

CONVENTION COLLECTIVE

intervenue le
1^{er} mai 2018



entre le

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

et la

**VILLE DE
DOLLARD-DES-ORMEAUX**



pour la période comprise entre
le 30 décembre 2017 et le 31 décembre 2027

**CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL**

Intervenue le 1^{er} mai 2018

entre la

VILLE DE DOLLARD-DES-ORMEAUX

et le

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

**pour la période comprise entre
le 30 décembre 2017 et le 31 décembre 2027**

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES.....	III
-------------------------	-----

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET PARTENARIAT	1
1.01	But de la convention collective.....	1
1.02	Partenariat	1
ARTICLE 2	DÉFINITION DES EXPRESSIONS.....	1
2.01	Définitions	1
2.02	Ancienneté	2
2.03	Date de service (avantages)	3
2.04	Mois complet de service	3
2.05	Promotion.....	3
2.06	Mutation.....	3
2.07	Transfert.....	4
2.08	Affectation	4
2.09	Assignment	4
2.10	Nomination temporaire	4
2.11	Réassignation	4
2.12	Emploi.....	4
2.13	Poste ou poste de travail	4
2.14	Évaluation	4
2.15	Travail supplémentaire.....	5
2.16	Structure organisationnelle	5
2.17	Traitement périodique.....	5
2.18	Mise en disponibilité.....	5
2.19	Expérience pertinente aux fins de dotation.....	5
ARTICLE 3	DROITS DE LA DIRECTION	6
ARTICLE 4	ACCREDITATION SYNDICALE ET CHAMP D'APPLICATION	6
4.01	Accréditation syndicale.....	6
4.02	Champ d'application.....	6
4.03	Travail dévolu aux salariés	6
ARTICLE 5	RÉGIME SYNDICAL.....	7
5.01	Cotisation syndicale	7
5.02	7
5.03	Remise des sommes	7

TABLE DES MATIÈRES

5.04	Libérations syndicales.....	11
5.05	Documents à transmettre au Syndicat.....	12
5.06	12
ARTICLE 6	STATUT	12
6.01	Statut des salariés.....	12
6.02	Mention du statut	12
6.03	Période d’essai	12
6.04	14
6.05	14
6.06	14
6.07	15
6.08	15
ARTICLE 7	PRÉSÉANCE DE LA CONVENTION COLLECTIVE ..	15
7.01	15
7.02	15
7.03	15
ARTICLE 8	DROITS ACQUIS.....	16
ARTICLE 9	FUSION	16
9.01	Règles en cas de division, fusion ou changement de structures	16
9.02	Intégration d’un salarié dans l’unité d’accréditation	16
9.03	Structure organisationnelle	16
ARTICLE 10	TRAVAIL À FORFAIT.....	17
10.01	17
ARTICLE 11	DROITS, PRIVILÈGES ET AVANTAGES.....	17
ARTICLE 12	AIDE JUDICIAIRE.....	18
ARTICLE 13	COMITÉ MIXTE DE RELATIONS DE TRAVAIL	19
13.01	19
13.02	19

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 14	COMMUNICATION SYNDICALE	19
ARTICLE 15	SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL	20
15.01	20
15.02	20
15.03	20
15.04	20
15.05	Notion d'établissement	21
15.06	Comité de santé et sécurité du travail	21
15.07	Représentants à la prévention	25
ARTICLE 16	MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES	25
16.01	25
16.02	26
16.03	26
16.04	26
16.05	26
16.06	26
16.07	27
ARTICLE 17	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL	27
17.01	27
17.02	Horaire à la bibliothèque.....	28
17.03	Retards	29
17.04	29
17.05	29
17.06	30
ARTICLE 18	ANCIENNETÉ.....	30
18.01	Acquisition du droit d'ancienneté.....	30
18.02	Maintien de l'ancienneté.....	30
18.03	30
18.04	30
ARTICLE 19	COMPLEMENT DE POSTE.....	31
19.01	Délais de comblement.....	31
19.02	Affichage de postes vacants ou nouvellement créés.....	31
19.03	Admissibilité aux examens	32

TABLE DES MATIÈRES

19.04	Processus et administration d'un examen	32
19.05	Étapes de nomination permanente	35
19.06	Étapes de nomination temporaire	35
19.07	Nomination	36
19.08	Promotion et affectation.....	36
19.09	Traitement lors d'une nomination.....	37
19.10	Refus d'une nomination temporaire	38
ARTICLE 20	DESCRIPTIONS, ÉVALUATIONS DES EMPLOIS ET ASSIGNATIONS	38
20.01	38
20.02	39
20.03	39
20.05	40
20.06	40
20.07	40
20.08	41
20.09	41
20.10	41
20.11	42
20.12	42
ARTICLE 21	MODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	43
21.01	43
21.02	Préétape.....	43
21.03	43
21.04	45
21.05	45
21.06	45
21.07	45
21.08	45
21.09	45
ARTICLE 22	ARBITRAGE	46
22.01	46
22.02	46
22.03	46
22.04	47
22.05	47
22.07	47

TABLE DES MATIÈRES

22.08	Procédure sommaire d'arbitrage.....	47
ARTICLE 23	TRAVAIL EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	48
23.01	48
23.02	48
23.03	49
23.04	50
23.05	50
23.06	50
23.07	50
ARTICLE 24	CRÉDIT D'HEURES DE MALADIE	51
24.01	51
24.02	51
24.03	52
24.04	52
24.05	52
24.06	52
24.07	53
24.08	53
24.09	53
ARTICLE 25	MALADIES ET ACCIDENTS DU TRAVAIL	54
25.01	54
25.02	54
25.03	54
25.04	55
25.05	55
ARTICLE 26	VACANCES.....	55
26.01	55
26.02	57
26.03	58
26.04	58
26.05	59
26.06	59
26.07	59
26.08	59

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 27	JOURS FÉRIÉS ET CONGÉS MOBILES.....60
27.01	Jours fériés60
27.02	Congés mobiles.....63
27.03	Remise de congés.....64
27.0465
ARTICLE 28	CONGÉS SPÉCIAUX.....65
28.01	Absences motivées.....65
28.02	Congés personnels68
28.03	Congés pour affaires judiciaires68
28.04	Congés pour affaires publiques.....68
28.05	Congé de maternité69
28.06	Congé de prise en charge (naissance ou adoption)71
28.07	Congé de paternité71
28.08	Congé parental72
28.09	Congé parental partiel.....72
28.10	Régime de prestations supplémentaires d'assurance parentale.....73
28.11	Congé pour raisons parentales – dispositions générales74
28.12	Congé sans traitement.....75
28.13	Congé à traitement différé76
28.14	Banque globale de temps80
28.15	Congé de préretraite et retraite progressive80
ARTICLE 29	AUGMENTATION D'ÉCHELON.....81
29.0181
29.0282
29.0382
29.0483
29.0583
ARTICLE 30	RÉGIMES D'ASSURANCE.....84
30.0184
30.0285
30.0385
30.0486
30.0588

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 31	ALLOCATIONS DE DÉPENSES ET FRAIS DE DÉPLACEMENT	89
31.01	89
31.02	89
ARTICLE 32	ALLOCATION D'AUTOMOBILE	89
ARTICLE 33	STATIONNEMENT	89
ARTICLE 34	PERFECTIONNEMENT.....	89
34.01	89
34.02	90
34.03	Association ou corporation professionnelle.....	90
34.04	90
34.05	90
ARTICLE 35	TRAITEMENT	91
35.01	91
35.02	94
35.03	94
35.04	94
35.05	95
35.06	95
35.07	Prime.....	95
35.08	95
ARTICLE 36	VERSEMENT DU TRAITEMENT	96
36.01	96
36.02	96
36.03	96
36.04	97
ARTICLE 37	PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ	97
37.01	97
37.02	97
37.03	97
37.04	97
37.05	98

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 38	PROGRAMME CONJOINT D'AIDE AUX EMPLOYÉS	98
38.01	98
38.02	Mandat du comité	99
38.03	99
ARTICLE 39	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	100
39.01	100
39.02	100
39.03	100
39.04	101
ARTICLE 40	LISTE DES DOCUMENTS ANNEXÉS À LA CONVENTION COLLECTIVE	101
ARTICLE 41	DURÉE DE LA CONVENTION	102
41.01	102
41.02	102
41.03	102
ARTICLE 42	RÉGIME DE RETRAITE	102

TABLE DES MATIÈRES

ANNEXES105
ANNEXE « A-1 » SOMMAIRES DE LA STRUCTURE SALARIALE PAR ANNÉE107
ANNEXE « A-2 » SOMMAIRES DE LA STRUCTURE SALARIALE PAR ANNÉE DES ÉTUDIANTS ET DES STAGIAIRES117
ANNEXE « A-3 » LISTE DES EMPLOIS PAR GROUPE DE TRAITEMENT118
ANNEXE « A-4 » LISTE DES JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS120
ANNEXE « A-5 » LISTE DES JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS – Bibliothèque service public122
ANNEXE « B » CAHIER DES DESCRIPTIONS D'EMPLOIS124
ANNEXE « C » ANCIENNETÉ ET DROIT DE RAPPEL DES SALARIÉS AUXILIAIRES125
Article C-1	Application de la présente annexe..... 125
Article C-2	Ancienneté..... 125
C-2.01 125
Article C-3	Droit de rappel au travail..... 126
C-3.01	Droit de rappel..... 126
C-3.02	Ancienneté de rappel au travail..... 126
C-3.03	Procédure de rappel au travail..... 127
C-3.04 127
C-3.05 127
C-3.06 127
C-3.07	Perte du droit de rappel 127
Article C-4	Description des emplois 128
C-4.01 128

TABLE DES MATIÈRES

ANNEXE « D »	FORMULAIRE D'ABSENCE POUR ACTIVITÉS SYNDICALES.....	129
ANNEXE « E »	UNIFORME	130
ANNEXE « F »	PLAN DE CARRIÈRE.....	132
Article F-1	Principes.....	132
Article F-2	Comité.....	132
ANNEXE « G »	POLITIQUE DE COMBINAISON DE SCOLARITÉ ET D'EXPÉRIENCE	133
Article G-1	Politique de combinaison de scolarité et d'expérience	133
G-1.01	133
G-1.02	133
G-1.03	133
G-1.04	133
G-1.05	134
G-1.06	134
G-1.07	134
G-1.08	134
Article G-2	Modalité d'application.....	134
ANNEXE « H »	MANUEL CONJOINT DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS	136
ANNEXE « I »	Liste d'ancienneté	137
ANNEXE « J »	lettres d'entente en vigueur.....	141

**TABLE DES MATIÈRES
PAR ORDRE ALPHABÉTIQUE (ARTICLE)**

TITRE	ARTICLE PAR. ALINÉA	PAGE
Absences motivées	28.01	65
Accréditation syndicale	4.01	6
ACCREDITATION SYNDICALE ET CHAMP D'APPLICATION	4	6
Acquisition du droit d'ancienneté	18.01	30
Admissibilité aux examens	19.03	32
Affectation	2.08	4
Affichage de postes vacants ou nouvellement créés	19.02	31
AIDE JUDICIAIRE	12	18
ALLOCATION D'AUTOMOBILE	32	89
ALLOCATIONS DE DÉPENSES ET FRAIS DE DÉPLACEMENT	31	89
ANCIENNETÉ	18	30
Ancienneté	2.02	2
ARBITRAGE	22	46
Assignation	2.09	4
Association ou corporation professionnelle	34.03	90
AUGMENTATION D'ÉCHELON	29	81
Banque globale de temps	28.14	80
BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET PARTENARIAT	1	1
But de la convention collective	1.01	1
Champ d'application	4.02	6
CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	39	100
COMPLEMENT DE POSTE	19	31
COMITÉ MIXTE DE RELATIONS DE TRAVAIL	13	19
Comité de santé et sécurité du travail	15.06	21
COMMUNICATION SYNDICALE	14	19
Congé à traitement différé	28.13	76
Congé de maternité	28.05	69
Congé de préretraite et retraite progressive	28.15	80
Congé parental	28.08	72
Congé parental partiel	28.09	72
Congé de paternité	28.07	71
Congé de prise en charge (naissance ou adoption)	28.06	71

**TABLE DES MATIÈRES
PAR ORDRE ALPHABÉTIQUE (ARTICLE)**

TITRE	ARTICLE PAR. ALINÉA	PAGE
Congés mobiles	27.02	63
Congés personnels	28.02	68
Congés pour affaires judiciaires	28.03	68
Congés pour affaires publiques	28.04	68
Congé pour raisons parentales – dispositions générales	28.11	74
Congé sans traitement	28.12	75
CONGÉS SPÉCIAUX	28	65
Cotisation syndicale	5.01	7
CRÉDIT D’HEURES DE MALADIE	24	51
Date de service (avantages)	2.03	3
Définitions	2.01	1
DÉFINITION DES EXPRESSIONS	2	1
Délais de comblement	19.01	31
DESCRIPTIONS, ÉVALUATIONS DES EMPLOIS ET ASSIGNATIONS	20	38
Documents à transmettre au Syndicat	5.05	12
DROITS, PRIVILÈGES ET AVANTAGES	11	17
DROITS ACQUIS	8	16
DROITS DE LA DIRECTION	3	6
DURÉE DE LA CONVENTION	41	102
Emploi	2.12	4
Étapes de nomination permanente	19.05	35
Étapes de nomination temporaire	19.06	35
Évaluation	2.14	4
Expérience pertinente aux fins de dotation	2.19	5
FUSION	9	16
Horaire à la bibliothèque	17.02	28
Intégration d’un salarié dans l’unité d’accréditation	9.02	16
Jours fériés	27.01	60
JOURS FÉRIÉS ET CONGÉS MOBILES	27	60
Libérations syndicales	5.04	11
LISTE DES DOCUMENTS ANNEXÉS À LA CONVENTION COLLECTIVE	40	101
Maintien de l’ancienneté	18.02	30
MALADIES ET ACCIDENTS DU TRAVAIL	25	54

**TABLE DES MATIÈRES
PAR ORDRE ALPHABÉTIQUE (ARTICLE)**

TITRE	ARTICLE PAR. ALINÉA	PAGE
Mandat du comité	38.02	99
Mention du statut	6.02	12
MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES	16	25
Mise en disponibilité	2.18	5
MODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	21	43
Mois complet de service	2.04	3
Mutation	2.06	3
Nomination	19.07	36
Notion d'établissement	15.05	21
Partenariat	1.02	1
PERFECTIONNEMENT	34	89
Période d'essai	6.03	12
Poste ou poste de travail	2.13	4
Préétape	21.02	43
PRÉSEANCE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	7	15
Prime	35.07	95
Processus et administration d'un examen	19.04	32
Procédure sommaire d'arbitrage	22.08	47
PROGRAMME CONJOINT D'AIDE AUX EMPLOYÉS	38	98
PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ	37	97
Promotion	2.05	3
Promotion et affectation	19.08	36
Réaffectation	2.11	4
Refus d'une nomination temporaire	19.10	38
RÉGIMES D'ASSURANCE	30	84
Régime de prestations supplémentaires d'assurance parentale	28.10	73
RÉGIME DE RETRAITE	42	102
RÉGIME SYNDICAL	5	7
Règles en cas de division, fusion ou changement de structures	9.01	16
Remise de congés	27.03	64
Remise des sommes	5.03	7

**TABLE DES MATIÈRES
PAR ORDRE ALPHABÉTIQUE (ARTICLE)**

TITRE	ARTICLE PAR. ALINÉA	PAGE
Représentants à la prévention	15.07	25
Retards	17.03	29
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL	15	20
SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL	17	27
STATIONNEMENT	33	89
STATUT	6	12
Statut des salariés	6.01	12
Structure organisationnelle	2.16	5
Structure organisationnelle	9.03	16
TABLE DES MATIÈRES		III
TRAITEMENT	35	91
Traitement lors d'une nomination	19.09	37
Traitement périodique	2.17	5
Transfert	2.07	4
TRAVAIL À FORFAIT	10	17
Travail dévolu aux salariés	4.03	6
TRAVAIL EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	2348	
Travail supplémentaire	2.15	5
VACANCES	26	55
VERSEMENT DU TRAITEMENT	36	96

**TABLE DES MATIÈRES
PAR ORDRE ALPHABÉTIQUE (ANNEXES)**

TITRE	ANNEXE PAR. ALINÉA	PAGE
Ancienneté	C-2	125
Ancienneté de rappel au travail	C-3.02	126
ANCIENNETÉ ET DROIT DE RAPPEL DES SALARIÉS AUXILIAIRES	« C »	125
ANNEXES		105
Application de la présente annexe	C-1	125
CAHIER DES DESCRIPTIONS D’EMPLOIS	« B »	124
Comité	F-2	132
Description des emplois	C-4	128
Droit de rappel	C-3.01	126
Droit de rappel au travail	C-3	126
FORMULAIRE D’ABSENCE POUR ACTIVITÉS SYNDICALES	« D »	129
LETTRES D’ENTENTE EN VIGUEUR	« J »	141
LISTE DES EMPLOIS PAR GROUPE DE TRAITEMENT	« A-3 »	118
LISTE D’ANCIENNETÉ	« I »	137
LISTE DES JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS	« A-4 »	120
LISTE DES JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS – Bibliothèque service public	« A-5 »	122
MANUEL CONJOINT DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS	« H »	136
Modalité d’application	G-2	134
Perte du droit de rappel	C-3.07	127
PLAN DE CARRIÈRE	« F »	132
POLITIQUE DE COMBINAISON DE SCOLARITÉ ET D’EXPÉRIENCE	« G »	133
Politique de combinaison de scolarité et d’expérience	G-1	133
Principes	F-1	132
Procédure de rappel au travail	C-3.03	127
SOMMAIRES DE LA STRUCTURE SALARIALE PAR ANNÉE	« A-1 »	107
SOMMAIRES DE LA STRUCTURE SALARIALE PAR ANNÉE DES ÉTUDIANTS ET DES STAGIAIRES	« A-2 »	117

**TABLE DES MATIÈRES
PAR ORDRE ALPHABÉTIQUE (ANNEXES)**

TITRE	ANNEXE	PAGE
	PAR.	
	ALINÉA	
UNIFORME	« E »	130

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET PARTENARIAT

1.01 But de la convention collective

La présente convention collective a pour but de maintenir et de promouvoir des relations ordonnées entre les parties contractantes, d'établir et de maintenir des conditions de travail en conséquence et de favoriser le règlement prompt de tout litige qui pourrait survenir entre les parties.

1.02 Partenariat

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

ARTICLE 2 DÉFINITION DES EXPRESSIONS

2.01 Définitions

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

- a) **Salarié permanent** : signifie tout salarié nommé à ce titre, en conformité avec les dispositions de la convention collective, à une charge continue moyennant un traitement annuel.
- b) **Salarié temporaire** : signifie tout salarié nommé à ce titre, en conformité avec les dispositions de la convention collective, pour une période d'essai, à une charge continue moyennant un traitement annuel.
- c) **Salarié auxiliaire** : signifie tout salarié embauché à ce titre, en conformité avec les dispositions de la convention collective. Le salarié auxiliaire est assujéti aux dispositions de la convention collective sauf s'il en est expressément exclu.
- d) **Salarié permanent à temps partiel** : signifie tout salarié embauché à ce titre à la bibliothèque de Dollard-des-Ormeaux avant le 1^{er} juillet 2006.

- e) **Salarié** : le terme utilisé dans la convention collective et les annexes inclut le salarié permanent, le salarié permanent à temps partiel, le salarié temporaire et le salarié auxiliaire sous réserve des exclusions prévues aux dispositions de la convention collective.

- f) **Étudiant** : du samedi précédant le 1^{er} mai au vendredi précédant la fête du Travail d'une année, signifie tout employé embauché à ce titre et possédant le statut d'étudiant à temps plein de jour reconnu par le ministère de l'Éducation et qui informe la Ville qu'il retournera aux études à temps plein après sa période d'embauche. En dehors de la période dite étudiante, la Ville peut embaucher des étudiants dans le cadre de projets spéciaux pour un maximum de soixante-dix (70) heures de travail par semaine pour l'ensemble des étudiants. L'étudiant n'est pas couvert par la présente convention collective, sauf en ce qui a trait au régime syndical (article 5) et à la santé et la sécurité du travail (article 15). De plus, l'étudiant a droit aux congés statutaires prévus par la *Loi sur les normes du travail* ainsi que la rémunération à 150 % après quarante (40) heures de travail par semaine. L'étudiant est payé selon l'échelle salariale à l'annexe « A-2 » et reçoit une rémunération en fonction supérieure à titre d'agent de bureau lorsqu'il accomplit une partie des tâches du salarié en vacances ou absent.

2.02 Ancienneté

La date d'ancienneté est utilisée notamment aux fins de promotion et du choix de la période des vacances.

- a) Pour le salarié permanent régi par la convention collective, l'ancienneté signifie : le premier jour de travail en qualité de salarié à la Ville de Dollard-des-Ormeaux tel qu'identifié à l'annexe « I ».

- b) Pour le salarié permanent à temps partiel régi par la convention collective, l'ancienneté correspond à la date indiquée à l'annexe « I ».

- c) Le salarié auxiliaire nommé en vertu de l'alinéa 6.03 c) se voit reconnaître aux fins du calcul de sa date d'ancienneté, les périodes de travail effectuées en qualité de salarié auxiliaire. Cette ancienneté entre en vigueur dès que le salarié a terminé sa période d'essai.

- d) L'Employeur transmet au Syndicat copie des listes informatisées relatives aux modifications des dates d'ancienneté et de service (avantages) tous les trois (3) mois.

- e) Lorsque deux (2) salariés ont la même date d'ancienneté, c'est l'ordre alphabétique du nom de famille 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.

2.03 Date de service (avantages)

- a) Le calcul pour établir la durée des vacances du salarié s'établit en tenant compte du nombre d'années ininterrompues de service en qualité d'employé à la Ville.
- b) Ne constituent pas une interruption de service :
- les congés autorisés prévus à la convention collective ;
 - la mise à pied n'excédant pas douze (12) mois ;
 - une période pendant laquelle le salarié n'est pas couvert par la présente convention collective sans quitter le service de l'Employeur.
- c) Aucune période de travail à titre d'employé d'un autre organisme n'est reconnue pour établir la durée des vacances.

Année ou période de référence

Signifie la période qui se termine le dernier vendredi d'avril de chaque année. L'année de référence suivante débute le lendemain.

2.04 Mois complet de service

Signifie un (1) mois civil pendant lequel le salarié a été rémunéré par l'Employeur ou a bénéficié des prestations d'invalidité court terme mentionnées au paragraphe 30.01, ou a bénéficié d'indemnité de remplacement de revenu en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., c.A-3.001) pendant plus de la moitié du nombre des jours ouvrables du mois.

2.05 Promotion

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

2.06 Mutation

Signifie le passage par un salarié d'un poste à un autre appartenant au même emploi, de son unité administrative d'origine à une autre unité administrative.

2.07 Transfert

Signifie le passage par un salarié d'un poste de son emploi à celui d'un autre emploi dans le même groupe de traitement que celui de son emploi.

2.08 Affectation

Signifie le passage, sur une base volontaire, par un salarié d'un poste de son emploi à celui d'un autre emploi soit dans un groupe de traitement égal ou inférieur à celui de son emploi, selon les dispositions prévues à l'article 19 de la présente convention collective.

2.09 Assignment

Signifie l'attribution d'un poste d'un emploi dont la description correspond au travail effectué par un salarié.

2.10 Nomination temporaire

Signifie le passage temporaire d'un salarié à un emploi dans un groupe de traitement qui est supérieur au sien.

2.11 Réassignation

Signifie le passage d'un salarié d'un poste de son emploi actuel à un poste d'un autre emploi dans un groupe de traitement égal ou inférieur.

2.12 Emploi

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

2.13 Poste ou poste de travail

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

2.14 Évaluation

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

2.15 Travail supplémentaire

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

2.16 Structure organisationnelle

- a) Direction : signifie le premier palier de la structure organisationnelle de la Ville.
- b) Service : signifie la subdivision de la direction générale.
- c) Division : signifie la subdivision d'une direction ou d'un service dans la structure organisationnelle de la Ville.
- d) Section : signifie la subdivision d'une division dans la structure organisationnelle de la Ville.
- e) Unité administrative : signifie la section, la division, le service ou la direction

2.17 Traitement périodique

Signifie le traitement annuel divisé par vingt-six (26) périodes de paie.

2.18 Mise en disponibilité

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

2.19 Expérience pertinente aux fins de dotation

Signifie qu'aux fins d'application de l'article 19, 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 réfère, à cette fin, à la description d'emploi et aux qualifications requises de l'emploi. L'expérience pertinente pouvant être reconnue s'acquiert dans un emploi préparatoire à l'emploi postulé.

ARTICLE 3 DROITS DE LA DIRECTION

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

ARTICLE 4 ACCRÉDITATION SYNDICALE ET CHAMP D'APPLICATION

4.01 Accréditation syndicale

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant et mandataire des salariés assujettis à l'accréditation syndicale émise par la Commission des relations du travail et toute modification ou correction qui sont et pourraient y être apportées.

4.02 Champ d'application

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

4.03 Travail dévolu aux salariés

- a) Tout travail dévolu aux salariés couverts par le paragraphe 4.02 de la convention collective ne peut être effectué par d'autres personnes.
- b) Nonobstant les dispositions de la convention collective, l'Employeur a le droit de participer à des programmes de création d'emploi ou d'insertion en milieu de travail selon les normes de ces programmes. Tout programme ne doit pas durer plus de six (6) mois et doit faire l'objet d'une entente avec le Syndicat.
- c) L'Employeur peut utiliser, pour une période prédéterminée, les services d'un stagiaire ; les dispositions de la convention collective ne s'appliquent pas à ce stagiaire. Ces stages s'inscrivent dans le cadre de programmes de formation académique et ne sont pas rémunérés. Le stagiaire est affecté à des tâches pertinentes du programme d'études auquel il est inscrit et il est jumelé à un salarié. Dans le cas de stage rémunéré, les dispositions prévues au statut d'étudiant s'appliquent et la rémunération est celle prévue à l'annexe « A-2 ».

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

ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL

5.01 Cotisation syndicale

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

Tout salarié assujéti à la convention collective qui est ou devient membre en règle du Syndicat doit demeurer membre en règle du Syndicat pendant toute la durée de la convention collective.

5.02 Remise des sommes

L'Employeur fait remise par période de paie au Syndicat des sommes perçues en vertu du paragraphe 5.01.

5.03 Libérations syndicales

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

L'Employeur accorde une banque de cent soixante-quinze (175) heures ouvrables avec rémunération par année civile, pour l'ensemble des salariés désignés par le Syndicat, dont seulement vingt et une (21) heures peuvent être reportées à l'année suivante et pour les raisons suivantes :

- Pour activités syndicales ;
- Pour participer au congrès et autres rencontres du Syndicat.

Le Syndicat doit au préalable donner un avis écrit à l'Employeur dès que possible, minimum vingt-quatre (24) heures de la date de l'absence.

Après épuisement des heures d'absence prévues à la banque citée au paragraphe précédent (175 heures), les salariés désignés par le Syndicat peuvent s'absenter du travail, suivant les modalités précitées, et ce, en autant que le Syndicat rembourse à l'Employeur le traitement correspondant à l'absence, selon les termes du point 7 de l'alinéa 5.04 h).

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 en déduisant le nombre d'heures nécessaires de la banque d'heures prévues au paragraphe 5.04.

2. Le salarié, dont la majorité des heures de travail chevauchent les heures d'ouverture des bureaux de scrutin, peut, aux heures déterminées par son supérieur, s'absenter un maximum d'une (1) heure sans perte de traitement afin d'enregistrer son vote, par anticipation le cas échéant, le jour des élections syndicales générales ou complémentaires aux postes de direction du Syndicat (président, secrétaire général, vice-président, trésorier-archiviste et directeur).
3. Cependant, le Syndicat doit aviser le Service des ressources humaines au moins cinq (5) jours avant la date de l'élection.
4. L'Employeur reconnaît comme représentants du Syndicat les salariés élus ou nommés à ces postes. Le Syndicat doit fournir à l'Employeur la liste des salariés élus ou nommés à un poste de représentant du Syndicat dans les trente (30) jours suivant l'élection ou la nomination d'un salarié à un tel poste. L'avis du Syndicat doit préciser le titre du poste pour lequel le salarié a été élu ou nommé ainsi que le groupe d'employés pour lequel il est autorisé à agir.

b) Délégation – congrès syndical

Le salarié choisi comme délégué par le Syndicat pour assister à un congrès professionnel ou syndical est autorisé à quitter son travail. Ce privilège est limité à un (1) salarié de la Ville. La banque prévue au paragraphe 5.04 est ainsi déduite des heures nécessaires pour l'absence.

c) Griefs

Un représentant autorisé du Syndicat peut, après en avoir préalablement avisé son supérieur, s'absenter de son travail sans perte de traitement pour discuter de griefs ou pour assister un salarié dans la présentation de son grief avec les représentants de l'Employeur. Ces mêmes dispositions s'appliquent lors de rencontres convoquées par les représentants de l'Employeur.

Après entente avec le supérieur du salarié concerné, les représentants syndicaux et/ou conseillers syndicaux (maximum de deux [2] personnes) peuvent rencontrer le salarié à un endroit désigné par le supérieur de ce dernier, et ce, sans perte de traitement. Ce droit doit être exercé de façon raisonnable.

d) Arbitrage

Lors de l'audition d'un grief devant l'arbitre, un (1) représentant syndical peut y assister, sans perte de traitement, si sa présence est requise par le Syndicat.

En outre, lors de l'audition du grief devant l'arbitre, les plaignants peuvent s'absenter de leur travail sans retenue de traitement.

e) Négociations

Au moment des rencontres de négociation ou de conciliation aux fins de renouvellement de la convention collective, un maximum de deux (2) représentants syndicaux de la Ville de Dollard-des-Ormeaux (excluant les conseillers syndicaux du SCFP) peuvent assister aux réunions sans retenue de traitement. Lors de ces rencontres, les représentants sont réputés être au travail. À la demande du Syndicat, des journées de préparation pour les rencontres précitées sont autorisées par l'Employeur aux représentants syndicaux, et ce, sans perte de traitement.

f) Salariés siégeant comme fiduciaires au régime de retraite

Le salarié siégeant comme fiduciaire au comité de retraite de la Ville peut s'absenter de son travail, sans retenue de traitement, lors des comités de retraite, des formations ou pour tous travaux requis dans le cadre de leurs mandats.

g) Absences pour activités syndicales

1. Un (1) représentant syndical ou un (1) salarié qui s'absente pour activités syndicales autrement qu'en vertu de l'alinéa 5.04 h), et ce, après entente entre l'Employeur et le Syndicat, doit remplir le formulaire d'absence pour activités syndicales apparaissant à l'annexe « D » et le remettre à son supérieur la journée ouvrable précédant l'absence. Dans tous les cas, le formulaire doit être remis au supérieur du salarié au moins vingt-quatre (24) heures avant le début de l'absence, seules les heures d'un jour ouvrable étant comptées. Le représentant syndical doit transmettre une copie de ce formulaire au président du Syndicat ou son représentant qui doit remplir la partie le concernant et le faire parvenir au Service des ressources humaines de la Ville, au plus tard dans les trente (30) jours suivant le début de l'absence.
2. Pour les cas urgents se rapportant au paragraphe 21.02 et à l'alinéa 5.04, un avis verbal est transmis par le Syndicat au Service des ressources humaines.
3. Lorsque l'absence du représentant syndical se prolonge de semaine en semaine, le Syndicat doit l'indiquer sur le formulaire de demande de permission d'absence.

4. Les dispositions prévues au point 2 de l'alinéa 5.04 g) n'ont pas pour effet d'empêcher de remplir par la suite le formulaire prévu à l'annexe « D ».

h) Poste syndical

Sur demande du Syndicat, l'Employeur libère un maximum d'un (1) salarié de son emploi pour occuper un poste syndical.

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 complémentaire de retraite.
3. La période de temps durant laquelle le salarié est libéré compte parmi ses années de service aux fins du régime complémentaire 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 a) et de l'application des dispositions du paragraphe 19.06.
5. Le Syndicat doit aviser l'Employeur par écrit, au moins quinze (15) jours ouvrables avant l'expiration de la période de libération d'un salarié. Celui-ci réintègre alors son emploi ou un emploi équivalent et reçoit le traitement qu'il aurait reçu s'il était demeuré en service continu dans cet emploi.
6. Le salarié libéré continue d'accumuler à son crédit les heures de maladie auxquelles il a droit.
7. Sur présentation d'une 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 complémentaire de retraite de la Ville de Dollard-des-Ormeaux ou au REÉR collectif et à la Régie des rentes du Québec (RRQ) ;
 - le montant déboursé par l'Employeur pour l'assurance salaire, l'assurance vie, le régime d'assurance maladie du Québec et le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ;

- le montant déboursé par l'Employeur pour l'assurance-emploi et pour la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) ;
- toute autre somme que l'Employeur serait appelé à payer en vertu d'une loi ;
- au cours du mois de mai de chaque année, le montant d'argent représentant le nombre d'heures de maladie accumulées par le salarié libéré au cours de la période de référence.

i) Absence sans traitement pour un poste au sein du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)

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.

j) Crédit de vacances lors de l'occupation d'un poste syndical

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 début de la période de référence suivant sa réintégration, le salarié se voit octroyer un plein crédit de vacances.

5.04 Documents à transmettre au Syndicat

L'Employeur transmet au Syndicat dès que possible et sous forme de support informatique, selon les spécifications techniques convenues :

- copie de tout avis de concours pour un emploi régi par la présente convention ;
- copie de la liste des personnes éligibles à un emploi régi par la présente convention ;
- copie de toute décision, liste ou mémo relatif à l'abolition de postes ou d'em-

- plois, nomination, affectation, promotion, mutation, démission, suspension, congédiement du ou des salarié(s) régi(s) par la présente convention ;
- copie de tout avis de convocation aux examens d'emplois régis par la présente convention ;
 - copie de tout mémo émanant du Service des ressources humaines concernant les relations de travail avec le personnel et ayant un lien avec la convention collective et s'adressant aux employés ;
 - copie des spécifications établies par l'Employeur ainsi que leur mise à jour pour tout emploi prévu à l'annexe « B » – on entend par spécifications d'emploi les connaissances, habiletés ou aptitudes requises pour un emploi ;
 - deux (2) fois l'an, soit entre le 1^{er} et le 15 janvier et entre le 1^{er} et le 15 septembre, copie de la liste des salariés cols blancs, leurs coordonnées et le poste qu'ils occupent ;
 - les informations sur les cotisations syndicales payées par les salariés.

5.06

L'Employeur informe les nouveaux salariés qu'une convention collective est en vigueur. L'Employeur informe le représentant syndical de toute nouvelle embauche et lui fournit les coordonnées des nouvelles personnes embauchées.

ARTICLE 6 STATUT

6.01 Statut des salariés

Aucun salarié appelé à accomplir pour l'Employeur des tâches d'un emploi couvert par la présente convention ne peut avoir de statut autre que celui de « salarié permanent », de « salarié permanent à temps partiel », de « salarié temporaire » ou de « salarié auxiliaire ».

6.02 Mention du statut

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

6.03 Période d'essai

- a) Le salarié temporaire embauché à une charge continue moyennant un traitement annuel est nommé salarié permanent à cet emploi s'il a terminé une période d'essai de sept (7) mois à la satisfaction de l'Employeur et s'il a, avant cette période, passé un examen médical concluant que son état de santé est compatible avec les exigences de l'emploi pour lequel il a été embauché. Si

L'Employeur met un terme à la période d'essai de ce salarié, celui-ci cesse de recevoir son traitement et doit être immédiatement remercié de ses services.

À la demande de l'Employeur, ce dernier et le Syndicat peuvent s'entendre pour prolonger cette période de probation pour une période supplémentaire. L'Employeur communique par écrit au Syndicat les motifs de la prolongation de la période d'essai.

Lorsque le salarié temporaire remplit plus d'un (1) emploi, sa nomination comme salarié permanent est effective dans l'emploi pour lequel il a été embauché chez l'Employeur.

Si l'Employeur met un terme à la période d'essai d'un salarié temporaire, parce qu'il juge que le salarié n'a pas les qualifications requises et les aptitudes nécessaires, celui-ci cesse de recevoir son traitement et doit être immédiatement remercié de ses services. Cette décision ne peut faire l'objet d'un grief ou d'un arbitrage.

Advenant que ce salarié avait un statut auxiliaire dans un emploi donné avant sa période d'essai comme salarié temporaire, il se verra conserver un droit de rappel dans cet emploi à titre de salarié auxiliaire à compter de la date où l'Employeur a mis un terme à la période d'essai.

Toute absence de dix (10) jours ouvrables et plus prolonge d'autant la période d'essai.

- b)** Lorsque le salarié temporaire a ainsi terminé sa période d'essai, son statut de salarié permanent se calcule selon ce qui est stipulé au paragraphe 18.01 de la présente convention collective.
- c)** Le salarié auxiliaire qui, dans l'année précédant sa nomination à titre de salarié temporaire, occupait le poste dans lequel il est nommé dans la même section, la même division et le même service, voit sa période d'essai prévue à l'alinéa 6.03 a) ou, le cas échéant, réduite du nombre de semaines où il a occupé ce poste. Toutefois, la période d'essai ainsi déterminée ne peut être inférieure à neuf (9) semaines.

Dans le cas où le salarié auxiliaire est nommé dans le même emploi, mais dans une autre section ou une autre division ou un autre service, sa période d'essai ne peut être inférieure à dix-huit (18) semaines, sauf si la période d'essai coïncide durant la période du 24 juin au 1^{er} septembre d'une même année, la période d'essai est alors de vingt-trois (23) semaines.

6.04 Embauche de salariés auxiliaires

- a) L'Employeur peut embaucher un salarié auxiliaire dans les circonstances suivantes :
- pour combler le poste devenu vacant d'un salarié qui doit éventuellement revenir à son poste, ainsi qu'un poste vacant à la suite de l'application du paragraphe 19.06, si ce poste ne peut pas être comblé par un salarié permanent d'un emploi inférieur ;
 - pour combler un poste devenu vacant dans un emploi de base si aucun salarié ne désire occuper un tel poste temporairement selon les dispositions du paragraphe 19.06, et ce, pour la durée du délai de comblement prévu au paragraphe 19.01 ;
 - pour combler un poste créé temporairement pour une durée limitée à douze (12) mois consécutifs et non récurrents, tel poste étant assujéti à un horaire habituel de trente-cinq (35) heures par semaine ou, dans le cas de projets spéciaux, dont la durée ne peut excéder trente-six (36) mois.
- b) L'Employeur peut également embaucher un salarié auxiliaire lorsque le travail à accomplir est de nature saisonnière ou ne requiert pas l'embauche d'un salarié auxiliaire dans les circonstances prévues à l'alinéa a), et ce, pour une durée maximale de mille quatre cent cinquante-six (1456) heures annuellement dans un poste donné. Ce salarié n'est pas assujéti à l'article 17.

L'Employeur s'engage à transmettre au Syndicat mensuellement une liste des salariés auxiliaires embauchés en vertu du présent alinéa en indiquant le service concerné, l'emploi concerné ainsi que le nombre d'heures cumulatives travaillées dans cet emploi durant l'année.

- c) Nonobstant le paragraphe 6.08, l'Employeur peut aussi embaucher un salarié auxiliaire pour remplacer le salarié qui bénéficie d'un congé parental partiel.

6.05

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

6.06

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

6.07

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

6.08

- a) Sous réserve du paragraphe 6.04, l'embauche d'un salarié auxiliaire ne peut pas se faire pour un emploi quand un salarié occupant un emploi inférieur peut y être nommé temporairement, selon les dispositions de la convention collective.
- b) Aucun salarié auxiliaire ne peut superviser 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 PRÉSÉANCE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

7.01

L'Employeur ne peut, par règlement, par résolution ou autrement, déroger aux dispositions de la convention collective.

7.02

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.

7.03

Lorsque l'Employeur doit assujettir un salarié à des conditions de travail non prévues dans cette convention, il doit en discuter, au préalable, avec le Syndicat. À défaut d'entente entre les parties, ces conditions entrent en vigueur au moment déterminé par l'Employeur, mais le Syndicat peut soumettre le cas aux deuxième et troisième étapes du mode de règlement des griefs.

ARTICLE 8 DROITS ACQUIS

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

ARTICLE 9 FUSION

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

- a) Dans le cas où, par législation ou autrement, il y a division, fusion ou changement des structures juridiques de l'Employeur, le salarié régi par les présentes conserve tous les droits, privilèges et avantages dont il jouit en vertu de la convention collective. De plus, les droits acquis par le Syndicat et le salarié, sous l'empire des lois actuelles du travail ou découlant de la convention collective, sont respectés en cas de division, fusion ou changement de structures juridiques de l'Employeur.
- b) L'Employeur convient, le cas échéant, de négocier au préalable avec le Syndicat les modalités selon lesquelles le ou les nouveaux employeurs doit (doivent) s'engager à respecter les dispositions de la convention collective.

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

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

9.03 Structure organisationnelle

À titre informatif, une copie de la structure organisationnelle en vigueur est remise au Syndicat dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective. Par la suite, dans les trente (30) jours suivant le 1^{er} janvier de chaque année, une copie à jour est transmise au Syndicat. La Ville informe le Syndicat de toute modification à la structure organisationnelle et remet une copie de la nouvelle structure dans les trente (30) jours suivant la décision du conseil municipal.

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 et à la convention collective dans le seul cas où dans la Ville de tels salariés ne sont pas disponibles en nombre suffisant ou ne possèdent pas l'expertise suffisante pour effectuer ce travail ou service et que cette situation ne peut être corrigée dans un délai raisonnable.

Toutefois, dans le cas d'un contrat ou sous-contrat ponctuel, l'Employeur peut octroyer le contrat ou le sous-contrat s'il n'a pas l'outillage, l'équipement ou le matériel nécessaire ou adéquat pour accomplir le travail ou service requis.

Un tel contrat ou sous-contrat ne doit pas avoir pour effet d'abolir un poste permanent, ou d'entraîner une mise à pied, ou de réduire le nombre d'heures normalement effectuées par les salariés de la Ville.

L'Employeur ne peut confier à des personnes bénévoles ou à des organismes à but non lucratif des tâches qui sont habituellement exécutées par les employés de l'unité de négociation.

- c) Nonobstant ce qui précède, les activités attribuées par contrat à des tiers et le travail confié à des personnes bénévoles qui étaient, antérieurement à la signature de la présente convention collective, attribués ou confiés par la Ville, peuvent continuer d'être attribués ou confiés pour l'activité concernée.
- d) 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 DROITS, PRIVILÈGES ET AVANTAGES

Dans le cas où, par législation ou autrement, il y a division, fusion, annexion ou changement dans les structures juridiques ou administratives de la Ville, 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 permanent et le salarié permanent temps partiel régis par les présentes ne sont ni congédiés ni mis à pied, ils ne subissent aucune

baisse de salaire, cumulent et conservent tous les droits, privilèges et avantages dont ils jouissent en vertu de la présente convention collective.

La Ville convient, le cas échéant, de négocier au préalable avec le Syndicat des 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

- 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'évènements 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 procureur(s) devant représenter le salarié poursuivi. Cependant, le salarié peut s'adjoindre à ses frais un (1) ou des procureur(s) de son choix.
- b) Dans le cas où un salarié fait usage dans l'exercice de son travail, avec l'assentiment de l'Employeur, d'une automobile appartenant à l'Employeur ou louée par celui-ci, l'Employeur s'engage à tenir ce salarié indemne de la réclamation d'un tiers en raison de dommages causés par l'usage de cette automobile, sauf si ce salarié est reconnu coupable d'une infraction au *Code criminel* (L.R. 1985, ch. C-46) reliée à l'usage de cette automobile.
- c) La protection prévue à l'alinéa précédent est également accordée par l'Employeur au salarié qui, dans l'exercice de son travail et avec l'assentiment de l'Employeur, est passager d'une automobile appartenant à l'Employeur ou louée par ce dernier.
- d) Dans le cas où un salarié fait usage, dans l'exercice de son travail, avec l'assentiment de l'Employeur de sa propre automobile, l'Employeur s'engage à tenir 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 un individu devant les tribunaux, avec l'assistance de l'Employeur, à la suite d'évènements survenus dans l'exercice ou en conséquence de l'exercice de son travail, le Syndicat peut soumettre son cas à l'Employeur pour discussion. La décision de l'Employeur

ne peut être contestée que devant le comité mixte de relations de travail défini à l'article 13.

ARTICLE 13 COMITÉ MIXTE DE RELATIONS DE TRAVAIL

13.01

L'Employeur et le Syndicat conviennent de maintenir un comité mixte désigné sous le nom de « comité mixte de relations de travail » qui est composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat. Les parties peuvent s'adjoindre d'autres personnes à titre consultatif. Les honoraires de ces personnes sont à la charge de la partie qui a requis leurs services.

13.02

Le comité se réunit pendant les heures normales de travail et les représentants du Syndicat siègent sans perte de traitement lors de ces réunions. 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 présente convention collective à l'exception du comité de santé et sécurité du travail ou de tout autre comité entendu entre les parties.

13.04

Le comité formule des recommandations qui sont soumises aux deux (2) parties.

ARTICLE 14 COMMUNICATION SYNDICALE

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 le directeur des ressources humaines.

De plus, le Syndicat peut transmettre de l'information au moyen de courrier électronique à tous ses membres, et ce, suivant l'autorisation du directeur des ressources humaines ou de son représentant désigné et en conformité avec les énoncés de la Politique sur l'utilisation des technologies de l'information adoptée par la Ville.

ARTICLE 15 SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

15.01

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.

Le salarié doit prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique.

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

15.02

Lorsque nécessaire, l'Employeur donne immédiatement les premiers secours et, s'il y a lieu, fait 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 employés 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 au sens prévu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (L.R.Q., c. S-2.1).

L'Employeur fait parvenir au Syndicat la liste des accidents du travail qui se sont produits dans le mois écoulé.

15.04

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

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

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

15.05 Notion d'établissement

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 considèrent que les structures actuelles en santé et sécurité du travail sont conformes à leurs besoins.

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

15.06 Comité de santé et sécurité du travail

a) Mandat du comité

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 transmises à l'Employeur.

b) Composition et désignation

Le comité est composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants des salariés désignés par le Syndicat. Les parties peuvent s'adjoindre d'autres personnes à titre consultatif. Les honoraires de ces personnes sont à la charge de la partie qui a requis leurs services.

c) Fréquence des réunions

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

d) Mandat

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

1. De choisir le médecin responsable des services de santé.
2. D'approuver le(s) programme(s) de santé élaboré(s) dans l'établissement.
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, identifier les catégories de salariés visés, dresser la liste des activités et, enfin, prévoir les échéances et les critères d'évaluation.
4. De choisir les moyens et les équipements de protection individuelle conformes aux règlements et qui 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 suite aux enquêtes effectuées sur les événements qui ont causé ou 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 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 du travail.
11. De recevoir et d'étudier les informations statistiques produites par le médecin responsable, le Centre local de services communautaires (CLSC) et la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

e) Règles de fonctionnement

Le comité de santé et sécurité du travail a comme règles de fonctionnement ce qui suit :

1. L'ensemble des représentants des salariés et l'ensemble des représentants de l'Employeur ont droit respectivement à un (1) seul vote au sein du comité.
2. Le comité désigne deux (2) coprésidents parmi ses membres : l'un représente les salariés et est choisi par les membres qui représentent les salariés au sein du comité » l'autre représente l'Employeur et est choisi par les représentants de l'Employeur au sein du comité.
3. Les réunions du comité sont présidées en alternance par chacun des coprésidents.
4. En cas d'absence du coprésident qui devait présider une réunion, les autres membres représentant la même partie que le coprésident absent, choisissent parmi eux, un représentant qui préside la réunion.
5. Tout poste vacant à la coprésidence du comité est pourvu conformément à 15.06 e) 2, au plus tard à la réunion régulière qui suit l'avis remis au comité.
6. L'ordre du jour de la réunion est déterminé par les coprésidents.
7. L'avis de convocation à une réunion est transmis aux membres du comité par celui des coprésidents qui doit présider la réunion. Cet avis de convocation doit faire mention des points prévus à l'ordre du jour.
8. Malgré toutes dispositions contraires, le comité se réunit dans les trois (3) jours ouvrables suivant un décès pendant le travail d'un salarié couvert par ce comité.

9. Tout membre du comité peut proposer des points additionnels à l'ordre du jour, au début de la réunion. Ce(s) point(s) additionnel(s) est (sont) pris en considération au cours de la réunion s'il y a accord entre les deux parties.
10. Une réunion ne peut être tenue que si au moins deux (2) membres qui représentent le Syndicat et au moins un (1) membre représentant l'Employeur y prennent part.
11. Les représentants de l'Employeur et le représentant du Syndicat au sein du comité exercent leurs fonctions tant et aussi longtemps que l'Employeur ou le Syndicat ayant procédé à leur désignation ne les relèvent pas de leurs fonctions.
12. Tout poste vacant au sein du comité doit, au plus tard à la réunion régulière qui suit l'avis aux coprésidents du comité, être pourvu par l'Employeur ou par le Syndicat ayant désigné le membre du comité à qui est imputable la vacance.
13. À chacune des réunions, le comité doit adopter le procès-verbal de sa réunion précédente. Les procès-verbaux doivent être consignés dans un registre prévu à ces fins et conservés dans un endroit déterminé par le comité.
14. Le comité doit, avant le 31 mars de chaque année, faire parvenir à l'Employeur et au Syndicat, un rapport annuel d'activités. Ce rapport couvre la période du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année précédente et contient les informations suivantes :
 - l'identification du Syndicat représenté au sein du comité ;
 - le nombre total de salariés qu'il représente ;
 - les activités couvertes par le comité ;
 - la liste des membres du comité, leur fonction chez l'Employeur et la période pendant laquelle ils ont été membres du comité ;
 - la fréquence des réunions et le taux de participation annuel moyen à ces réunions ;
 - les modifications apportées au(x) programme(s) de prévention et faisant suite aux recommandations ;
 - le nombre et la nature des plaintes reçues au comité ;
 - le nombre d'enquêtes effectuées en vertu de l'article 15.06 d) 8 ;
 - le titre et la nature des dossiers débutés/terminés, en cours ou en suspens.

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 de la Ville pour un sujet d'intérêt commun. Une telle réunion élargie demeure alors uniquement consultative.

15.07 Représentants à la prévention

a) Désignation

Les représentants à la prévention de la partie syndicale sont choisis par le Syndicat.

Les représentants à la prévention de la partie patronale sont choisis par l'Employeur.

b) Libération

Les représentants à la prévention désignés par le Syndicat bénéficient d'une libération conformément au présent article afin de leur permettre d'exercer les fonctions qui leur sont dévolues dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. La libération est utilisée en conformité avec le présent article.

ARTICLE 16 MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES

16.01

Aucun rapport défavorable, aucun avis administratif qui lui est spécifiquement adressé, aucun rapport de notation du personnel, aucune mesure disciplinaire ne doit être versé au dossier du salarié sans que ce dernier n'en ait reçu copie au préalable et qu'il n'ait été appelé à certifier par sa signature qu'il l'a reçue. S'il refuse de signer, l'Employeur n'est pas tenu de se conformer à cette obligation.

- a)** Tout avis écrit ou mesure disciplinaire devra être transmis simultanément au Syndicat.
- b)** Le salarié qui reçoit une mesure disciplinaire peut comparaître dans les trois (3) jours ouvrables suivant la réception de cette mesure écrite, devant le directeur du service ou son représentant, accompagné s'il le désire, d'un maximum de deux (2) représentants du Syndicat.

Cependant, lorsque la mesure disciplinaire recommandée est une suspension ou un congédiement, le salarié peut comparaître devant le directeur général de la Ville ou le directeur des ressources humaines ou son remplaçant dans les trois (3) jours ouvrables suivant un avis écrit en ce sens transmis au salarié concerné. Cet avis doit indiquer la nature de l'infraction ainsi que les raisons justifiant la mesure.

- c) Un salarié dont la conduite est sujette à une mesure disciplinaire en est avisé par écrit dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent le moment de la prise de connaissance par la Ville de l'infraction commise, à défaut de quoi la mesure est uniquement portée au dossier du salarié et est considérée comme ayant été servie.

16.02

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

16.03

Les mesures disciplinaires antérieures ou les rapports défavorables antérieurs d'un salarié ne peuvent être invoqués, si la dernière mesure disciplinaire ou le dernier rapport à son dossier date de plus de douze (12) mois. Au sens du présent paragraphe, un rapport de notation de personnel n'est pas traité comme un rapport défavorable.

16.04

Un salarié qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire ou d'une mesure administrative consistant en une rétrogradation, une suspension ou un congédiement, peut faire un grief conformément au mode de règlement des griefs prévu à l'article 21.

16.05

Une suspension n'interrompt pas le service du salarié.

16.06

Le salarié désirant consulter son dossier personnel en fait la demande au directeur des ressources humaines qui lui fixe un rendez-vous à cette fin dans les cinq (5) jours ouvrables suivants. Cette consultation se fait en présence d'un représentant

désigné des ressources humaines. Le salarié peut se présenter à ce rendez-vous seul ou accompagné d'un représentant syndical.

L'Employeur s'engage à fournir une copie à ses frais au salarié si celui-ci en fait la demande.

16.07

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

ARTICLE 17 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

17.01

- a) La semaine normale de travail de tout salarié est de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours ouvrables consécutifs, du samedi au vendredi.
- b) Les heures normales quotidiennes de travail sont réparties comme suit :
 - du lundi au vendredi, de huit (8) heures à seize (16) heures moins une (1) heure pour la période de repas.
 - Les modalités de l'horaire flexible sont régies par la lettre d'entente 2012-0009.
- c) Sur une base volontaire, en tenant compte des besoins de chaque service et direction et suivant l'approbation du supérieur immédiat, le salarié pourra faire une demande de modification d'horaire afin de permettre la flexibilité suivante par rapport à l'horaire normal de travail cité précédemment :
 - permettre l'arrivée au travail entre 7 h 30 et 8 h 30 et le départ du travail entre 15 h 30 et 16 h 30 pourvu que la période de repas demeure d'une heure, soit de 12 h 00 à 13 h 00 ;
 - la durée normale quotidienne de travail demeure de sept (7) heures et de trente-cinq (35) heures par semaine.
- d) Le salarié effectuant sept (7) heures de travail par jour a droit à deux (2) pauses rémunérées de quinze (15) minutes chacune prise approximativement au milieu de chaque demi-période de la journée de travail et ne doivent en aucun temps raccourcir chaque période.

- e) Sur une base volontaire, à compter du 1^{er} janvier de chaque année, le salarié peut accumuler dans une banque dite « 14 heures », un maximum annuel de quatorze (14) heures travaillées, et ce, de la façon suivante :
- Au cours d'une année civile, raccourcir sa période de repas par tranches de quinze (15) minutes avec un maximum de trente (30) minutes. Le salarié doit signifier à son supérieur son intention de se prévaloir des modalités d'accumulation de ladite banque au moins cinq (5) jours avant le début de son application.
 - Le salarié doit compléter le formulaire approprié, le signer, le faire approuver par son supérieur et le remettre au Service des ressources humaines à chacune des périodes de paie correspondantes.
 - Le salarié doit aviser son supérieur au moins cinq (5) jours à l'avance de son intention de modifier les modalités d'accumulation ou de mettre fin à l'accumulation des heures dans ladite banque.
 - 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, et ne doivent être inférieurs à trois (3) heures.
 - Cependant, si le salarié n'a pas suffisamment d'heures dans sa banque « 14 heures » pour s'absenter un minimum de trois (3) heures, il peut utiliser, selon ce qui est prévu à la convention collective, un congé personnel, des heures de vacances, des heures de congé férié, des heures de congé mobile, des heures de temps compensé ou des heures de la banque globale (dans ce dernier cas seulement si toutes les autres banques sont épuisées) ; autrement, ces heures sont sans traitement.
 - Le temps accumulé et non repris au 31 décembre de chaque année est automatiquement versé dans la banque globale de temps sans dépasser le maximum prévu indiqué au paragraphe 28.14. Tout excédent de cette banque sera rémunéré selon le traitement du salarié.

17.02 Horaire à la bibliothèque

- a) La semaine normale de travail de tout salarié permanent à la bibliothèque est de trente-cinq (35) heures par semaine réparties sur sept (7) jours, du samedi au vendredi inclusivement.
- b) La semaine de travail de tout salarié permanent à temps partiel à la bibliothèque est de moins de trente-cinq (35) heures par semaine réparties en fonction des besoins et des heures d'ouverture de la bibliothèque, et ce, du samedi au vendredi inclusivement.

17.03 Retards

Les retards et les départs hâtifs sans autorisation préalable au début et à la fin des heures de travail sont traités de la manière suivante : à partir du troisième (3^e) retard de moins de dix (10) minutes au cours d'une année de référence ainsi que tout retard de plus de dix (10) minutes et tout départ hâtif, ces absences sont considérées comme des absences sans autorisation et sans solde. Le salarié doit alors remplir un relevé d'absence signé par son supérieur, à être transmis au Service des ressources humaines.

17.04

- a) Nonobstant les dispositions du paragraphe 17.01 et de l'alinéa 17.02 a), 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 correspond 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, ce dernier doit, dans les dix (10) jours ouvrables suivants, soumettre le grief à la procédure sommaire d'arbitrage selon la procédure sommaire prévue au paragraphe 22.09. 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) Le salarié est avisé au moins vingt-quatre (24) 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 minimale d'un (1) mois.
- d) 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.

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 de soir, de nuit ou de fin de semaine.

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.

ARTICLE 18 ANCIENNETÉ

18.01 Acquisition du droit d'ancienneté

L'ancienneté s'acquiert dès qu'un salarié temporaire a terminé sa période d'essai. Lorsque le salarié a ainsi terminé sa période d'essai, sa date d'ancienneté est calculée rétroactivement selon le décompte de base de 1820 heures par année à sa première date d'embauche comme salarié.

18.02 Maintien de l'ancienneté

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

- a) absence avec ou sans traitement causée par maladie ou accident ;
- b) autre absence ou congé avec ou sans traitement autorisé par la convention collective ou par l'Employeur selon le cas ;
- c) absence pour activités syndicales et professionnelles certifiée par le Syndicat.

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.

18.04

- a) Au cours du mois de mars de chaque année, l'Employeur informe, par un avis à cet effet, chaque salarié de sa date d'ancienneté et de service (avantages) et en transmet une copie au Syndicat.

- b) Tout changement de date d'ancienneté et de date de service (avantages) inscrit par la suite doit être communiqué au salarié concerné et au Syndicat.
- c) Le salarié qui, temporairement, pour une période inférieure à dix-huit (18) mois, n'est pas couvert par la présente unité de négociation sans quitter le service de l'Employeur, continue d'accumuler de l'ancienneté dans cette unité.

À l'expiration de la période de dix-huit (18) mois, le poste du salarié est considéré vacant et les dispositions de l'article 19 s'appliquent, sauf dans le cas où le remplacement est nécessaire en raison d'une absence pour cause de maladie, d'accident du travail ou pour un congé de maternité ou parental, y incluant toute nomination temporaire découlant de tel remplacement. Advenant la réintégration dans l'unité de négociation du salarié, celui-ci reprend son droit d'ancienneté et il est assigné ou réassigné conformément à la convention collective.

ARTICLE 19 COMPLEMENT DE POSTE

19.01 Délais de comblement

Lorsqu'un poste d'un emploi devient vacant ou est nouvellement créé, l'Employeur s'engage, s'il désire combler ce poste, à afficher un avis de poste vacant dans un délai de trois (3) mois de la vacance ou de la création du poste.

19.02 Affichage de postes vacants ou nouvellement créés

- a) L'Employeur affiche, pendant sept (7) jours de calendrier, tous les avis de postes vacants ou nouvellement créés dans tous les bureaux où travaille au moins un (1) salarié.
- b) L'affichage indiquera la date d'affichage, le numéro de l'affichage, la durée de la période d'affichage, le titre de l'emploi, l'horaire, le salaire hebdomadaire et le groupe de traitement, le service, la division, le lieu de travail, le statut du poste, une description sommaire de la nature du poste, les qualifications requises et la date prévue d'entrée en fonction.
- c) Tous les salariés intéressés à occuper ce poste doivent aviser par écrit la personne désignée sur l'avis, à l'intérieur du délai prévu.
- d) L'Employeur accepte la candidature d'un salarié qui, au moment de l'affichage, était absent en raison des congés prévus à la présente convention collective. Ce salarié reçoit à son domicile une copie des avis de poste vacant

prévus à l'alinéa a) et doit transmettre une demande écrite à cet effet à la personne désignée sur l'avis dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception de l'avis à son domicile ou de son retour de vacances.

- e) Cependant, dans l'attente de la liste d'éligibilité, l'Employeur peut nommer le salarié de son choix. Toutefois, le traitement du salarié qui sera nommé en vertu des dispositions de 19.06, rétroagira au terme du 15^e jour ouvrable de la vacance du poste.
- f) Pour le remplacement d'un salarié en absence pour une période inférieure à vingt (20) jours ouvrables pendant la période de référence, l'Employeur n'a pas à afficher ledit poste.

19.03 Admissibilité aux examens

Aux fins d'admissibilité aux examens, les qualifications et l'expérience utiles acquises par le salarié ou une combinaison scolarité/expérience sont considérées compte tenu de la description de l'emploi et des spécifications d'emploi. L'examen doit être en relation avec la nature des tâches à accomplir et l'expérience requise pour l'emploi.

19.04 Processus et administration d'un examen

- a) À la suite d'un affichage, l'Employeur dresse la liste des salariés admissibles aux examens selon l'article 19.03 et en transmet une copie au Syndicat avec la date d'ancienneté de chacun des salariés admissibles.
 - I. Le salarié dont l'admissibilité à un examen est rejetée peut en appeler dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception de la décision de l'Employeur.
 - II. Un comité de révision formé d'un représentant de l'Employeur et d'un représentant du Syndicat se réunit afin de prendre une décision en se basant sur les spécifications de l'emploi en vigueur.
 - III. Le comité maintient la décision ou déclare le candidat admissible à l'examen, et ce, dans les dix (10) jours ouvrables de la date de l'appel. Advenant un désaccord parmi les membres du comité de révision, le représentant de l'Employeur désigné à cette fin doit entendre les deux (2) parties avant de rendre sa décision en se basant sur les spécifications de l'emploi en vigueur. Cette décision est finale.

- b) L'Employeur transmet aux candidats avant l'administration de l'examen une fiche d'examen détaillant les différentes étapes du processus d'examen et les éléments qui seront mesurés à chacune des étapes.
- c) Une fois que le salarié subit avec succès un examen prescrit par l'Employeur, il devient éligible à l'emploi pour une période de cinq (5) ans ou jusqu'à ce qu'il soit nommé ou promu à cet emploi, selon la première éventualité.
- d) Les salariés ayant déjà subi avec succès les examens de l'emploi n'ont pas à se soumettre de nouveau aux examens, à l'exception de ceux dont la date de réussite de l'examen dépasse cinq années. Ces derniers devront alors subir à nouveau les examens de l'emploi. Pour les salariés occupant un poste de l'emploi concerné, ceux-ci sont réputés éligibles.
- e) L'Employeur dresse la liste des salariés éligibles et en transmet une copie au Syndicat.
- f) Le salarié qui a échoué à un examen prescrit par l'Employeur en est informé par écrit et il peut dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception de l'avis de l'Employeur obtenir des informations sur les motifs de son échec à l'examen.

Le salarié qui a échoué un examen prescrit par l'Employeur ne peut refaire l'examen pour une période d'un an suivant la date de l'examen échoué.

Nonobstant ce qui précède, le salarié qui a échoué un examen prescrit par l'Employeur pourra refaire cet examen sans délai s'il a suivi et réussi une formation pertinente suite à l'échec de l'examen. Le salarié doit déposer une attestation de succès du cours suivi.

- I. Le salarié qui croit avoir été lésé dans le cadre du processus d'examen peut en appeler de la décision dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de la décision de l'Employeur l'éliminant du processus. La demande de révision se fait par écrit au représentant désigné de la Ville.
- II. La demande de révision est traitée selon les articles 21.02 et suivants et la procédure sommaire d'arbitrage s'applique.
 - 1. Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à vérifier le caractère non discriminatoire et non arbitraire du processus d'examen et à déterminer s'il y a adéquation entre le profil de l'emploi et la fiche d'examen mentionnée au paragraphe 19.04 b).

2. Les dates indiquées sur les documents par les timbres dateurs de la Ville servent à calculer les délais.
3. La demande de révision peut également être transmise par télécopieur. Le cas échéant, la date et l'heure indiquées sur le bordereau de transmission servent à calculer les délais. La transmission effectuée par télécopieur après 16 h ou la fin de semaine est réputée faite le jour ouvrable suivant.

Le bordereau de transmission doit indiquer :

- le nom, l'adresse et le numéro de téléphone de l'expéditeur ;
 - le nom de la personne à qui la demande est envoyée ;
 - la date et l'heure de la transmission ;
 - le nombre total de pages transmises, y compris le bordereau de transmission ;
 - le numéro de télécopieur utilisé pour l'envoi.
4. L'Employeur ne peut poursuivre le processus d'examen et les délais prévus au paragraphe 19.01 sont interrompus tant et aussi longtemps qu'il y a des dossiers à l'étude devant le comité de révision ou que l'arbitre saisi d'un grief n'a pas rendu sa décision.
 5. Advenant que l'arbitre rende une décision à l'effet que le processus d'examen a été administré de manière discriminatoire ou arbitraire, tous les résultats d'examen sont annulés et l'Employeur doit administrer un nouveau processus d'examen.

- g) Un salarié cesse d'être éligible à un emploi dès que l'emploi est réévalué et placé dans un groupe de traitement supérieur, sauf si les raisons qui ont motivé cette réévaluation existaient avant l'administration de l'examen. Le salarié qui était éligible est automatiquement admis à l'examen pour l'emploi réévalué.
- h) 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.
- i) Advenant qu'aucun salarié de la Ville ne soit éligible à la suite de l'administration de cet examen ou à défaut de candidats admissibles, l'Employeur procède, en application du paragraphe 19.05 et 19.06, à la recherche de candidats à l'extérieur de la Ville qui auront à passer les examens en vue de devenir éligibles au poste à combler.

19.05 Étapes de nomination permanente

Tout poste permanent vacant ou nouvellement créé est octroyé, par élimination, selon les étapes suivantes :

Première étape

Le salarié qui doit être réaffecté à la suite des articles 11 (Droits, privilèges et avantages), 24 (Crédit d'heures de maladie) et 25 (Maladie et accidents du travail).

Deuxième étape

Le salarié permanent ayant réussi l'examen prescrit par l'Employeur et possédant le plus d'ancienneté à la Ville.

Troisième étape

Le salarié permanent à temps partiel ayant réussi l'examen prescrit par l'Employeur et possédant le plus d'ancienneté à la Ville.

Quatrième étape

Le salarié auxiliaire ayant réussi l'examen prescrit par l'Employeur et possédant le plus d'ancienneté à la Ville.

Cinquième étape

Le candidat de l'extérieur ayant réussi l'examen prescrit par l'Employeur.

19.06 Étapes de nomination temporaire

Tout poste temporairement vacant ou créé est octroyé, par élimination, selon les étapes suivantes :

Première étape

Le salarié permanent ayant réussi l'examen prescrit par l'Employeur et possédant le plus d'ancienneté dans la section, la division, le service, puis à la Ville.

Deuxième étape

Le salarié permanent à temps partiel ayant réussi l'examen prescrit par l'Employeur et possédant le plus d'ancienneté dans la section, la division, le service, puis à la Ville.

Troisième étape

Le salarié auxiliaire ayant réussi l'examen prescrit par l'Employeur et possédant le plus d'ancienneté à la Ville.

Quatrième étape

Le candidat de l'extérieur ayant réussi l'examen prescrit par l'Employeur.

19.07 Nomination

Personne ne peut être nommé à un emploi, à moins d'être éligible pour cet emploi et de satisfaire aux exigences de la convention collective. Cependant, ces exigences ne s'appliquent pas dans le cas de réaffectation à la suite de l'application des dispositions des articles 11 (Droits, privilèges et avantages), 24 (Crédit d'heures de maladie) et 25 (Maladie et accidents du travail).

19.08 Promotion et affectation

- a) Le salarié affecté ou promu doit occuper son nouveau poste dans un délai de trois (3) mois à moins d'entente préalable entre l'Employeur et le Syndicat. Il reçoit son nouveau traitement à compter de la date prévue d'entrée en fonction selon l'alinéa 19.02 b) sans toutefois dépasser trois (3) mois de la vacance du poste.
- b) Dans les deux (2) mois qui suivent la date de son entrée en fonction à son nouvel emploi, si le salarié le désire ou s'il ne peut remplir les attributions du poste auquel il est affecté ou promu, il réintègre son poste ou un poste de son ancien emploi ou celui d'un emploi équivalent, si son ancien emploi est aboli. Toute absence de dix (10) jours ouvrables ou plus prolonge d'autant cette période d'essai. En tout temps, cette période peut être prolongée pour une période n'excédant pas deux (2) mois sur rapport du gestionnaire responsable. Les raisons sont fournies au Syndicat.

Le salarié reçoit alors le traitement qu'il recevait lorsqu'il occupait son ancien poste et il bénéficie des autres avantages acquis. Dans le cas où l'Employeur

décide de le réintégrer, les raisons motivant cette réintégration sont fournies par écrit au Syndicat ainsi que la date de cette réintégration. Si le Syndicat formule un grief dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la date de l'avis donné au Syndicat par l'Employeur, ce dernier ne peut procéder à la nomination d'un autre salarié tant et aussi longtemps que le grief n'est pas réglé.

19.09 Traitement lors d'une nomination

- a) Le salarié promu ou nommé temporairement reçoit au moins le minimum de l'échelle de traitement de son nouvel emploi.
- b) Le traitement individuel du salarié promu ou nommé temporairement dans un groupe supérieur à son groupe actuel est porté à l'échelon supérieur le plus près du nouveau groupe. Advenant que l'augmentation ainsi obtenue soit inférieure à l'augmentation d'échelon du nouveau groupe de traitement, il aura droit en plus à une augmentation d'échelon supplémentaire, sans toutefois dépasser le maximum de l'échelle de traitement de l'emploi proposé.
- c) Le salarié auxiliaire nommé à un poste permanent ou temporaire d'un emploi pour lequel il avait bénéficié d'un (1) ou plusieurs avancement(s) d'échelon conserve, à sa nomination permanente ou temporaire, le traitement établi ainsi que les heures déjà accumulées en vue de l'octroi du prochain échelon.
- d) Pour une affectation temporaire, le calcul du traitement du salarié affecté à une autre affectation temporaire, à un poste dans un groupe supérieur à son groupe actuel de première fonction supérieure, se fera comme suit : le salaire de base utilisé sera celui du groupe de traitement de la première fonction supérieure et sera porté à l'échelon supérieur le plus près du nouveau groupe. Advenant que l'augmentation ainsi obtenue soit inférieure à l'augmentation d'échelon du nouveau groupe de traitement, il aura droit en plus à une augmentation d'échelon supplémentaire, sans toutefois dépasser le maximum de l'échelle de traitement de l'emploi proposé.

Lorsqu'un salarié est en fonction supérieure sur un poste donné, le traitement du salarié sera alors augmenté au prorata des heures travaillées d'un échelon pour le travail fait à ce poste au 1^{er} janvier de chaque année sans toutefois dépasser le maximum de l'échelle de traitement de l'emploi ainsi occupé en fonction supérieure.

- e) Le traitement individuel d'un salarié qui décide volontairement d'occuper un poste d'un emploi dans un groupe de traitement inférieur à son groupe actuel

est porté à l'échelon inférieur le plus près de son traitement actuel dans ce nouveau groupe, et ce, sans dépasser le maximum de ce groupe de traitement.

- f) Quand une nomination permanente suit immédiatement une fonction supérieure, le calcul du traitement établi à l'alinéa 19.09 d) s'applique de la même façon si la nomination permanente suit immédiatement une ou plusieurs affectation(s) temporaire(s).
- g) Pour une affectation temporaire, le salarié reçoit les augmentations d'échelon auxquelles il avait droit à son emploi d'origine et son traitement en fonction supérieure est ajusté en conséquence, jusqu'à concurrence du maximum de l'échelle de l'emploi.
- h) Pour bénéficier du traitement de l'emploi supérieur, le salarié doit occuper et exécuter les tâches caractéristiques de l'emploi et le travail doit lui être confié par son supérieur. Le salarié est rémunéré en fonction supérieure dès le début de l'affectation.
- i) Les heures supplémentaires accomplies durant la période d'affectation temporaire sont rémunérées au taux en vigueur de la fonction occupée.
- j) Pour le salarié qui est mis à la retraite ou qui décède alors qu'il est affecté temporairement à un emploi supérieur depuis les douze (12) derniers mois, le traitement supérieur ainsi obtenu doit être considéré dans le calcul du remboursement à être effectué relativement aux soldes d'heures de vacances et de maladie accumulés à son crédit.
- k) Pour le salarié mis à la retraite, le traitement supérieur reçu parce qu'il est affecté temporairement à un emploi supérieur est considéré comme étant du traitement aux fins de calcul de la rente.

19.10 Refus d'une nomination temporaire

Le salarié peut refuser une nomination temporaire à un emploi supérieur.

ARTICLE 20 DESCRIPTIONS, ÉVALUATIONS DES EMPLOIS ET ASSIGNATIONS

20.01

- a) Les descriptions d'emplois apparaissant à l'annexe « B » énumèrent les éléments généraux nécessaires pour illustrer les principales tâches d'un emploi,

telles descriptions ne devant pas être considérées comme un énoncé détaillé et complet des tâches pouvant être confiées à un salarié accomplissant tel emploi. Toute tâche ayant une influence sur l'évaluation doit apparaître à la description.

- b) L'Employeur se réserve le droit d'établir, pour les avis de postes vacants 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 nomination d'un salarié à un poste donné, l'Employeur lui transmet une copie de sa description d'emploi.
- d) Toute mention de direction, de service, de division ou de section dans le titre d'une description d'emploi a pour effet de limiter cet emploi à cette section, ce service, cette division ou cette direction mentionné.

20.02

La Ville et le Syndicat conviennent qu'à la signature de la présente convention collective, le comité mixte de relations de travail se réunira afin de prendre connaissance des modifications apportées, s'il y a lieu, au présent plan d'évaluation des emplois suite à l'exercice de l'équité salariale. La description, l'évaluation et le classement de tout nouvel emploi ou tout emploi modifié, ou mis à jour, seront réalisés conjointement au comité mixte de relations de travail.

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

20.03

À compter de la date de signature de la présente convention collective, les descriptions, les évaluations et le classement de tous les emplois apparaissant à l'annexe « A-3 » demeurent inchangés. Cependant, seuls les nouveaux emplois qui seront créés, ou les emplois qui ont été modifiés ou mis à jour, depuis les cent vingt (120) jours précédant la date de la signature de la présente convention, peuvent être soumis au comité mixte de relations de travail, tel que prévu au *Manuel conjoint de classification des emplois* joint à l'annexe « H ».

20.04

- a) L'Employeur et le Syndicat conviennent que c'est au comité mixte de relations de travail de discuter des descriptions des nouveaux emplois, des emplois modifiés ou des mises à jour, d'en déterminer l'évaluation et le classement, et ce, conformément aux dispositions du *Manuel conjoint de classification des emplois* constituant l'annexe « H » 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 y siègent sans perte de traitement lors de ces réunions. Les représentants du Syndicat siégeant à ce comité 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 mixte de relations de travail.

20.06

À défaut de l'avis prévu au paragraphe 20.05, si un emploi a été modifié, le Syndicat convoque l'Employeur. La demande de révision soumise au comité mixte de relations de travail 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 leurs impacts respectifs sur les facteurs d'évaluation.

20.07

Une rencontre du comité mixte de relations de travail 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 mixte de relations de travail suivant la preuve présentée par les parties et les règles énoncées dans le *Manuel conjoint de classification des emplois* constituant l'annexe « H » de la présente. Il n'a aucun pouvoir pour prendre des décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent ledit manuel ou toute autre disposition de la convention collective.
- b) Toute décision arbitrale quant à une description d'emploi ne vise qu'à vérifier la concordance entre la description et le travail effectivement accompli par le salarié.
- c) S'il est établi lors d'un arbitrage qu'une tâche affectant l'évaluation dudit emploi n'apparaît pas dans la description bien que les salariés l'accomplissent, l'arbitre a mandat d'inclure cette tâche dans la description.

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 l'une ou l'autre des parties avise l'autre partie par écrit 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 mixte de relations de travail a discuté du dossier pour la première fois.

20.10

Aucun examen ne peut être tenu à l'égard d'un emploi modifié ou nouvellement créé si la description du contenu ou l'évaluation dudit emploi n'a pas fait l'objet d'une entente au comité mixte de relations de travail ou d'une sentence arbitrale, à moins qu'une période de quatre (4) mois ne se soit écoulée depuis le moment de la première rencontre du comité mixte de relations de travail pour discuter dudit emploi sans qu'aucune audition d'arbitrage n'ait eu lieu.

Nonobstant le paragraphe 19.01, l'Employeur peut combler temporairement ou en permanence 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. Cependant, les postes peuvent être comblés en permanence en application de l'article 19 en regard de l'emploi.

Le Syndicat conserve ses droits prévus au *Manuel conjoint de classification des emplois*.

20.11

- a) Si, durant une période de plus de quatre (4) mois continus, les attributions d'un salarié ont été modifiées de façon à ne plus correspondre à la description de son emploi, le Syndicat peut soumettre un grief selon les articles 21 (Mode de règlement des griefs) et 22 (Arbitrage) de la présente convention, au directeur général et au directeur des ressources humaines. Ledit grief devra faire état des tâches nouvelles qui entraînent une modification de l'assignation.
- b) En cas d'arbitrage, l'arbitre doit rendre sa décision en se basant sur les descriptions d'emplois de l'annexe « B ». L'arbitre doit déterminer si les attributions du salarié ont été modifiées 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 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.

20.12

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

ARTICLE 21 MODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

21.01

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

21.02 Préétape

Tout salarié accompagné du délégué syndical ou du directeur syndical de la Ville doit, avant de soumettre un grief, rencontrer un représentant autorisé de l'Employeur pour discuter de son problème. La méthode de résolution de problèmes doit être appliquée pour le déroulement de cette préétape qui est obligatoire. Les parties sont formées en conséquence.

L'Employeur convient de ne pas invoquer de vice de procédure advenant qu'il n'y ait pas eu de préétape à l'occasion d'un congédiement. Dans les autres cas, l'Employeur ne pourra pas invoquer un vice de procédure s'il ne l'a pas soulevé à la deuxième étape du paragraphe 21.03.

À la suite de cette rencontre, le représentant syndical qui a participé à la rencontre peut rencontrer le salarié concerné à son lieu de travail durant ses heures de travail, sur autorisation d'un représentant autorisé de l'Employeur.

Le représentant syndical est autorisé, sous réserve du paragraphe 5.04, à participer aux rencontres mentionnées ci-dessus, durant ses heures de travail, et ce, sans perte de traitement.

Tout règlement intervenu au cours de cette préétape ne peut avoir pour effet de modifier la convention collective et ne pourra servir de précédent.

Après ces démarches, si la mésentente demeure, les étapes prévues au paragraphe 21.03 s'appliquent.

21.03

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

a) Première étape

Le salarié qui se croit lésé peut alors soumettre par écrit son grief au Syndicat, lequel l'étudie, fait l'enquête et décide du genre d'action et des moyens à prendre pour résoudre le grief. Lorsqu'un grief est rejeté par le Syndicat, le salarié concerné n'a plus de recours.

b) Deuxième étape

Le grief que le Syndicat juge à propos de formuler est soumis par écrit au directeur des ressources humaines et une copie est transmise simultanément au directeur général, dans les trois (3) mois civils de la date de l'événement qui a donné naissance au grief. Le grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposé dans les trois (3) mois civils de la dernière manifestation. Le directeur des ressources humaines ou le directeur général peut convoquer les représentants du Syndicat ou répondre au grief.

Cependant, les griefs concernant les avis de postes vacants jugés non conformes à la description d'emploi ou aux spécifications d'emploi établies par l'Employeur doivent être transmis, dans les trente (30) jours ouvrables suivant la fin de la date d'affichage du (des) poste(s), au directeur des ressources humaines. Dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la date du dépôt du grief, le représentant désigné de l'Employeur doit recevoir les représentants du Syndicat. Parmi les représentants, il ne peut y avoir qu'un (1) directeur syndical, soit celui concerné par le grief discuté.

c) Troisième étape

Si le grief n'est pas réglé à l'étape précédente, le directeur des ressources humaines doit aviser par écrit le Syndicat des motifs justifiant la décision de l'Employeur dans un délai de vingt (20) jours ouvrables à compter de la date de son entrevue avec les représentants du Syndicat. Si la décision de l'Employeur n'est pas acceptée par le Syndicat, ce dernier doit saisir un arbitre du grief selon la procédure indiquée à l'article 22 dans un délai de soixante (60) jours ouvrables de la date de la réception de la lettre de l'Employeur faisant état des motifs justifiant la décision. Le grief est considéré réglé si le Syndicat fait défaut de saisir un arbitre dans le délai de soixante (60) jours ouvrables de la réception de la lettre mentionnée au présent alinéa.

Lorsqu'un grief a été soumis en vertu du deuxième point de l'alinéa 21.03 b), c'est le directeur des ressources humaines ou son représentant qui doit aviser par écrit le Syndicat de la décision de l'Employeur. Il en est de même du grief soumis en vertu du paragraphe 21.07.

21.04

Les limites de temps déterminées au paragraphe précédent peuvent être prolongées après entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat. Les dates indiquées sur les documents par les timbres dateurs du bureau de poste, du Service des ressources humaines ou du service concerné constituent une preuve sommaire servant à calculer les délais.

21.05

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

21.06

- a) Tout grief relatif à l'interprétation et à l'application de la présente convention, sauf pour cause de maladie, telle que définie au paragraphe 24.05, constitue un grief qui peut être soumis à l'arbitrage en la manière prévue à l'article 22.
- b) Dans les cas de griefs relatifs à l'application des articles 11 (Droits, privilèges et avantages), 16 (Mesures disciplinaires et administratives), 18 (Ancienneté) et 19 (Comblement de postes), la preuve incombe à l'Employeur.

21.07

Le Syndicat peut soumettre directement à l'Employeur tout grief d'ordre général relatif à l'interprétation et à l'application de la convention collective.

21.08

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

21.09

L'expiration de la convention collective antérieure à la présente n'affecte en rien les griefs demeurés en instance de règlement. Ces griefs seront jugés conformément à la procédure et aux stipulations de la convention collective expirée et des lettres d'entente en vigueur au moment de la naissance des griefs.

ARTICLE 22 ARBITRAGE

22.01

Les griefs sont soumis à un arbitre unique

Suivant le paragraphe 20.11 et l'alinéa 21.03 c), les parties doivent tenter de s'entendre sur le choix d'un arbitre et à défaut d'entente, une demande sera adressée 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 mésentente résultant de l'application du paragraphe 7.03, l'arbitre ne peut modifier les conditions de travail auxquelles le salarié est assujéti à moins que celles-ci ne soient abusives, discriminatoires ou déraisonnables.
- c) Dans le cas d'une mesure disciplinaire, l'arbitre a compétence pour maintenir, modifier 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, L'arbitre a aussi compétence pour rendre toute autre décision qui peut lui sembler plus juste dans les circonstances.
- d) Les griefs qui n'étaient pas déposés devant un arbitre à la date de la signature de la convention collective seront confiés selon ce qui est mentionné à l'article 22.01.

22.03

L'arbitre procède avec diligence à l'instruction de l'affaire soumise selon la procédure et le mode de preuve qu'il juge appropriés. Les séances d'arbitrage sont publiques ; l'arbitre peut toutefois, de son chef ou à la demande de l'une des parties, ordonner le huis clos.

22.04

Sur demande des parties ou de l'arbitre, les témoins sont assignés par ordre écrit signé par l'arbitre qui peut leur faire prêter serment.

22.05

En tout temps avant sa sentence finale, l'arbitre peut rendre toute décision intérimaire qu'il croit juste et utile.

22.06

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

22.07

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.

22.08

Les honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat.

22.09 Procédure sommaire d'arbitrage

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

- a) L'audition est tenue devant M^{es} Richard Bertrand ou Éric Lévesque ou Claire Brassard, 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 notes écrites ne peuvent être déposées lors de l'audition. De plus, aucun expert ne peut être appelé à témoigner dans le cas de grief soumis en vertu du paragraphe 19.04 f).
- 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 EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

23.01

- a) Les heures de temps supplémentaire sont rémunérées au taux horaire normal du traitement du salarié concerné, majoré de cinquante pour cent (50 %). Le taux horaire normal est calculé en prenant le traitement individuel périodique divisé par le nombre d'heures de l'emploi.
- b) Cependant, le taux horaire normal pour les heures en temps supplémentaire effectuées le dimanche ou son substitut 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 en temps supplémentaire.

23.02

Le salarié qui fait des heures en temps supplémentaire peut, à sa demande et moyennant le consentement préalable de la direction concernée, être compensé en heures plutôt qu'en argent. Si tel est le cas, les dispositions suivantes s'appliquent :

- a) Aucune anticipation n'est possible et le salarié peut convertir en temps le travail effectué en temps supplémentaire jusqu'à concurrence du quadruple du total des heures normales de travail prévues pour son emploi dans une 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, et durent au minimum une (1) heure.
- c) Moyennant une entente préalable avec le directeur ou son représentant immédiat, les heures ainsi accumulées peuvent servir à prolonger les vacances annuelles.
- d) Sous réserve des alinéas précédents, le temps accumulé et non remis à la fin de la période de référence peut être reporté d'année en année ou, sur demande du salarié, payé au taux en vigueur au moment où il a effectué les heures supplémentaires.

23.03

- a) Les heures en temps supplémentaire sont d'abord accomplies par le salarié qui exécute habituellement la tâche pour laquelle les heures en temps supplémentaires sont requises.
- b) Si plus d'un (1) salarié accomplit les mêmes tâches, les heures en temps supplémentaire sont réparties équitablement sur une base annuelle à tour de rôle entre tous les salariés de l'unité administrative concernée qui exécutent habituellement la tâche pour laquelle les heures en temps supplémentaire sont requises.
- c) Si aucun salarié n'accepte ou si le nombre de salarié requis est insuffisant, les heures en temps supplémentaire seront confiées par ordre inverse d'ancienneté aux salariés permanents qui exécutent habituellement la tâche pour laquelle les heures en temps supplémentaire sont requises.
- d) Bibliothèque

Lorsque des blocs d'heures sont vacants, les salariés doivent indiquer leurs disponibilités et les blocs seront accordés selon la fonction et de la façon suivante :

- i) aux salariés permanents à temps partiel n'ayant pas atteint trente-cinq (35) heures de travail dans la semaine ;
- ii) aux salariés auxiliaires n'ayant pas atteint trente-cinq (35) heures de travail dans la semaine ;
- iii) aux salariés permanents ayant atteint trente-cinq (35) heures de travail dans la semaine ;
- iv) aux salariés permanents à temps partiel ayant atteint trente-cinq (35) heures de travail dans la semaine ;
- v) aux salariés auxiliaires ayant atteint trente-cinq (35) heures de travail dans la semaine.

Les salariés permanents travaillant trente-cinq (35) heures par semaine et sept (7) heures par jour effectuent du temps supplémentaire pour toutes les heures excédant sept (7) heures par jour. De plus, le travail effectué un jour férié (ou son équivalent) ou un autre jour de congé soit le samedi et/ou le dimanche ou ses substituts, est considéré comme du travail en temps supplémentaire.

Les salariés permanents à temps partiel et les salariés auxiliaires peuvent effectuer plus de sept (7) heures par jour sans être rémunérés en temps supplémentaire sans toutefois dépasser trente-cinq (35) heures par semaine, après quoi ils sont rémunérés en temps supplémentaire aux taux prévus au paragraphe 23.01 du présent article.

23.04

Après les heures normales de travail, le salarié obligé de revenir pour effectuer des heures en temps supplémentaire 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 supplémentaire compte à partir du premier appel.

23.05

En aucun cas, lorsque les heures en temps supplémentaire suivent ou précèdent la période normale de travail, le salarié ne peut être obligé d'espacer ses heures en temps supplémentaire 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 le paragraphe 27.01, à qui la Cour demande de comparaître pour toute affaire relative à l'exercice ou en conséquence de l'exercice de son emploi, est rémunéré pour une (1) journée complète de travail ou pour le temps passé à la Cour si ce dernier excède la journée de travail, conformément au paragraphe 23.01 de la convention collective.

23.07

Les heures supplémentaires effectuées entre le 1^{er} et le 15 d'un mois sont payées, au plus tard, le 15 du mois civil suivant, et les heures supplémentaires effectuées entre le 15 et le dernier jour du mois sont payées, au plus tard, le 30 du mois civil suivant.

ARTICLE 24 CRÉDIT D'HEURES DE MALADIE

24.01

- a) Le salarié permanent 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 prévu pour son emploi, à raison d'un douzième (1/12) par mois complet de service, jusqu'à un maximum de soixante-dix (70) heures annuellement.
- b) Au début de la période de référence 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 prévus à l'emploi d'un salarié permanent pour la période de référence à venir ou de la date de son embauche jusqu'à la fin de la période de référence de l'année suivante.
- c) Le salarié permanent à temps partiel ou le salarié auxiliaire, le cas échéant, peut accumuler en crédit d'heures de maladie, au cours d'une période de référence, à raison d'un vingt-sixième ($\frac{1}{26}$), soit une (1) heure pour chaque tranche de vingt-six (26) heures travaillées jusqu'à concurrence de soixante-dix (70) heures.

Au début de la période de référence, l'Employeur accorde le crédit d'heures de maladie selon le nombre d'heures travaillées pendant la période de référence précédente.

- d) Aux fins du calcul des heures travaillées, les heures de vacances, de jours fériés, de congé mobile, les heures de maladie utilisées, les heures prises dans toute autre banque ou les heures de libération syndicale ainsi que les heures qu'il aurait travaillées n'eût été son absence en raison d'une lésion professionnelle sont comptabilisées.
- e) Le salarié dont le nombre d'heures hebdomadaires de travail est modifié après la période de référence voit son crédit d'heures de maladie ajusté en conséquence.

24.02

Le salarié permanent et le salarié permanent à temps partiel qui s'absentent en raison de maladie ou accident autre que ce qui est prévu à l'article 25, doivent utiliser leurs crédits d'heures de maladie prévus au paragraphe 24.01 pour couvrir le délai de carence prévu au contrat d'assurance invalidité courte durée.

Le salarié auxiliaire qui s'absente en raison de maladie et qui a des heures à son crédit, est rémunéré pour ces heures d'absence jusqu'au maximum des heures prévues pour son emploi cette journée. Les heures sont payées au taux de l'emploi qu'il aurait normalement effectué.

24.03

Nonobstant le paragraphe 24.02, un salarié absent dont l'incapacité n'est pas assurée (exemple : chirurgie esthétique, etc.) mais reconnue par le Service des ressources humaines, peut recourir à son crédit d'heures de maladie prévu au 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, avant son retour au travail, communiquer avec le Service des ressources humaines et, sur demande de l'Employeur, fournir un certificat ou le formulaire de demande de prestation d'assurance invalidité dûment rempli par son médecin traitant. Advenant le cas où l'assureur ne rembourse pas les frais reliés à la production du formulaire demandé ou s'il s'agit d'un formulaire supplémentaire exigé par l'Employeur, ce dernier remboursera le salarié des frais exigés par le médecin, et ce, sur présentation d'un reçu.

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. Le salarié a le droit de se faire représenter par son médecin. Si son médecin et celui de l'Employeur diffèrent d'opinion, ils recommandent la nomination d'un troisième médecin dont la décision est finale. L'Employeur accepte le choix du troisième (3^e) médecin. Les honoraires du troisième médecin sont payés à parts égales par l'Employeur et par le salarié concerné.

24.06

Le salarié à qui l'on demande de se présenter au Service des ressources humaines en dehors de ses heures de travail est compensé par une remise simple pour la période de temps passée au Service des ressources humaines s'il n'est pas déjà autrement rémunéré. Le temps ainsi compensé est déterminé par le Service des ressources humaines.

24.07

- a) Le solde du crédit d'heures en maladie acquis et non utilisé à la fin de la période de référence est, au choix du salarié :
1. versé jusqu'à un maximum de trente-cinq (35) heures dans la banque de vacances pour l'année suivante et ;
 2. versé en totalité ou en partie le solde d'heures dans la banque globale de temps prévue au paragraphe 28.14 pour l'année suivante et ;
 3. être rémunéré en totalité ou en partie du solde d'heures de la banque de maladie suivant le ou les choix fait(s) selon les options 1 et 2 ci-dessus, et ce, au plus tard le 30 juin au taux de traitement du salarié au dernier jour de la période de référence précédente.
- b) Le salarié doit aviser l'Employeur, par écrit, au plus tard le premier jour de la nouvelle période de référence, du choix de ou des option(s) décrite(s) aux sous-alinéas 1, 2 et 3 du présent paragraphe, qu'il souhaite utiliser, si solde il y a. À défaut de quoi, le solde acquis de crédit d'heures en maladie et non utilisé lui est payé.
- c) Lors de sa mise à la retraite, de sa démission, de son renvoi ou de son décès, tout salarié ou ses ayants droit bénéficient du solde d'heures en maladie accumulées à son crédit, en vertu du paragraphe 24.01 payable au taux de son dernier traitement.

24.08

Aux fins d'application des dispositions du paragraphe 24.07, le salarié permanent n'a droit, pour l'année durant laquelle il abandonne le service, qu'à un douzième ($\frac{1}{12}$) du nombre d'heures prévu pour son emploi au paragraphe 24.01 par mois complet de service pour la période de référence en cours.

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

24.09

Lorsqu'un salarié permanent ou qu'un salarié permanent à temps partiel ne peut plus occuper son poste de travail en raison de son état de santé et que l'Employeur

décide de le réassigner à un emploi appartenant à un groupe de traitement inférieur au sien, il maintient son traitement actuel jusqu'à ce que le groupe de traitement auquel il est réassigné ait rejoint son traitement ainsi maintenu. Ce salarié est informé des postes vacants de tels emplois.

ARTICLE 25 MALADIES ET ACCIDENTS DU TRAVAIL

25.01

L'Employeur verse au salarié qui est victime d'une lésion professionnelle le salaire net pour la partie de la journée de travail au cours de laquelle ce salarié devient incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion, lorsque celui-ci aurait normalement travaillé pendant cette partie de journée, n'eût été son incapacité. Quant au reste, la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., c.A-3.001) s'applique.

Le salarié doit fournir l'attestation médicale requise du médecin.

25.02

L'Employeur verse au salarié qui est victime d'une lésion professionnelle, si celui-ci devient incapable d'exercer son emploi en raison de cette lésion, quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire net pour chaque jour ou partie de jour où ce salarié aurait normalement travaillé, n'eût été son incapacité, pendant les quatorze (14) jours complets suivant le début de cette incapacité. Quant au reste, la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* s'applique.

Cependant, dans l'attente de l'indemnité de remplacement du revenu à recevoir, l'Employeur verse au salarié, à titre d'avance de traitement, soixante-quinze pour cent (75 %) de son traitement, jusqu'au versement par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, de ladite indemnité.

L'Employeur verse ce salaire au salarié à l'époque où il le lui aurait normalement versé si celui-ci fournit l'attestation médicale requise du médecin.

Le salarié rembourse l'avance reçue de l'Employeur dès réception du premier versement reçu de sa part de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

25.03

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

25.04

Nonobstant la définition de mois complet de service prévue au paragraphe 2.04, dans le cas du salarié dont l'absence est régie par les dispositions du présent article, mois complet de service signifie les douze (12) premiers mois d'une absence pour laquelle le salarié reçoit les montants prévus à l'article 25.

25.05

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

ARTICLE 26 VACANCES

26.01

- a) Le droit aux vacances est acquis pour tous les salariés le premier jour de la période de référence pour services rendus au cours de la période de référence précédente. La période des vacances s'étend selon l'année de référence.

Le salarié permanent peut transférer l'excédent de trois (3) semaines de vacances dans la banque globale de temps prévue au paragraphe 28.14.

Le salarié permanent à temps partiel et le salarié auxiliaire peuvent transférer l'excédent de trois (3) semaines de vacances au prorata des heures travaillées dans la banque globale de temps prévue au paragraphe 28.14.

- b) Le choix des périodes de vacances est déterminé selon l'ancienneté de tout salarié permanent et permanent à temps partiel puis du salarié auxiliaire et les besoins du service ou de la direction, après entente entre le salarié et le directeur du service ou son représentant.
- c) L'Employeur demande aux salariés leurs choix de vacances à partir du premier lundi du mois de mars de chaque année.
- d) Les salariés doivent fixer leurs choix de vacances dans un délai de quinze (15) jours ouvrables à compter de la date de l'affichage du calendrier du choix de vacances. Les salariés qui n'ont pas remis leurs choix de vacances à temps voient leurs vacances accordées à la suite de tous les autres salariés.

L'Employeur confirme les choix de vacances au plus tard le 15 avril de l'année.

Sous réserve des besoins de l'Employeur, une modification aux dates de vacances d'un salarié d'une direction ou d'un service peut être accordée. Le salarié doit transmettre une demande écrite à son supérieur qui doit l'approuver et lui en remettre une copie.

Cependant, l'Employeur peut déterminer la période des vacances pour des raisons spécifiques liées au travail.

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

Toute absence refusée en raison de vacances annuelles inférieures à la durée de la semaine normale de travail du salarié, ne peut faire l'objet d'un grief. 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 prévue ci-dessous.

Le salarié peut faire un grief dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'avis de l'Employeur, si la décision de ce dernier ne repose pas sur une cause juste et suffisante. Sur réception du grief, l'Employeur reçoit le représentant syndical. Si le grief n'est pas réglé à cette étape, l'Employeur avise le Syndicat de sa décision finale dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le dépôt du grief.

À défaut d'une réponse dans les délais prévus ou si la décision de l'Employeur n'est pas acceptée par le Syndicat, ce dernier peut soumettre le grief à l'arbitrage selon la procédure sommaire prévue à l'article 22, dans un délai de dix (10) jours ouvrables de la date du dépôt du grief.

Les dates indiquées par les timbres dateurs de la Ville constituent une preuve servant à calculer les délais.

- e) Une liste officielle indiquant la date des vacances des salariés de chaque direction ou service est complétée et affichée au plus tard le premier jour de la période de référence.

26.02

- a) Le salarié permanent a droit, au cours de chaque année de référence, à des vacances annuelles d'après sa date de service (avantages), selon le nombre d'heures hebdomadaires de son emploi permanent pour chaque mois complet de service tel qu'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 14 ans	E 14 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 permanent qui a moins d'un (1) an de service continu a droit au nombre d'heures indiqué à la colonne « A » de l'alinéa 26.02 a), selon le nombre d'heures hebdomadaires de son emploi permanent, pour chaque mois complet de service, jusqu'au maximum prévu à la colonne « B ».

Le directeur de son service ou son représentant 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 de son emploi. Tout désaccord peut être soumis au comité mixte de relations de travail prévu à l'article 13 de la présente convention collective.

- c) D'après le nombre d'années de service continu mentionné aux colonnes « B », « C », « D », « E » et « F » de l'alinéa 26.02 a), le salarié permanent a droit au nombre d'heures de vacances indiqué à ces dernières selon le nombre d'heures hebdomadaires de son emploi, à raison d'un dixième (1/10) du nombre par mois complet de service.
- d) Le salarié permanent à temps partiel et le salarié auxiliaire ont droit à un congé pour vacances dont la durée est égale au nombre d'heures indiquées aux alinéas a), b) et c). Ce salarié reçoit pour ses vacances un montant correspondant au prorata du nombre d'heures effectivement travaillées au cours de l'année de référence précédente, selon la base de mille huit cent vingt (1820) heures par année, et le nombre d'heures de vacances octroyé en vertu des années de service continu tel qu'indiqué dans le tableau ci-dessous.

	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 14 ans	E 14 ans, moins de 20 ans	F 20 ans et plus
Durée des vacances	7 h selon 26.02 b) Avec les ajustements nécessaires	70 h	105 h	140 h	175 h	210 h
Paiement des vacances	Au prorata des heures travaillées	Au prorata des heures travaillées	Au prorata des heures travaillées	Au prorata des heures travaillées	Au prorata des heures travaillées	Au prorata des heures travaillées

- e) Aux fins du calcul des heures travaillées, les heures de vacances, de jours fériés, de congé mobile, les heures de maladie utilisées ou les heures de libération syndicale ainsi que les heures qu'il aurait travaillées n'eût été son absence en raison d'une lésion professionnelle sont comptabilisées.

26.03

Le salarié qui compte ou comptera le nombre d'années de service requis (date de service – avantages) 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) et d) du même paragraphe.

26.04

La prise des vacances des salariés ne doit pas être inférieure à une durée de trois (3) heures dans une même journée. Cependant, si le solde est inférieur à trois (3) heures, le salarié peut alors prendre le résiduel en une seule fois.

Le salarié peut, si les besoins du service le permettent, prendre un maximum de quinze (15) fois un congé de vacances un jour à la fois, au cours de la période de référence, pour un maximum de cent cinq (105) heures. Lorsqu'un congé férié coïncide avec une semaine complète de vacances, les jours en vacances ne sont pas considérés dans le décompte, sauf si le salarié utilise moins de jours en vacances que la semaine complète, excluant le jour férié. Un congé en vacances de trois (3) heures et plus est considéré dans le décompte.

À la bibliothèque, une semaine complète de vacances correspond à la semaine de travail prévue à l'horaire pour ce salarié, soit du samedi au vendredi. Pour le salarié travaillant à la bibliothèque selon des blocs horaires inférieurs à sept (7) heures,

aucune prise de vacances ne doit être inférieure au nombre d'heures que le salarié aurait travaillé en raison de son horaire de travail.

Les jours de congé en vacances pris en continuité (avant ou après) une ou des semaines complètes de vacances ne sont pas comptabilisés dans le décompte mentionné au deuxième (2^e) alinéa du présent article.

Le salarié peut prendre une semaine de vacances (35 heures) échelonnée sur deux (2) périodes de paie sans que les journées soient considérées comme des vacances un jour à la fois.

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 préalablement 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 début de la période de référence, tel qu'indiqué au tableau du paragraphe 26.02, selon les heures hebdomadaires de son emploi 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 début de la période de référence 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 début de la période de référence, 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

Nonobstant l'alinéa 26.01 a), le salarié absent en raison de maladie ou d'accident qui n'a pu épuiser son nombre d'heures de vacances ou qui n'a pu prendre les congés mobiles auxquels il avait droit avant la fin de la période de référence suivant le début de son absence, peut transférer ce solde vers la banque globale de temps prévue au paragraphe 28.14 ou recevoir le paiement du solde des heures de va-

cances et de congé mobile dans les trente (30) jours suivant le 1^{er} mai, payable selon le traitement normal du salarié à la fin de la période de référence.

Lorsqu'une telle absence se prolonge au-delà de la fin de la période de référence de l'année suivante, le nombre d'heures de vacances et les heures de congé mobile acquis durant cette période, s'il y a lieu, sont reportées d'une année à l'autre jusqu'au retour du salarié ou payées conformément aux dispositions du paragraphe 26.06 si le salarié quitte le service de l'Employeur.

Lors de son retour au travail, le salarié peut reporter au début de la période de référence sa date de retour au travail, le nombre d'heures annuelles de vacances nécessaire pour lui permettre de bénéficier du même nombre d'heures auxquelles il aurait eu droit s'il était demeuré au travail.

ARTICLE 27 JOURS FÉRIÉS ET CONGÉS MOBILES

27.01 Jours fériés

- 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.

Le tableau à l'annexe « A-4 » indique les jours fériés et chômés pour les salariés ayant un horaire du lundi au vendredi.

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 (2) est rémunéré au salaire de sa fonction majoré de cinquante (50 %) pour cent et se voit alors crédité, selon le cas, de sept (7) ou quatorze (14) heures de congé mobile additionnelles.

Avant le 1^{er} décembre de l'année concernée, dans chaque direction et service, l'Employeur détermine, par emploi, le nombre de salariés à qui l'on demande de travailler à ces dates. Un mémo à cet effet est affiché. Si, dans la direction ou le service, plus d'un salarié occupe l'emploi identifié, la possibilité de travailler est offerte par ancienneté aux salariés dudit emploi. À défaut, le ou les salarié(s) détenant le moins d'ancienneté dans l'emploi requis travaille(nt) à la date ou aux dates déterminée(s). Le salarié tenu de travailler est avisé avant le 15 décembre de l'année concernée.

Le salarié absent sans traitement la veille et le lendemain d'un jour de congé chômé et rémunéré ne bénéficie d'aucun traitement pour le jour chômé et rémunéré.

Dans le cas de substitution d'un jour férié, seul est considéré jour férié le jour servant de substitut.

- b)** Le salarié qui doit travailler l'un des jours fériés mentionnés à l'alinéa a) du présent article ou tout autre jour de congé accordé par l'Employeur et qui néglige ou refuse de le faire, ne perd pas le salaire attribué pour ce jour de congé.
- c)** Le salarié déjà rémunéré en vertu des dispositions des articles 25 (Maladies et accident du travail) et 30 (Régimes d'assurance) ne bénéficie d'aucun traitement additionnel ni de remise pour ce jour de congé chômé et rémunéré.
- d)** Au sens du présent article un jour férié ou de congé correspond à un cinquième ($\frac{1}{5}$) du nombre d'heures moyen de travail hebdomadaire prévu pour son emploi. S'il y a une fraction dans le résultat, le nombre est porté aux quinze (15) minutes supérieures. En ce sens, le salarié travaillant 35 heures par semaine a droit à un crédit annuel d'heures fériées de quatre-onze heures (91) correspondant au nombre de congés prévus à 27.01 a) multiplié par sept (7) heures, sans compter les deux journées de congé supplémentaire entre Noël et le Jour de l'An. Ce crédit d'heures est débité selon le nombre d'heures que le salarié aurait normalement travaillé lors d'une journée fériée. Si le solde du crédit d'heures est épuisé, l'excédent sera pris dans la banque de congé mobile ou de maladie.

Nonobstant ce qui précède, le salarié permanent à temps partiel et le salarié auxiliaire embauché en vertu de l'alinéa 6.04 b) reçoivent, pour le jour férié ou pour les deux (2) autres jours de congés supplémentaires entre Noël et le Jour de l'An, une indemnité égale à un vingtième ($\frac{1}{20}$) du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé sans tenir compte des heures supplémentaires.

e) **Bibliothèque**

Pour les salariés permanents à temps partiel et auxiliaires travaillant selon des blocs horaires, les jours fériés mentionnés à l'alinéa 27.01 a) correspondent aux jours de calendrier des congés.

Le tableau à l'annexe « A-5 » indique les jours fériés et chômés pour les salariés dont les jours de congés hebdomadaires sont régulièrement fixés d'autres jours que le samedi et le dimanche et selon des blocs horaires.

Lorsque la bibliothèque ouvre ses portes durant certains congés fériés, la division de la bibliothèque affichera l'horaire de travail prévu pour ces congés fériés au moins trois (3) semaines à l'avance ainsi que les blocs horaires vacants. La division de la bibliothèque se réserve le droit de refuser des absences durant ces périodes afin d'assurer un minimum de salariés.

Les blocs horaires seront attribués :

- par ordre d'ancienneté au salarié permanent à temps partiel travaillant normalement ce jour de la semaine sans toutefois dépasser trente-cinq (35) heures par semaine ;
- par ordre d'ancienneté au salarié auxiliaire travaillant normalement ce jour de la semaine sans toutefois dépasser trente-cinq (35) heures par semaine ;
- par ordre d'ancienneté aux autres salariés permanents à temps partiel sans toutefois dépasser trente-cinq (35) heures par semaine ;
- par ordre d'ancienneté aux autres salariés auxiliaires sans toutefois dépasser trente-cinq (35) heures par semaine.

Advenant que tous les blocs horaires mis à la disposition des salariés ne soient pas comblés et que la division de la bibliothèque décide d'offrir les blocs horaires en travail supplémentaire, selon ses besoins, la procédure prévue à l'alinéa 23.03 d) de la présente convention collective s'applique.

27.02 Congés mobiles

- a) Le salarié permanent a droit à trente-neuf (39) heures de congé mobile qu'il doit prendre à l'intérieur de la période de référence de chaque année. Les heures de congé mobile sont prises après entente entre le salarié et son supérieur immédiat.

L'un (1) ou les deux (2) jours de congé supplémentaires chômés et rémunérés prévus à l'alinéa 27.01 a) peuvent s'ajouter aux heures ici prévues, si le salarié permanent doit le ou les travailler.

Le nombre d'heures de congé mobile est de cinquante-trois (53) heures pour le salarié dont les jours de congé hebdomadaires sont régulièrement fixés d'autres jours que le samedi et le dimanche.

Le solde des heures de congé mobile du salarié permanent ne peut être transféré d'une année à l'autre et est automatiquement versé dans la banque globale de temps prévue au paragraphe 28.14 de la présente convention collective.

- b) Les heures de congé mobile pour le salarié permanent sont accordées par anticipation, selon le nombre de mois complets de service prévu à l'emploi au cours de la période de référence à venir, à raison de trois (3) heures quinze (15) minutes par mois. Ces heures de congé mobile peuvent être prises après entente avec le directeur ou son représentant.
- c) Le salarié permanent à temps partiel et le salarié auxiliaire peuvent accumuler un crédit d'heures de congé mobile, au cours d'une période de référence, à raison d'une (1) heure par tranche de quarante-six (46) heures travaillées jusqu'à concurrence de trente-neuf (39) heures par période de référence, et ce, selon le nombre d'heures travaillées au cours de la période de référence précédente.
- d) Le salarié auxiliaire ayant cumulé des heures de congé de maladie et des heures de congé mobile conserve ces heures cumulées lorsqu'il devient un salarié permanent. Le salarié a le choix de se voir payer en salaire, à son taux actuel, les heures excédentaires des maximums prévus aux banques de maladie et de mobiles ou de verser lesdites heures excédentaires dans la banque globale de temps.
- e) Le salarié dont les jours de congé hebdomadaire sont régulièrement fixés d'autres jours que le samedi et le dimanche peuvent accumuler un crédit d'heures de congé mobile, au cours d'une période de référence, à raison d'une (1) heure

par tranche de trente-quatre (34) heures travaillées jusqu'à concurrence de cinquante-trois (53) heures par période de référence, et ce, selon le nombre d'heures travaillées au cours de la période de référence précédente.

- f) Aux fins du calcul des heures travaillées, les heures de vacances, de jours fériés, de congé mobile, les heures de maladie utilisées, les heures qu'il aurait travaillées n'eût été son absence en raison d'une lésion professionnelle ou les heures de libération syndicale sont considérées.

Le solde des heures de congé mobile du salarié permanent à temps partiel et du salarié auxiliaire ne peut être transféré d'une année à l'autre et est automatiquement versé dans la banque globale de temps prévue au paragraphe 28.14 de la présente convention collective.

- g) Aucune absence en raison de congé mobile ne doit être inférieure à une (1) heure pour le salarié travaillant trente-cinq (35) heures par semaine.

Concernant le salarié travaillant à la bibliothèque selon des blocs horaires, ce dernier ne pourra utiliser ses heures de congé mobile pour réduire son bloc horaire en deçà de trois (3) heures.

Cependant, si le salarié n'a pas suffisamment d'heures de congé mobile dans sa banque, il peut alors prendre le temps qu'il lui reste en temps consécutif dans une même journée. De plus, le salarié qui n'a pas suffisamment d'heures de congé mobile dans sa banque peut utiliser un congé personnel, des heures de vacances (minimum 3 heures), des heures de temps compensé ou toute autre banque pour compléter sa période de congé : autrement, ces heures sont sans traitement.

27.03 Remise de congés

- a) Lorsqu'un salarié permanent ou un salarié auxiliaire effectuant trente-cinq (35) heures par semaine 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 ou du temps compensatoire correspondant à cent pour cent (100 %) de son taux horaire normal pour chaque heure travaillée, jusqu'à concurrence du nombre d'heures prévu pour ce jour férié tel que défini au paragraphe 27.01 d).
- b) Si un salarié permanent à temps partiel ou un salarié auxiliaire effectuant moins de trente-cinq (35) heures par semaine doit travailler à l'occasion d'un jour férié ou d'un jour de congé prévu à l'alinéa 27.01 a), l'Employeur, en

plus de lui verser le salaire correspondant au travail effectué, doit lui verser l'indemnité prévue au paragraphe 27.01 d), ci-dessus, pour ce jour férié ou ce jour de congé.

- c) Les jours fériés et les heures de congé supplémentaires chômés et rémunérés, prévus au paragraphe 27.01 a), à être remis le sont après entente entre le salarié et le directeur ou son représentant, compte tenu des besoins du Service.
- d) À défaut d'être prises avant la fin de la période de référence, les heures de congé mentionnées à l'alinéa 27.01 a) accumulées au cours des douze (12) mois précédents sont ajoutées au crédit de vacances de l'année suivante et doivent être prises conformément à l'article 26.

27.04

- a) Le salarié qui travaille la veille ou le lendemain d'un jour férié bénéficie du plein traitement pour ce jour férié.
- b) Le salarié qui est absent la veille et le lendemain d'un jour férié, mais qui est rémunéré à plein traitement pour l'un ou l'autre de ces jours, bénéficie du plein traitement pour ce jour férié.
- c) Le salarié absent sans traitement la veille et le lendemain d'un jour férié ne bénéficie d'aucun traitement pour le jour férié.
- d) Le salarié déjà rémunéré en vertu des dispositions des articles 25 et 30 ne bénéficie d'aucun traitement additionnel ni de remise pour ce jour férié.

ARTICLE 28 CONGÉS SPÉCIAUX

28.01 Absences motivées

- a) Le salarié peut bénéficier d'une absence motivée dans les cas suivants :
 1. Cinq (5) jours consécutifs sans réduction de traitement à l'occasion de son mariage. Ces jours de congé consécutifs devront être pris au plus tôt une semaine avant l'événement ou au plus tard une semaine après l'événement.
 2. Deux (2) jours ouvrables sans réduction de traitement à l'occasion du mariage des enfants du salarié ou des enfants de son conjoint.

3. Un (1) jour ouvrable sans réduction de traitement à l'occasion du jour du mariage d'un frère, d'une sœur, de son père ou de sa mère.
4. Cinq (5) jours ouvrables sans réduction de traitement à l'occasion du décès ou des funérailles de son enfant, de son frère, de sa sœur, de son père, de sa mère, du conjoint ou de l'enfant de son conjoint.
5. Cinq (5) jours ouvrables motivés, à l'occasion du décès ou des funérailles du beau-frère, de la belle-sœur, du beau-père ou de la belle-mère dont un (1) jour ouvrable sans réduction de traitement.
6. Trois (3) jours ouvrables sans réduction de traitement à l'occasion du décès de son petit-fils ou de sa petite-fille.
7. Un (1) jour ouvrable sans réduction de traitement à l'occasion du décès ou des funérailles d'un grand-parent, du gendre, de la bru du salarié ou trois (3) jours consécutifs si ces personnes habitent sous le même toit que le salarié. Ces deux absences motivées supplémentaires sont sans traitement.
8. Un (1) jour ouvrable motivé à l'occasion du décès ou des funérailles d'un oncle, d'une tante du salarié ou d'un grand-parent du conjoint. Cette absence est sans traitement.
9. Le jour du décès ou des funérailles de l'oncle ou de la tante du salarié ou trois (3) jours consécutifs si ces personnes habitent sous le même toit que le salarié. Cette ou ces absence(s) est (sont) sans traitement.
10. Le jour de la cérémonie, à l'occasion de l'ordination d'un frère ou d'un fils ou de la prononciation des vœux par une sœur, un frère ou un enfant.

Dans les cas précités, si le mariage, les funérailles, l'ordination ou la prononciation des vœux ont lieu à plus de quatre-vingts (80) kilomètres du lieu de résidence du salarié, ce dernier a droit à un (1) jour additionnel sans réduction de traitement.

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

CAS D'ABSENCE	MARIAGE		DÉCÈS	
	Motivée	Sans réduction de traitement	Motivée	Sans réduction de traitement
Le sien	5	5		
De son enfant	2	2	5	5
Frère	1	1	5	5
Sœur	1	1	5	5
Père	1	1	5	5
Mère	1	1	5	5
Enfant de son conjoint	2	2	5	5
Conjoint			5	5
Beau-frère			5	1
Belle-sœur			5	1
Beau-père			5	1
Belle-mère			5	1
Grand-parent			1*	1
Oncle			1*	0
Tante			1*	0
Gendre			1*	1
Bru			1*	1
Petit-enfant			3	3
Grand-parent du conjoint			1*	0

* Trois (3) jours consécutifs si ces personnes habitent sous le même toit que le salarié

b) Le salarié peut également bénéficier d'une absence motivée sans traitement, en dix (10) occasions par année, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

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

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

d) Aux fins d'application de l'article 28, l'expression « conjoint » désigne un conjoint au sens de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N -1.1).

28.02 Congés personnels

- a) Le salarié peut, sur avis préalable d'une (1) journée et pourvu qu'il puisse être remplacé sans frais additionnel par l'Employeur, avec l'accord de son supérieur immédiat, s'absenter six (6) fois au cours de la période de référence, 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.
- b) Chaque absence pour un congé personnel 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 24.01 a). Si le crédit est épuisé, elles sont sans traitement.
- c) Sur approbation du directeur ou son représentant 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 où il doit agir comme tel, exception faite des sommes pour chambre, repas et transport.

28.04 Congés pour affaires publiques

Cet alinéa ne s'applique qu'au salarié permanent et permanent à temps partiel

- 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 maximale est égale à la période comprise entre le lendemain de la publication de l'avis d'élection et le jour du scrutin, à tout salarié qui brigue les suffrages à une élection municipale.
- b) Le salarié élu bénéficie d'un congé sans traitement pour la durée de son mandat d'office comme député fédéral ou provincial. À la fin de son mandat d'office, il revient à un emploi identique ou équivalent à celui qu'il détenait lors de son départ.

- c) Le salarié élu conseiller ou maire d'une municipalité bénéficie d'un congé sans traitement le temps nécessaire pour effectuer les charges de son mandat. Les périodes d'absence prévues au présent alinéa ne peuvent excéder huit (8) ans ou la durée de deux (2) mandats.
- d) Le salarié élu bénéficie d'un congé sans traitement pour la durée de son mandat d'office comme commissaire scolaire. 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.

28.05 Congé de maternité

- a) Sous réserve des alinéas k) et l), la salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans traitement de vingt (20) semaines. Elle doit aviser l'Employeur dix (10) jours ouvrables avant la date de son départ en présentant un certificat médical de son médecin traitant indiquant la date probable de la naissance.
- 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 probable de la naissance et bénéficier du congé de maternité.
- d) La répartition des semaines de congé avant et après la naissance 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 probable de la naissance. Toutefois, à partir de la sixième (6^e) semaine précédant ladite date, l'Employeur peut exiger un 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 vingt (20) semaines. Si la salariée veut reprendre son travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle doit produire un certificat médical attestant que la reprise de son travail, à ce moment, ne met pas sa santé en danger. L'Employeur se réserve le droit de vérifier l'état de santé de la salariée.

3. Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une prolongation du congé de maternité équivalant à la période de retard.
- e) La salariée enceinte qui n'a pas encore droit, conformément à l'alinéa d), de quitter le travail pour prendre son congé de maternité, ou qui n'est pas en congé de maternité en raison d'une interruption de grossesse, peut, en raison d'un mauvais état de santé relié à sa grossesse, s'absenter et est alors considérée en congé de maladie, jusqu'à la date du début de son congé de maternité.
 - f) 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 immédiatement dans un autre poste. La salariée remet un certificat médical confirmant le déplacement dans les meilleurs délais possibles.
 - g) 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.
 - h) Sauf dans les cas prévus aux alinéas k) et l), 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 i).
 - i) 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 h) ou s'il n'y était pas tenu, n'est pas obligé de reprendre la salariée avant deux (2) semaines de la date où elle se présente au travail.

- j) 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 g), être considérée en absence maladie et les articles 24 et 30 s'appliquent.
- k) Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines.
- l) 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.
- m) 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 prise en charge (naissance ou adoption)

- a) Le salarié bénéficie d'un congé de cinq (5) jours sans réduction de traitement à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse. Le total des heures ainsi accordées ne peut excéder trente-cinq (35) heures. Si le salarié adopte l'enfant de son conjoint, le congé est alors de deux (2) jours sans réduction de traitement.
- b) Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours ouvrables qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.
- c) Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

28.07 Congé de paternité

- a) À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines continues sans traitement, et ce, selon la *Loi sur l'assurance parentale*.
- b) Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance.

28.08 Congé parental

Ce paragraphe ne s'applique qu'au salarié permanent, au salarié permanent à temps partiel et au salarié auxiliaire qui a complété sa période d'essai.

La *Loi sur les normes du travail* et ses modifications s'appliquent au salarié auxiliaire qui n'est pas assujéti au présent paragraphe.

- 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 :
 - à la salariée en prolongation du congé de maternité ;
 - au salarié qui adopte légalement un enfant mineur, sauf s'il s'agit d'un enfant de son conjoint ou de son propre enfant ;
 - au salarié dont la conjointe a donné naissance à un enfant.
- b) Le salarié doit aviser son supérieur immédiat quinze (15) jours ouvrables 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.
- c) Le salarié qui veut mettre fin à son congé parental avant la date prévue doit donner un avis écrit de son intention au moins quinze (15) jours ouvrables avant son retour.
- d) 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.

28.09 Congé parental partiel

Ce paragraphe ne s'applique qu'au salarié permanent, au salarié permanent à temps partiel et au salarié auxiliaire qui a complété sa période d'essai.

- a) Le salarié qui ne se prévaut pas du congé parental prévu à l'alinéa a) du paragraphe 28.08 a droit, sous réserve des besoins de l'Employeur, à un congé parental partiel d'au plus deux (2) jours/semaine sans traitement, pouvant s'échelonner sur la même période de deux (2) ans.
- b) Le salarié peut toutefois combiner de façon continue un congé parental et un congé parental partiel à l'intérieur de cette même période de deux (2) ans. Dans ce cas, l'avis prévu à l'alinéa b) du paragraphe 28.08 doit contenir l'étalement de la période de congé parental et celle du congé parental partiel.

- c) Lorsque le salarié opte pour une période de congé parental partiel, il doit aviser son supérieur immédiat au moins trente (30) jours ouvrables avant le début du congé. L'avis doit obligatoirement contenir, en plus de la durée probable de la période de congé, l'identification du ou des deux (2) jour(s) de congé pour la période de congé.
- d) Le salarié qui veut mettre fin 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.

28.10 Régime de prestations supplémentaires d'assurance parentale

Ce paragraphe ne s'applique qu'au salarié permanent et permanent à temps partiel et au salarié auxiliaire qui justifie cinq (5) années d'ancienneté.

- a) Le salarié qui compte vingt (20) semaines de service chez l'Employeur avant le début de son congé de maternité ou de son congé parental aux fins d'adoption ou de son congé de paternité et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestation en vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), est déclaré admissible à de telles prestations sans être exclu du bénéfice de telles prestations, a droit, pour chacune des semaines où il reçoit ou pourrait recevoir des prestations en vertu du régime d'assurance parentale, à une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement hebdomadaire et la prestation d'assurance parentale qu'il reçoit ou pourrait recevoir, sans toutefois excéder :
 - le nombre de semaines prévues à l'alinéa 28.05 a) pour la salariée en congé de maternité ;
 - douze (12) semaines pour le salarié qui adopte un enfant ;
 - le nombre de semaines prévues à l'alinéa 28.07 a) pour le salarié en congé de paternité.

Le salarié permanent à temps partiel et le salarié auxiliaire bénéficient de ces avantages au prorata de leurs heures travaillées.

- b) La salariée en congé de maternité, le salarié en congé de paternité ou le salarié qui adopte un enfant peut continuer de verser ses cotisations au Régime complémentaire de retraite de la Ville de Dollard-des-Ormeaux pendant les semaines du congé de maternité, paternité ou parental pour lesquelles il reçoit les indemnités prévues à l'alinéa a).
- c) Le salarié qui ne compte pas vingt (20) semaines de service chez l'Employeur avant le début de son congé ou qui est exclu du bénéfice des prestations d'as-

assurance parentale ou déclaré inadmissible est également exclu du bénéfice de l'indemnité prévue à l'alinéa a).

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

- d) L'indemnité prévue à l'alinéa a) est versée chaque semaine à compter de la quatrième (4^e) semaine qui suit la présentation par la salariée d'une preuve attestant qu'elle reçoit des prestations d'assurance parentale.
- e) Aux fins du présent paragraphe, le traitement hebdomadaire est celui que la salariée permanente reçoit normalement. Pour la salariée permanente à temps partiel et la salariée auxiliaire, la moyenne du traitement hebdomadaire reçu au cours des six (6) mois précédant la prise du congé est utilisée pour le calcul de l'indemnité.
- f) En aucun temps, le salarié ne pourra recevoir un revenu supérieur à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement habituel en temps normal durant les semaines où il a droit aux prestations supplémentaires d'assurance parentale.

28.11 Congé pour raisons parentales – dispositions générales

- a) Le salarié continue d'accumuler ancienneté, vacances, crédit d'heures de maladie, jours fériés, jours de congé mentionnés à l'alinéa 27.01 a) et expérience aux fins d'admissibilité aux examens :
 - Pendant le congé de maternité ;
 - Pendant les douze (12) premières semaines du congé parental si elle a bénéficié d'un congé de maternité ;
 - Pendant le congé de paternité ;
 - Pendant les quinze (15) premières semaines du congé parental s'il a bénéficié d'un congé de paternité ;
 - Pendant les vingt (20) premières semaines du congé parental s'il (elle) n'a pas bénéficié d'un congé de maternité ou de paternité.

Toutefois, le salarié qui reçoit des prestations supplémentaires d'assurance parentale en vertu de l'alinéa d) du paragraphe 28.10, n'a pas droit aux jours

fériés et jours de congé mentionnés à l'alinéa 27.01 a) écoulés durant cette période.

Aux fins d'interprétation du présent alinéa, les jours fériés écoulés pendant le congé parental sont remboursés après la prise du congé parental par un montant forfaitaire égal au traitement habituel, moins toute somme reçue de l'assurance parentale s'il y a lieu.

- b) Le salarié en congé parental, de maternité, de paternité ou d'adoption doit maintenir sa cotisation au régime d'assurance prévu à l'article 30.
- c) À son retour au travail, après le congé parental, de maternité, de paternité ou, d'adoption, l'Employeur doit réintégrer 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.
- d) À la suite d'un congé parental, de maternité, de paternité ou, d'adoption, le salarié peut épuiser son crédit de vacances à son retour au travail ou reporter celui-ci conformément au paragraphe 26.08.
- e) 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.

28.12 Congé sans traitement

- a) Sous réserve des besoins de l'Employeur, un salarié qui désire prendre un congé sans traitement pour affaires personnelles peut obtenir la permission de s'absenter pour une période définie. La décision de l'Employeur n'est pas sujette à la procédure de griefs.
- b) Le salarié conserve mais n'accumule pas les avantages et autres 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.
- c) Sous réserve de l'acceptation d'un congé de compassion par l'Assurance-emploi (Service Canada) et conformément à ce qui est prévu à la *Loi sur l'assurance-emploi* et le *Règlement sur l'assurance-emploi*, un salarié peut obtenir la permission de s'absenter sans traitement pour cause d'un congé de compassion. La décision de l'Employeur étant liée à celle de Service Canada (*Loi*

sur l'assurance-emploi et Règlement sur l'assurance-emploi), elle n'est pas sujette à la procédure de griefs.

Lors d'un tel congé de compassion, le salarié conserve et continue d'accumuler les avantages et autres bénéfices prévus 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 incluant les augmentations d'échelons.

28.13 Congé à traitement différé

Ce paragraphe ne s'applique qu'au salarié permanent et permanent à temps partiel.

a) But du régime

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. Le salarié qui désire prendre un congé à traitement différé doit préalablement obtenir la permission de s'absenter conformément au paragraphe 28.12.

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. 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 ; dans ce cas, la durée de la période de contribution est d'un minimum de huit (8) mois et d'un maximum de cinquante-sept (57) mois.

e) Durée du congé

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

f) Répartition du pourcentage du traitement (RCTD)

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

Durée du congé	DURÉE DU RÉGIME			
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
7 mois	70,83 %	80,55 %	85,42 %	88,33 %
8 mois	66,67 %	77,78 %	83,33 %	86,67 %
9 mois		75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 mois		72,22 %	79,17 %	83,33 %
11 mois		69,44 %	77,08 %	81,67 %
12 mois		66,67 %	75,00 %	80,00 %

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 26.08.

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

i) Admissibilité

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

j) Cotisations aux régimes d'assurance et de retraite

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

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

k) Terminaison de régime

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

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

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

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

l) Interruption temporaire du régime

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

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

m) Congés parentaux

Dans le cas de congés parentaux, la participation au régime est suspendue pour une période maximale de vingt-quatre (24) mois. La durée du régime est prolongée de l'équivalent du nombre de semaines de congé utilisé à des fins parentales et la période de congé prévue au régime est reportée en conséquence.

Durant ces congés parentaux, les prestations, s'il y en a, sont établies sur la base du salaire qui serait versé si le salarié ne participait pas au régime.

n) Suspension

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

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

S'il advient que l'absence en raison de maladie ou que l'incapacité découlant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle de même que d'une suspension perdure au-delà de la durée maximale du régime, le régime prend

fin et les contributions retenues sur le traitement sont remboursées sans intérêts.

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.

28.14 Banque globale de temps

- a) Le salarié peut se constituer une banque globale de temps qui ne peut excéder cinq cent soixante (560) heures en y transférant les soldes annuels des crédits d'heures de maladie (article 24), de congés mobiles (article 27), de temps compensé (article 23), les jours fériés crédités et l'excédent de trois (3) semaines de vacances annuelles (article 26).
- b) Les crédits accumulés dans la banque globale de temps peuvent être utilisés, au taux en vigueur au moment de l'événement, après entente avec le supérieur immédiat dans les cas suivants :
- pour permettre à un salarié qui se prévaut du congé parental partiel prévu au paragraphe 28.09 de recevoir un traitement durant les journées d'absence qui autrement auraient été sans solde ;
 - pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant d'âge scolaire (de moins de 18 ans) lorsque le solde de son crédit de maladie prévu à l'alinéa 24.01 est épuisé ;
 - pour remplir des obligations reliées à la santé d'un proche parent (enfant, père, mère, conjoint, frère ou soeur) lorsque le solde de son crédit de maladie prévu à l'alinéa 24.01 est épuisé ;
 - pour permettre au salarié de combler le délai de carence lors d'une absence en assurance salaire, lorsque le solde de son crédit de maladie prévu à l'alinéa 24.01 est épuisé ;
 - pour permettre un congé de préretraite prévue à l'alinéa 28.15 a) ;

- pour permettre, sous réserve des besoins de l'Employeur, une retraite progressive prévue à l'alinéa 28.15 b). La décision de l'Employeur ne peut faire l'objet d'un grief ;
 - pour permettre au salarié ayant perdu des heures de travail lors de la fermeture de la bibliothèque ou tout autre service, le dimanche de Pâques, de compenser cette perte d'heures ;
 - pour permettre au salarié ayant perdu des heures de travail suite à la réduction des heures d'ouverture de la bibliothèque ou de tout autre service, durant la période d'été, de compenser la diminution de leurs heures de travail ;
 - toute autre raison acceptée par l'Employeur.
- c) Les heures accumulées dans la banque globale de temps ne sont pas monnayables sauf en cas du départ à la retraite, de décès, de congédiement, de démission ou lorsque le salarié est déclaré invalide par la Régie des rentes du Québec (au taux en vigueur au moment de l'événement).

28.15 Congé de préretraite et retraite progressive

- a) Le salarié peut se prévaloir d'un congé de préretraite tel que prévu à l'alinéa 28.14 b) (banque globale de temps). Toutefois, il doit le prendre en un seul bloc immédiatement avant le début de la retraite.
- b) Le salarié qui est à moins de dix (10) ans de l'âge normal de la retraite, soit soixante-cinq (65) ans, ou qui a dépassé cet âge, peut se prévaloir d'une retraite progressive payable à même sa banque d'heures prévue au paragraphe 28.14 (banque globale de temps) et/ou sans traitement pour un maximum de cinq cent soixante (560) heures, et ce, sur une période maximale de six (6) mois et qui comporte :
- une réduction du temps de travail d'au moins une (1) journée par semaine ;
 - le maintien du statut de participant actif dans le Régime complémentaire de retraite de la Ville de Dollard-des-Ormeaux ;
 - le maintien des cotisations (salariale et patronale) au Régime des rentes du Québec et au régime de retraite comme si la rémunération n'avait pas été réduite.

ARTICLE 29 AUGMENTATION D'ÉCHELON

29.01

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

29.02

- a) À compter du 1^{er} janvier 2018, les augmentations d'échelon sont accordées au salarié selon le tableau de l'annexe « A-1 » jusqu'à ce qu'il ait atteint le maximum de son groupe de traitement.
- b) Pour les années 2024 à 2027, les augmentations d'échelon seront ajustées si l'IPC de la région de Montréal est supérieur à 2,25 % selon ce qui suit :

Pour l'année 2024, l'IPC Montréal pour la période de novembre 2022 à novembre 2023 maximum 2,5 % ;

Pour l'année 2025, l'IPC Montréal pour la période de novembre 2023 à novembre 2024, maximum 2,5 % ;

Pour l'année 2026, l'IPC Montréal pour la période de novembre 2024 à novembre 2025 maximum 2,75 % ;

Pour l'année 2027, l'IPC Montréal pour la période de novembre 2025 à novembre 2026, maximum 2,75 % ;

- c) Le salarié permanent 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.

29.03

- a) Au 1^{er} janvier de chaque année (dernier samedi de l'année précédente), le salarié permanent à temps partiel et auxiliaire bénéficie d'une augmentation du taux de son salaire dans l'emploi ou dans les emplois où il a travaillé dans les douze (12) mois précédant. La valeur de l'augmentation est établie au prorata des heures travaillées dans le ou le(s) emploi(s) concerné(s) sur mille huit cent vingt (1820) heures, selon l'échelon apparaissant au paragraphe 29.02.
- b) Les heures travaillées par le salarié permanent à temps partiel et auxiliaire sont comptabilisées à la fin de la dernière période de paie de chaque année. Aux fins du calcul des heures requises dans un emploi pour un avancement d'échelon, seules les heures travaillées à temps régulier, les heures de vacances, de jours fériés, de congé mobile, les heures de maladie utilisées, les heures de libération syndicale ainsi que les heures qu'il aurait travaillées n'eût été son absence en raison d'une lésion professionnelle sont comptabilisées.

- c) Le salarié auxiliaire conserve les augmentations obtenues ainsi que les heures accumulées à son dossier sauf s'il est mis à pied pour une période de plus de douze (12) mois, s'il démissionne ou s'il est congédié.

29.04

Le salarié bénéficie automatiquement des augmentations prévues au présent article, à moins que l'Employeur, vingt (20) jours ouvrables avant la date à laquelle le salarié a droit à l'augmentation n'ait décidé de ne pas accorder cette augmentation. L'Employeur doit soumettre au Syndicat les motifs qui justifient le refus de l'Employeur.

29.05

- a) La valeur de chacun des échelons est augmentée, au 30 décembre 2017, de deux virgule trois pour cent (2,3 %).
- b) La valeur de chacun des échelons ainsi majorée est augmentée de nouveau au 29 décembre 2018 de deux et demi pour cent (2,5 %).
- c) La valeur de chacun des échelons ainsi majorée est augmentée de nouveau au 28 décembre 2019 de deux et demi pour cent (2,5 %).
- d) La valeur de chacun des échelons ainsi majorée est augmentée de nouveau au 26 décembre 2020 de deux virgule six pour cent (2,6 %).
- e) La valeur de chacun des échelons ainsi majorée est augmentée de nouveau au 1^{er} janvier 2022 de deux et trois quarts pour cent (2,75 %).
- f) La valeur de chacun des échelons ainsi majorée est augmentée de nouveau au 31 décembre 2022 de deux et trois quarts pour cent (2,75 %).
- g) La valeur de chacun des échelons ainsi majorée est augmentée de nouveau au 30 décembre 2023 de deux et un quart pour cent (2,25 %). Si l'IPC pour la région de Montréal pour la période de novembre 2022 à novembre 2023 est supérieure à 2,25 %, la valeur des échelons sera ajustée à un maximum de 2,5 %.
- h) La valeur de chacun des échelons ainsi majorée est augmentée de nouveau au 28 décembre 2024 de deux et un quart pour cent (2,25 %). Si l'IPC pour la région de Montréal pour la période de novembre 2023 à novembre 2024 est supérieure à 2,25 %, la valeur des échelons sera ajustée à un maximum de 2,5 %.

- i) La valeur de chacun des échelons ainsi majorée est augmentée de nouveau au 27 décembre 2025 de deux et un quart pour cent (2,25 %). Si l'IPC pour la région de Montréal pour la période de novembre 2024 à novembre 2025 est supérieure à 2,25 %, la valeur des échelons sera ajustée à un maximum de 2,75 %.
- j) La valeur de chacun des échelons ainsi majorée est augmentée de nouveau au 26 décembre 2026 de deux et un quart pour cent (2,25 %). Si l'IPC pour la région de Montréal pour la période de novembre 2025 à novembre 2026 est supérieure à 2,25 %, la valeur des échelons sera ajustée à un maximum de 2,75 %.

ARTICLE 30 RÉGIMES D'ASSURANCE

30.01

- a) L'Employeur s'engage à contracter une police d'assurance garantissant à tout salarié permanent et permanent à temps partiel travaillant vingt (20) heures et plus par semaine qui satisfait aux conditions prévues à ladite police, dont copie est remise au Syndicat, 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 (assignation).

De plus, l'indemnité d'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.

- b) L'Employeur procure une assurance garantissant au salarié permanent à temps partiel travaillant moins de vingt (20) heures par semaine et au salarié auxiliaire qui justifie cinq (5) années d'ancienneté, dans la mesure où celui-ci satisfait aux conditions prévues dans la police d'assurance dont copie est remise au Syndicat, une indemnité de décès avant la retraite égale à deux (2) fois le traitement de l'année précédant le décès ou l'invalidité, une indemnité d'invalidité long terme non indexée, égale à trente-cinq pour cent (35 %) de la moyenne du traitement des trente-six (36) derniers mois précédant le début

de son absence en maladie. Cette indemnité débute à l'expiration d'un délai de carence de dix-sept (17) semaines. Dans le cas d'une mise à pied, ce délai débute lors du rappel au travail.

30.02

Les dispositions des articles 21 (Mode de règlement des griefs) et 22 (Arbitrage) ne s'appliquent pas eu égard aux décisions de l'assureur.

30.03

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

À compter du 1^{er} janvier 2018, l'Employeur contribue en supplément, un montant égal à deux et quatre dixièmes pour cent (2,4 %) de la masse salariale des salariés assujettis à la convention collective.

À compter du 1^{er} janvier 2019, l'Employeur contribue en supplément, un montant égal à deux et demi pour cent (2,5 %) de la masse salariale des salariés assujettis à la convention collective.

À compter du 1^{er} janvier 2020, l'Employeur contribue en supplément, un montant égal à deux et six dixièmes pour cent (2,6 %) de la masse salariale des salariés assujettis à la convention collective

À compter du 1^{er} janvier 2021, l'Employeur contribue en supplément, un montant égal à deux et sept dixièmes pour cent (2,7 %) de la masse salariale des salariés assujettis à la convention collective

À compter du 1^{er} janvier 2022, l'Employeur contribue en supplément, un montant égal à deux et huit dixièmes pour cent (2,8 %) de la masse salariale des salariés assujettis à la convention collective

À compter du 1^{er} janvier 2023, l'Employeur contribue en supplément, un montant égal à deux et neuf dixièmes pour cent (2,9 %) de la masse salariale des salariés assujettis à la convention collective

À compter du 1^{er} janvier 2024, l'Employeur contribue en supplément, un montant égal à trois pour cent (3 %) de la masse salariale des salariés assujettis à la convention collective

À compter du 1^{er} janvier 2025, l'Employeur contribue en supplément, un montant égal à trois et un dixième pour cent (3,1 %) de la masse salariale des salariés assujettis à la convention collective

À compter du 1^{er} janvier 2026, l'Employeur contribue en supplément, un montant égal à trois et deux dixièmes pour cent (3,2 %) de la masse salariale des salariés assujettis à la convention collective

À compter du 1^{er} janvier 2027, l'Employeur contribue en supplément, un montant égal à trois et trois dixièmes pour cent (3,3 %) 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 de 34.05 b).

30.04

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

- a) Sous réserve de l'alinéa b), 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 mensuellement et égale à soixante-dix pour cent (70 %) 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. Le traitement inclut le montant forfaitaire versé pour une nomination temporaire (assignation) à condition que le salarié ait versé au Régime complémentaire de retraite de la Ville de Dollard-des-Ormeaux un montant égal aux cotisations salariales prévues sur ces montants forfaitaires.
- 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* ou de la *Loi sur l'assurance automobile* 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 des soins médicaux 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 définition 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'Em-

ployeur 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 (1,03) où l'indice monétaire d'inflation est égal à un (1) plus la moyenne arithmétique, pour les soixante (60) mois civils se terminant le 31 décembre de l'année précédente, des taux de rendement des obligations du gouvernement du Canada échéant dans dix (10) ans ou plus le tout divisé par un et deux centièmes (1,02). Ce pourcentage d'indexation ne peut excéder cinq pour cent (5 %) au cours d'une année donnée.

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

g) Invalidité de longue durée

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

30.05

L'Employeur perçoit à la source, en un (1) seul prélèvement la totalité de la contribution obligatoire des salariés 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.

L'assurance d'invalidité longue durée est complètement à la charge de l'Employeur.

ARTICLE 31 ALLOCATIONS DE DÉPENSES ET FRAIS DE DÉPLACEMENT

31.01

- 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) La politique de l'Employeur consiste à accorder un taux uniforme d'allocation de dépenses et de frais de déplacement aux salariés qui sont appelés à encourir de tels frais dans des circonstances analogues.
- c) Le salarié qui se croit lésé par l'interprétation des termes du présent article ou l'application qui en est faite peut soumettre son grief selon le mode de règlement des griefs et d'arbitrage prévu aux articles 21 et 22.
- d) 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.

31.02

Le présent article n'a pas pour effet de retirer des dépenses de route distinctes des allocations prévues au présent article au salarié qui en reçoit, ni d'empêcher son remplaçant, lors d'un départ ou d'une promotion, de jouir du même privilège.

ARTICLE 32 ALLOCATION D'AUTOMOBILE

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

ARTICLE 33 STATIONNEMENT

Le stationnement est gratuit pour l'ensemble des employés de la Ville.

ARTICLE 34 PERFECTIONNEMENT

34.01

L'Employeur consent à rembourser à tout salarié permanent et permanent à temps partiel, 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, cent pour cent (100 %) 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.

34.02

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

34.03 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.

34.04

Un salarié permanent et permanent à temps partiel 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 peut lui permettre d'accéder à un autre emploi chez l'Employeur, peut obtenir la permission de s'absenter sans rémunération pour une période définie.

Les dispositions des paragraphes 34.01 et 34.02 ne s'appliquent pas au salarié permanent et permanent à temps partiel bénéficiant d'un congé sans solde prévu au présent paragraphe.

34.05

L'Employeur consent à discuter au comité mixte de relations de travail des formations s'adressant aux salariés.

- a) Chaque trois (3) mois, l'Employeur verse au Fonds d'éducation syndicale du Syndicat, un montant égal à trois dixièmes de un 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 en crédit d'heures de maladie, en congés mobiles et congés spéciaux payés, en jours fériés et congés chômés et payés, en primes, en vacances, en prestations liées aux congés de maternité ou parental, en libérations syndicales payées par l'Employeur et en travail supplémentaire. La masse salariale inclut les sommes versées aux salariés mis à pied, ayant démissionné ou ayant été congédiés pendant la période en cause.

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

ARTICLE 35 TRAITEMENT

35.01

- a) À compter du 30 décembre 2017 (1^{er} janvier 2018) ou de la date de sa nomination s'il a été ou est embauché après cette date, le salarié est rémunéré suivant l'échelle de traitement prévue au plan de rémunération (annexe « A-1 » ou annexe « A-2 » pour les étudiants et les stagiaires rémunérés) pour la période du 30 décembre 2017 au 28 décembre 2018.

Le traitement individuel du salarié au service de l'Employeur le 30 décembre 2017 est augmenté de deux virgule trois pour cent (2,3 %) à compter de cette date.

- b) À compter du 29 décembre 2018 ou de la date de sa nomination s'il a été ou est embauché après cette date, le salarié est rémunéré suivant l'échelle de traitement prévue au plan de rémunération (annexe « A-1 » ou annexe « A-2 » pour les étudiants et les stagiaires rémunérés) pour la période du 29 décembre 2018 au 27 décembre 2019.

Le traitement individuel du salarié au service de l'Employeur le 29 décembre 2018 est augmenté de deux et demi pour cent (2,5 %) à compter de cette date.

- c) À compter du 28 décembre 2019 ou de la date de sa nomination s'il a été ou est embauché après cette date, le salarié est rémunéré suivant l'échelle de traitement prévue au plan de rémunération (annexe « A-1 » ou annexe « A-2 » pour les étudiants et les stagiaires rémunérés) pour la période du 28 décembre 2019 au 25 décembre 2020.

Le traitement individuel du salarié au service de l'Employeur le 28 décembre 2019 est augmenté de deux et demi pour cent (2,5 %) à compter de cette date.

- d) À compter du 26 décembre 2020 ou de la date de sa nomination s'il a été ou est embauché après cette date, le salarié est rémunéré suivant l'échelle de traitement prévue au plan de rémunération (annexe « A-1 » ou annexe « A-2 » pour les étudiants et les stagiaires rémunérés) pour la période du 26 décembre 2020 au 31 décembre 2021.

Le traitement individuel du salarié au service de l'Employeur le 26 décembre 2020 est augmenté de deux virgule six pour cent (2,6 %) à compter de cette date.

- e) À compter du 1^{er} janvier 2022 ou de la date de sa nomination s'il a été ou est embauché après cette date, le salarié est rémunéré suivant l'échelle de traitement prévue au plan de rémunération (annexe « A-1 » ou annexe « A-2 » pour les étudiants et les stagiaires rémunérés) pour la période du 1^{er} janvier 2022 au 30 décembre 2022.

Le traitement individuel du salarié au service de l'Employeur le 1^{er} janvier 2022 est augmenté de deux et trois quarts pour cent (2,75 %) à compter de cette date.

- f) À compter du 31 décembre 2022 ou de la date de sa nomination s'il a été ou est embauché après cette date, le salarié est rémunéré suivant l'échelle de traitement prévue au plan de rémunération (annexe « A-1 » ou annexe « A-2 » pour les étudiants et les stagiaires rémunérés) pour la période du 31 décembre 2022 au 29 décembre 2023.

Le traitement individuel du salarié au service de l'Employeur le 31 décembre 2022 est augmenté de deux et trois quart pour cent (2,75 %) à compter de cette date.

- g) À compter du 30 décembre 2023 ou de la date de sa nomination s'il a été ou est embauché après cette date, le salarié est rémunéré suivant l'échelle de traitement prévue au plan de rémunération (annexe « A-1 » ou annexe « A-2 » pour les étudiants et les stagiaires rémunérés) pour la période du 30 décembre 2023 au 27 décembre 2024.

Le traitement individuel du salarié au service de l'Employeur le 30 décembre 2023 est augmenté de deux et un quart pour cent (2,25 %) à compter de cette date.

Si l'Indice des prix à la consommation (IPC) pour la région de Montréal, de novembre 2022 à novembre 2023 est supérieur à deux et un quart pour cent

(2,25 %), les salariés reçoivent alors à titre d'augmentation salariale pour la période du 30 décembre 2023 au 27 décembre 2024 le pourcentage correspondant à cet IPC pour un maximum de deux et demi pour cent (2,5 %). Les échelles salariales énoncées dans les annexes « A-1 et A-2 » sont ajustées en conséquence de cette augmentation.

- h)** À compter du 28 décembre 2024 ou de la date de sa nomination s'il a été ou est embauché après cette date, le salarié est rémunéré suivant l'échelle de traitement prévue au plan de rémunération (annexe « A-1 » ou annexe « A-2 » pour les étudiants et les stagiaires rémunérés) pour la période du 28 décembre 2024 au 26 décembre 2025.

Le traitement individuel du salarié au service de l'Employeur le 28 décembre 2024 est augmenté de deux et un quart pour cent (2,25 %) à compter de cette date.

Si l'Indice des prix à la consommation (IPC) pour la région de Montréal, de novembre 2023 à novembre 2024 est supérieur à deux et un quart pour cent (2,25 %), les salariés reçoivent alors à titre d'augmentation salariale pour la période du 28 décembre 2024 au 26 décembre 2025 le pourcentage correspondant à cet IPC pour un maximum de deux et demi pour cent (2,5 %). Les échelles salariales énoncées dans les annexes « A-1 » et « A-2 » sont ajustées en conséquence de cette augmentation.

- i)** À compter du 27 décembre 2025 ou de la date de sa nomination s'il a été ou est embauché après cette date, le salarié est rémunéré suivant l'échelle de traitement prévue au plan de rémunération (annexe « A-1 » ou annexe « A-2 » pour les étudiants et les stagiaires rémunérés) pour la période du 27 décembre 2025 au 25 décembre 2026.

Le traitement individuel du salarié au service de l'Employeur le 27 décembre 2025 est augmenté de deux et un quart pour cent (2,25 %) à compter de cette date.

Si l'Indice des prix à la consommation (IPC) pour la région de Montréal, de novembre 2024 à novembre 2025 est supérieur à deux et un quart pour cent (2,25 %), les salariés reçoivent alors à titre d'augmentation salariale pour la période du 26 décembre 2025 au 25 décembre 2026 le pourcentage correspondant à cet IPC pour un maximum de deux et trois quarts pour cent (2,75 %). Les échelles salariales énoncées dans les annexes « A-1 » et « A-2 » sont ajustées en conséquence de cette augmentation.

- j) À compter du 26 décembre 2026 ou de la date de sa nomination s’il a été ou est embauché après cette date, le salarié est rémunéré suivant l’échelle de traitement prévue au plan de rémunération (annexe « A-1 » ou annexe « A-2 » pour les étudiants et les stagiaires rémunérés) pour la période du 26 décembre 2026 au 31 décembre 2027.

Le traitement individuel du salarié au service de l’Employeur le 26 décembre 2026 est augmenté de deux et un quart pour cent (2,25 %) à compter de cette date.

Si l’Indice des prix à la consommation (IPC) pour la région de Montréal, de novembre 2025 à novembre 2026 est supérieur à deux et un quart pour cent (2,25 %), les salariés reçoivent alors à titre d’augmentation salariale pour la période du 26 décembre 2026 au 31 décembre 2027 le pourcentage correspondant à cet IPC pour un maximum de deux et trois quarts pour cent (2,75 %). Les échelles salariales énoncées dans les annexes « A-1 » et « A-2 » sont ajustées en conséquence de cette augmentation.

- k) La Ville convient de remettre aux salariés actifs ainsi qu’aux salariés ayant quitté la Ville depuis le 29 décembre 2017, dans les quatre-vingt-dix (90) 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 sur le salaire et les avantages.

35.02

Le traitement individuel du salarié ne peut, en aucun cas, dépasser le maximum de l’échelle de traitement de son emploi et ne peut être moindre que le minimum de ladite échelle.

35.03

Si, à la suite d’une augmentation générale de traitement, la différence entre le traitement du salarié est moindre de cinq dollars (5 \$) par rapport au maximum de l’échelle de traitement prévue, ce traitement est alors porté au maximum de l’échelle.

35.04

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.

35.05

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.

35.06

Le traitement individuel du salarié dont l'emploi est réévalué dans un groupe supérieur à son groupe au moment de telle réévaluation est porté à l'échelon supérieur le plus près dans son nouveau groupe de traitement. Advenant que l'augmentation ainsi obtenue représente moins d'un (1) échelon du nouveau groupe de traitement, il aura droit en plus à une augmentation d'échelon supplémentaire.

35.07 Prime

Le salarié reçoit une prime de dix pour cent (10 %) de son salaire horaire pour toute heure normale de travail accomplie au cours :

- a) de la période comprise entre 16 h 00 d'une journée et 8 h 00 de la journée suivante ;
- b) à la division de la bibliothèque, de la période comprise entre 17 h 00 d'une journée et 9 h 00 de la journée suivante, sauf pour les salariés régis par le paragraphe 17.01 et les salariés des services techniques de la bibliothèque ;
- c) d'un samedi ou d'un dimanche ;
- d) d'un jour de congé prévu au paragraphe 27.01.

Nonobstant 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 et ne sera pas versé au salarié qui se prévaut de la flexibilité prévue à l'alinéa 17.01 c).

35.08

Cette prime doit être payée au plus tard dans les trente (30) jours suivant la période pendant laquelle une telle prime s'applique.

ARTICLE 36 VERSEMENT DU TRAITEMENT

36.01

Le traitement annuel est réparti en vingt-six (26) versements, par dépôt direct, effectués tous les jeudis avant-midi, pour la période se terminant le vendredi précédent.

36.02

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

36.03

- a) Le talon du chèque de paie est remis électroniquement à tous les salariés et doit indiquer au moins les détails suivants :
- nom et prénom du salarié ;
 - date et période de paie ;
 - salaire pour les heures normales de travail ;
 - salaire pour les heures supplémentaires de travail ;
 - détails des déductions ;
 - paie nette ;
 - numéro matricule du salarié, s'il y a lieu ;
 - gains et déductions cumulés ;
 - primes ;
 - heures travaillées ;
 - nom de l'Employeur ;
 - titre de l'emploi ;
 - code de l'emploi ;
 - nombre d'heures normales ;
 - nombre d'heures supplémentaires ;
 - taux horaire normal ;
 - crédit d'heures en maladie ;
 - banque de crédit d'heures mobiles ;
 - banque d'heures de vacances.
- b) Tous les montants versés à un salarié autres que ceux qui sont mentionnés ci-dessus, sont payés par versements distincts.

L'Employeur doit s'assurer que tous les salariés auront accès, sur les lieux du travail, à un poste d'ordinateur et à une imprimante.

36.04

- a) Lorsque le salarié doit faire un remboursement d'argent à l'Employeur, ce dernier informe le salarié par écrit des montants dus et des motifs de la dette. Lorsque la dette est liquide et exigible, le remboursement se fait par déduction sur la paie après entente entre l'Employeur, le salarié et le Syndicat sur l'étalement du remboursement. À défaut d'entente, l'Employeur peut retenir jusqu'à quinze pour cent (15 %) du traitement hebdomadaire.
- b) 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.

ARTICLE 37 PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

37.01

L'Employeur et le Syndicat conviennent de discuter du contenu du programme d'accès à l'égalité à l'emploi, si programme il y a, préparé par l'Employeur au comité mixte de relations de travail.

37.02

Les représentants et membres siègent à ce comité selon les dispositions de l'article 13.02

37.03

En conformité avec la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics* (L.R.Q., c. A-2.01), le comité formule des recommandations afin que l'Employeur, par l'entremise de son représentant désigné dans le dossier, puisse compléter et transmettre dans les délais requis, ledit programme d'accès à l'égalité en emploi à la Commission des droits de la personne et de la jeunesse.

37.04

Le comité doit compléter ses travaux dans les délais impartis par la *Loi*.

37.05

Dans le cas où la Commission n'estime pas nécessaire que l'Employeur établisse un tel programme, l'Employeur s'engage à nommer et à faire connaître la personne en autorité responsable, de veiller à maintenir une représentation des personnes à son emploi qui soit conforme à la représentation des personnes faisant partie des groupes visés par la *Loi*.

ARTICLE 38 PROGRAMME CONJOINT D'AIDE AUX EMPLOYÉS

38.01

L'Employeur et le Syndicat considèrent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme un problème de santé. Ils considèrent également les problèmes personnels comme étant susceptibles de nuire à la qualité de vie. Dans la mesure où ils affectent la santé, le rendement, la conduite et la sécurité des salariés et dans la mesure où ils occasionnent des frais inutiles à l'Employeur, ce sont des problèmes qui nécessitent une collaboration mutuelle.

Les parties conviennent que le programme d'aide aux employés est un service confidentiel pouvant faire bénéficier, sur une base libre et volontaire, des services d'assistance et d'orientation vers des ressources susceptibles d'aider les salariés qui sont aux prises avec ces problèmes.

Les parties s'entendent pour :

- a) Définir l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme des affections chroniques, insidieuses, caractérisées par l'absorption répétée de boissons alcoolisées ou de drogues en quantités qui dépassent l'usage admis par la société en ce qui concerne les habitudes tant alimentaires que sociales, et qui compromettent la santé du sujet, ses relations avec autrui et son budget. Tout salarié qui s'adonne de façon régulière ou répétée à la consommation d'alcool ou de drogues et, de ce fait, menace l'efficacité et la sécurité d'exécution des tâches qui lui sont confiées – risquant ainsi de perdre la confiance de l'Employeur – doit être considéré comme un malade. Il peut s'agir d'un cas aigu ou chronique.
- b) Reconnaître les problèmes personnels, familiaux ou sociaux comme des problèmes susceptibles d'affecter la qualité de vie et le rendement.
- c) Encourager les salariés aux prises avec des problèmes à rechercher volontairement assistance et à suivre un traitement s'il y a lieu.

- d) Apprendre au personnel d'encadrement, aux délégués sociaux et aux responsables syndicaux à identifier les premiers signes de ces problèmes, à comprendre l'attitude et les besoins des personnes aux prises avec ces problèmes et à orienter celles-ci vers le programme conjoint d'aide aux employés.
- e) Que soit accordé, sur approbation de l'Employeur, un congé de maladie au salarié qui a besoin d'être traité pour alcoolisme ou autres toxicomanies.
- f) Essayer de corriger tout manquement à l'exécution du travail, à l'assiduité ou à la conduite, avant qu'il n'ait donné lieu à des mesures disciplinaires.
- g) À même le comité mixte de relations de travail, collaborer ensemble d'une manière active afin de maintenir une ligne de conduite et un programme efficace dans ce domaine.

38.02 Mandat du comité

Le comité aura pour mandat :

- a) tout en respectant le principe de la confidentialité, d'échanger sur les interventions faites par le délégué social et les représentants des parties participant au comité et de proposer des orientations s'il y a lieu ;
- b) de s'assurer que la participation volontaire au programme d'aide aux employés n'entraîne pas de mesure punitive à l'égard du salarié concerné ;
- c) d'évaluer l'efficacité des services offerts, d'identifier les problèmes de fonctionnement et de trouver les solutions ;
- d) d'organiser des programmes d'information et de formation des gestionnaires et des délégués sociaux ou autre représentant syndical afin de leur permettre de connaître le profil des salariés aux prises avec des problèmes et de les motiver à solutionner ces problèmes ;
- e) de participer à l'identification et à l'évaluation des organismes et autres ressources qui peuvent être utilisées par le programme.

38.03

Le présent article ne doit pas être interprété comme constituant une renonciation à la responsabilité de l'Employeur de maintenir la discipline ou à son droit d'im-

poser des mesures disciplinaires en cas de mauvaise conduite. Le Syndicat peut exercer son droit de formuler des griefs dans de tels cas.

ARTICLE 39 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

39.01

L'Employeur et le Syndicat conviennent de discuter au comité mixte de relations de travail les sujets touchant les changements technologiques. Les représentants du Syndicat siègent sans perte de traitement lors de réunions tout comme le prévoit le paragraphe 13.02.

Le comité mixte de relations de travail se réunit sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties et a pour mandat d'étudier les problèmes relatifs à l'introduction de changements technologiques et de recommander des solutions.

39.02

On entend par changements technologiques tous changements apportés aux tâches dévolues à un (1) ou des salarié(s) par l'introduction de nouvelles technologies et de nouveaux procédés de travail. De plus, les parties reconnaissent que les appareils de bureau sont des outils de travail qui peuvent être utilisés par l'ensemble des salariés pour effectuer leurs tâches. Toutefois, lorsque la caractéristique du travail d'un salarié consiste à faire fonctionner des appareils de bureau tels que photocopieur, traitement de textes, micro-ordinateur, etc., cela demeure du travail de cols blancs au sens des paragraphes 4.03 et 6.01.

39.03

- a) L'Employeur s'engage, lorsqu'il a l'intention de procéder à un changement technologique dans une unité de travail à :
1. informer les salariés, le directeur syndical ou le délégué syndical et le Syndicat avant l'implantation de la nouvelle technologie ;
 2. favoriser la transition dans les méthodes de travail et assurer la formation nécessaire aux salariés à la suite de l'introduction de changements technologiques ;
 3. respecter des normes sécuritaires en ce qui concerne l'équipement et l'aménagement des postes de travail – s'il subsiste des problèmes dans une unité de travail, le cas est soumis au comité en santé et sécurité du travail.

- b) Aux fins de l’alinéa a), le Syndicat est informé, par un avis écrit comprenant les informations suivantes : la nature et le calendrier d’implantation prévue 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.

39.04

S’il subsiste des problèmes à la suite de l’application des alinéas a) et b) du paragraphe 39.03, le cas est soumis au comité mixte de relations de travail.

ARTICLE 40 LISTE DES DOCUMENTS ANNEXÉS À LA CONVENTION COLLECTIVE

Les annexes suivantes font partie intégrante de la présente convention collective.

- Annexe « A-1 » Sommaire de la structure salariale par année
- Annexe « A-2 » Sommaire de la structure salariale des étudiants et stagiaires
- Annexe « A-3 » Liste des emplois par groupe de traitement
- Annexe « A-4 » Liste des jours fériés et chômés
- Annexe « A-5 » Liste des jours fériés et chômés – Bibliothèque service au public
- Annexe « B » Cahier des descriptions d’emplois
- Annexe « C » Ancienneté et droit de rappel des salariés auxiliaires
- Annexe « D » Formulaire d’absence pour activités syndicales
- Annexe « E » Uniformes
- Annexe « F » Plan de carrière
- Annexe « G » Politique de combinaison de scolarité et d’expérience
- Annexe « H » Manuel conjoint de classification des emplois

Annexe « I » Liste d'ancienneté

Annexe « J » Lettres d'entente en vigueur

ARTICLE 41 DURÉE DE LA CONVENTION

41.01

Sauf disposition contraire, la présente convention collective couvre la période du 30 décembre 2017 au 31 décembre 2027.

41.02

Les modifications apportées à la convention collective en vigueur le 30 décembre 2017 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.

41.03

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 demeurent en vigueur jusqu'à la signature de la prochaine convention collective.

ARTICLE 42 RÉGIME DE RETRAITE

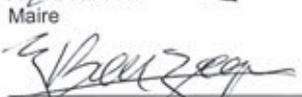
Tous les salariés sont admissibles au Régime complémentaire de retraite des employés de la Ville de Dollard-des-Ormeaux. L'adhésion au régime de retraite est obligatoire selon les conditions d'admissibilité prévues à lettre d'entente portant l'objet : *Entente afin de se conformer aux exigences de la Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal.*

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Dollard-des-Ormeaux, ce 1^{er} jour du mois de mai 2018.

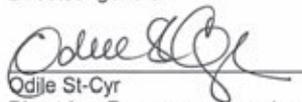
Ville de Dollard-des-Ormeaux



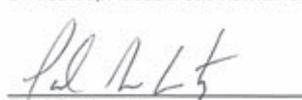
Alex Bottausci
Maire



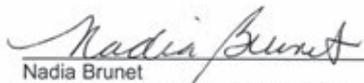
Jack Benzaquen
Directeur général



Odile St-Cyr
Directrice, Ressources humaines

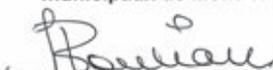


Paul Desbarats
Directeur, Service des sports loisirs et culture

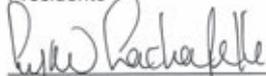


Nadia Brunet
Conseillère, Ressources humaines

Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP)



Francine Bouliane
Présidente



Lyne Lachapelle
Secrétaire générale



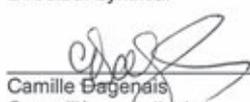
Gilles Maheu
Trésorier-archiviste



Johanne Joly
Vice-présidente



Gilles Lafontaine
Directeur syndical



Camille Dagenais
Conseillère syndicale

ANNEXES

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

Sommaire de la structure salariale à compter du 30 décembre 2017

Annuel	Minimum	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Maximum	Échelon
1	24 110,42 \$	25 991,03 \$	27 871,65 \$	29 752,26 \$	31 632,87 \$	33 513,48 \$	1 880,61 \$
2	26 722,38 \$	28 806,72 \$	30 891,06 \$	32 975,40 \$	35 059,74 \$	37 144,11 \$	2 084,34 \$
3	29 546,91 \$	31 792,48 \$	34 038,04 \$	36 283,61 \$	38 529,18 \$	40 774,73 \$	2 245,57 \$
4	32 247,42 \$	34 679,00 \$	37 110,59 \$	39 542,18 \$	41 973,77 \$	44 405,36 \$	2 431,59 \$
5	35 062,76 \$	37 657,41 \$	40 252,05 \$	42 846,70 \$	45 441,34 \$	48 035,99 \$	2 594,65 \$
6	38 130,89 \$	40 838,04 \$	43 545,18 \$	46 252,33 \$	48 959,47 \$	51 666,62 \$	2 707,14 \$
7	41 266,60 \$	44 072,73 \$	46 878,86 \$	49 684,99 \$	52 491,12 \$	55 297,24 \$	2 806,13 \$
8	43 842,21 \$	46 859,34 \$	49 876,48 \$	52 893,61 \$	55 910,75 \$	58 927,87 \$	3 017,13 \$
9	46 918,87 \$	50 046,80 \$	53 174,72 \$	56 302,65 \$	59 430,57 \$	62 558,50 \$	3 127,92 \$
10	50 045,23 \$	53 280,77 \$	56 516,30 \$	59 751,83 \$	62 987,37 \$	66 222,88 \$	3 235,53 \$
11	53 211,96 \$	56 533,52 \$	59 855,08 \$	63 176,63 \$	66 498,19 \$	69 819,75 \$	3 321,56 \$
12	56 411,83 \$	59 819,54 \$	63 227,24 \$	66 634,95 \$	70 042,65 \$	73 450,38 \$	3 407,71 \$
13	59 661,49 \$	63 145,39 \$	66 629,29 \$	70 113,19 \$	73 597,09 \$	77 081,00 \$	3 483,90 \$
14	63 055,96 \$	66 587,09 \$	70 118,22 \$	73 649,35 \$	77 180,48 \$	80 711,63 \$	3 531,13 \$
15	66 411,23 \$	69 997,43 \$	73 583,64 \$	77 169,85 \$	80 756,06 \$	84 342,26 \$	3 586,21 \$

Les taux horaires ci-dessous sont arrondis à deux (2) décimales

Horaire	Minimum	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Maximum	Échelon
1	13,25 \$	14,28 \$	15,31 \$	16,35 \$	17,38 \$	18,41 \$	1,03 \$
2	14,68 \$	15,83 \$	16,97 \$	18,12 \$	19,26 \$	20,41 \$	1,15 \$
3	16,23 \$	17,47 \$	18,70 \$	19,94 \$	21,17 \$	22,40 \$	1,23 \$
4	17,72 \$	19,05 \$	20,39 \$	21,73 \$	23,06 \$	24,40 \$	1,34 \$
5	19,27 \$	20,69 \$	22,12 \$	23,54 \$	24,97 \$	26,39 \$	1,43 \$
6	20,95 \$	22,44 \$	23,93 \$	25,41 \$	26,90 \$	28,39 \$	1,49 \$
7	22,67 \$	24,22 \$	25,76 \$	27,30 \$	28,84 \$	30,38 \$	1,54 \$
8	24,09 \$	25,75 \$	27,40 \$	29,06 \$	30,72 \$	32,38 \$	1,66 \$
9	25,78 \$	27,50 \$	29,22 \$	30,94 \$	32,65 \$	34,37 \$	1,72 \$
10	27,50 \$	29,28 \$	31,05 \$	32,83 \$	34,61 \$	36,39 \$	1,78 \$
11	29,24 \$	31,06 \$	32,89 \$	34,71 \$	36,54 \$	38,36 \$	1,83 \$
12	31,00 \$	32,87 \$	34,74 \$	36,61 \$	38,48 \$	40,36 \$	1,87 \$
13	32,78 \$	34,70 \$	36,61 \$	38,52 \$	40,44 \$	42,35 \$	1,91 \$
14	34,65 \$	36,59 \$	38,53 \$	40,47 \$	42,41 \$	44,35 \$	1,94 \$
15	36,49 \$	38,46 \$	40,43 \$	42,40 \$	44,37 \$	46,34 \$	1,97 \$

Sommaire de la structure salariale à compter du 29 décembre 2018

Annuel	Minimum	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Maximum	Échelon
1	24 713,18 \$	26 640,81 \$	28 568,44 \$	30 496,06 \$	32 423,69 \$	34 351,32 \$	1 927,63 \$
2	27 390,44 \$	29 526,89 \$	31 663,34 \$	33 799,79 \$	35 936,24 \$	38 072,71 \$	2 136,45 \$
3	30 285,58 \$	32 587,29 \$	34 888,99 \$	37 190,70 \$	39 492,41 \$	41 794,10 \$	2 301,71 \$
4	33 053,60 \$	35 545,98 \$	38 038,36 \$	40 530,74 \$	43 023,12 \$	45 515,50 \$	2 492,38 \$
5	35 939,33 \$	38 598,84 \$	41 258,35 \$	43 917,87 \$	46 577,38 \$	49 236,89 \$	2 659,51 \$
6	39 084,17 \$	41 858,99 \$	44 633,81 \$	47 408,63 \$	50 183,46 \$	52 958,28 \$	2 774,82 \$
7	42 298,27 \$	45 174,55 \$	48 050,83 \$	50 927,12 \$	53 803,40 \$	56 679,67 \$	2 876,28 \$
8	44 938,26 \$	48 030,83 \$	51 123,39 \$	54 215,95 \$	57 308,51 \$	60 401,07 \$	3 092,56 \$
9	48 091,84 \$	51 297,97 \$	54 504,09 \$	57 710,21 \$	60 916,34 \$	64 122,46 \$	3 206,12 \$
10	51 296,36 \$	54 612,78 \$	57 929,21 \$	61 245,63 \$	64 562,05 \$	67 878,45 \$	3 316,42 \$
11	54 542,26 \$	57 946,85 \$	61 351,45 \$	64 756,05 \$	68 160,65 \$	71 565,24 \$	3 404,60 \$
12	57 822,13 \$	61 315,02 \$	64 807,92 \$	68 300,82 \$	71 793,72 \$	75 286,64 \$	3 492,90 \$
13	61 153,03 \$	64 724,03 \$	68 295,02 \$	71 866,02 \$	75 437,01 \$	79 008,03 \$	3 571,00 \$
14	64 632,36 \$	68 251,77 \$	71 871,18 \$	75 490,58 \$	79 109,99 \$	82 729,42 \$	3 619,41 \$
15	68 071,51 \$	71 747,37 \$	75 423,23 \$	79 099,10 \$	82 774,96 \$	86 450,81 \$	3 675,86 \$

Les taux horaires ci-dessous sont arrondis à deux (2) décimales

Horaire	Minimum	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Maximum	Échelon
1	13,58 \$	14,64 \$	15,70 \$	16,76 \$	17,82 \$	18,87 \$	1,06 \$
2	15,05 \$	16,22 \$	17,40 \$	18,57 \$	19,75 \$	20,92 \$	1,17 \$
3	16,64 \$	17,91 \$	19,17 \$	20,43 \$	21,70 \$	22,96 \$	1,26 \$
4	18,16 \$	19,53 \$	20,90 \$	22,27 \$	23,64 \$	25,01 \$	1,37 \$
5	19,75 \$	21,21 \$	22,67 \$	24,13 \$	25,59 \$	27,05 \$	1,46 \$
6	21,47 \$	23,00 \$	24,52 \$	26,05 \$	27,57 \$	29,10 \$	1,52 \$
7	23,24 \$	24,82 \$	26,40 \$	27,98 \$	29,56 \$	31,14 \$	1,58 \$
8	24,69 \$	26,39 \$	28,09 \$	29,79 \$	31,49 \$	33,19 \$	1,70 \$
9	26,42 \$	28,19 \$	29,95 \$	31,71 \$	33,47 \$	35,23 \$	1,76 \$
10	28,18 \$	30,01 \$	31,83 \$	33,65 \$	35,47 \$	37,30 \$	1,82 \$
11	29,97 \$	31,84 \$	33,71 \$	35,58 \$	37,45 \$	39,32 \$	1,87 \$
12	31,77 \$	33,69 \$	35,61 \$	37,53 \$	39,45 \$	41,37 \$	1,92 \$
13	33,60 \$	35,56 \$	37,52 \$	39,49 \$	41,45 \$	43,41 \$	1,96 \$
14	35,51 \$	37,50 \$	39,49 \$	41,48 \$	43,47 \$	45,46 \$	1,99 \$
15	37,40 \$	39,42 \$	41,44 \$	43,46 \$	45,48 \$	47,50 \$	2,02 \$

Sommaire de la structure salariale à compter du 28 décembre 2019

Annuel	Minimum	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Maximum	Échelon
1	25 331,01 \$	27 306,83 \$	29 282,65 \$	31 258,46 \$	33 234,28 \$	35 210,10 \$	1 975,82 \$
2	28 075,20 \$	30 265,06 \$	32 454,92 \$	34 644,78 \$	36 834,64 \$	39 024,53 \$	2 189,86 \$
3	31 042,72 \$	33 401,97 \$	35 761,22 \$	38 120,47 \$	40 479,72 \$	42 838,95 \$	2 359,25 \$
4	33 879,94 \$	36 434,63 \$	38 989,32 \$	41 544,01 \$	44 098,69 \$	46 653,38 \$	2 554,69 \$
5	36 837,81 \$	39 563,81 \$	42 289,81 \$	45 015,81 \$	47 741,81 \$	50 467,81 \$	2 726,00 \$
6	40 061,27 \$	42 905,46 \$	45 749,66 \$	48 593,85 \$	51 438,04 \$	54 282,24 \$	2 844,19 \$
7	43 355,72 \$	46 303,91 \$	49 252,10 \$	52 200,30 \$	55 148,49 \$	58 096,66 \$	2 948,19 \$
8	46 061,72 \$	49 231,60 \$	52 401,47 \$	55 571,35 \$	58 741,23 \$	61 911,09 \$	3 169,88 \$
9	49 294,14 \$	52 580,42 \$	55 866,69 \$	59 152,97 \$	62 439,24 \$	65 725,52 \$	3 286,28 \$
10	52 578,77 \$	55 978,10 \$	59 377,44 \$	62 776,77 \$	66 176,10 \$	69 575,42 \$	3 399,33 \$
11	55 905,81 \$	59 395,53 \$	62 885,24 \$	66 374,95 \$	69 864,66 \$	73 354,37 \$	3 489,71 \$
12	59 267,68 \$	62 847,90 \$	66 428,12 \$	70 008,34 \$	73 588,56 \$	77 168,80 \$	3 580,22 \$
13	62 681,86 \$	66 342,13 \$	70 002,40 \$	73 662,67 \$	77 322,94 \$	80 983,23 \$	3 660,27 \$
14	66 248,17 \$	69 958,06 \$	73 667,96 \$	77 377,85 \$	81 087,74 \$	84 797,66 \$	3 709,89 \$
15	69 773,29 \$	73 541,06 \$	77 308,82 \$	81 076,58 \$	84 844,34 \$	88 612,08 \$	3 767,76 \$

Les taux horaires ci-dessous sont arrondis à deux (2) décimales

Horaire	Minimum	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Maximum	Échelon
1	13,92 \$	15,00 \$	16,09 \$	17,17 \$	18,26 \$	19,35 \$	1,09 \$
2	15,43 \$	16,63 \$	17,83 \$	19,04 \$	20,24 \$	21,44 \$	1,20 \$
3	17,06 \$	18,35 \$	19,65 \$	20,95 \$	22,24 \$	23,54 \$	1,30 \$
4	18,62 \$	20,02 \$	21,42 \$	22,83 \$	24,23 \$	25,63 \$	1,40 \$
5	20,24 \$	21,74 \$	23,24 \$	24,73 \$	26,23 \$	27,73 \$	1,50 \$
6	22,01 \$	23,57 \$	25,14 \$	26,70 \$	28,26 \$	29,83 \$	1,56 \$
7	23,82 \$	25,44 \$	27,06 \$	28,68 \$	30,30 \$	31,92 \$	1,62 \$
8	25,31 \$	27,05 \$	28,79 \$	30,53 \$	32,28 \$	34,02 \$	1,74 \$
9	27,08 \$	28,89 \$	30,70 \$	32,50 \$	34,31 \$	36,11 \$	1,81 \$
10	28,89 \$	30,76 \$	32,62 \$	34,49 \$	36,36 \$	38,23 \$	1,87 \$
11	30,72 \$	32,63 \$	34,55 \$	36,47 \$	38,39 \$	40,30 \$	1,92 \$
12	32,56 \$	34,53 \$	36,50 \$	38,47 \$	40,43 \$	42,40 \$	1,97 \$
13	34,44 \$	36,45 \$	38,46 \$	40,47 \$	42,49 \$	44,50 \$	2,01 \$
14	36,40 \$	38,44 \$	40,48 \$	42,52 \$	44,55 \$	46,59 \$	2,04 \$
15	38,34 \$	40,41 \$	42,48 \$	44,55 \$	46,62 \$	48,69 \$	2,07 \$

Sommaire de la structure salariale à compter du 26 décembre 2020

Annuel	Minimum	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Maximum	Échelon
1	25 989,62 \$	28 016,81 \$	30 044,00 \$	32 071,18 \$	34 098,37 \$	36 125,56 \$	2 027,19 \$
2	28 805,15 \$	31 051,95 \$	33 298,75 \$	35 545,55 \$	37 792,34 \$	40 039,17 \$	2 246,80 \$
3	31 849,83 \$	34 270,42 \$	36 691,01 \$	39 111,60 \$	41 532,19 \$	43 952,77 \$	2 420,59 \$
4	34 760,82 \$	37 381,93 \$	40 003,04 \$	42 624,15 \$	45 245,26 \$	47 866,37 \$	2 621,11 \$
5	37 795,60 \$	40 592,47 \$	43 389,35 \$	46 186,22 \$	48 983,10 \$	51 779,97 \$	2 796,88 \$
6	41 102,86 \$	44 021,00 \$	46 939,15 \$	49 857,29 \$	52 775,43 \$	55 693,58 \$	2 918,14 \$
7	44 482,97 \$	47 507,82 \$	50 532,66 \$	53 557,50 \$	56 582,35 \$	59 607,18 \$	3 024,84 \$
8	47 259,33 \$	50 511,62 \$	53 763,91 \$	57 016,21 \$	60 268,50 \$	63 520,78 \$	3 252,29 \$
9	50 575,79 \$	53 947,51 \$	57 319,23 \$	60 690,95 \$	64 062,66 \$	67 434,38 \$	3 371,72 \$
10	53 945,82 \$	57 433,54 \$	60 921,25 \$	64 408,97 \$	67 896,68 \$	71 384,38 \$	3 487,72 \$
11	57 359,37 \$	60 939,81 \$	64 520,25 \$	68 100,70 \$	71 681,14 \$	75 261,59 \$	3 580,44 \$
12	60 808,64 \$	64 481,95 \$	68 155,25 \$	71 828,56 \$	75 501,86 \$	79 175,19 \$	3 673,31 \$
13	64 311,58 \$	68 067,02 \$	71 822,46 \$	75 577,90 \$	79 333,33 \$	83 088,79 \$	3 755,44 \$
14	67 970,62 \$	71 776,97 \$	75 583,32 \$	79 389,67 \$	83 196,02 \$	87 002,40 \$	3 806,35 \$
15	71 587,40 \$	75 453,12 \$	79 318,84 \$	83 184,57 \$	87 050,29 \$	90 916,00 \$	3 865,72 \$

Les taux horaires ci-dessous sont arrondis à deux (2) décimales

Horaire	Minimum	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Maximum	Échelon
1	14,28 \$	15,39 \$	16,51 \$	17,62 \$	18,74 \$	19,85 \$	1,11 \$
2	15,83 \$	17,06 \$	18,30 \$	19,53 \$	20,77 \$	22,00 \$	1,23 \$
3	17,50 \$	18,83 \$	20,16 \$	21,49 \$	22,82 \$	24,15 \$	1,33 \$
4	19,10 \$	20,54 \$	21,98 \$	23,42 \$	24,86 \$	26,30 \$	1,44 \$
5	20,77 \$	22,30 \$	23,84 \$	25,38 \$	26,91 \$	28,45 \$	1,54 \$
6	22,58 \$	24,19 \$	25,79 \$	27,39 \$	29,00 \$	30,60 \$	1,60 \$
7	24,44 \$	26,10 \$	27,77 \$	29,43 \$	31,09 \$	32,75 \$	1,66 \$
8	25,97 \$	27,75 \$	29,54 \$	31,33 \$	33,11 \$	34,90 \$	1,79 \$
9	27,79 \$	29,64 \$	31,49 \$	33,35 \$	35,20 \$	37,05 \$	1,85 \$
10	29,64 \$	31,56 \$	33,47 \$	35,39 \$	37,31 \$	39,22 \$	1,92 \$
11	31,52 \$	33,48 \$	35,45 \$	37,42 \$	39,39 \$	41,35 \$	1,97 \$
12	33,41 \$	35,43 \$	37,45 \$	39,47 \$	41,48 \$	43,50 \$	2,02 \$
13	35,34 \$	37,40 \$	39,46 \$	41,53 \$	43,59 \$	45,65 \$	2,06 \$
14	37,35 \$	39,44 \$	41,53 \$	43,62 \$	45,71 \$	47,80 \$	2,09 \$
15	39,33 \$	41,46 \$	43,58 \$	45,71 \$	47,83 \$	49,95 \$	2,12 \$

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

Annuel	Minimum	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Maximum	Échelon
1	26 704,33 \$	28 787,27 \$	30 870,21 \$	32 953,14 \$	35 036,08 \$	37 119,02 \$	2 082,94 \$
2	29 597,29 \$	31 905,88 \$	34 214,46 \$	36 523,05 \$	38 831,63 \$	41 140,24 \$	2 308,59 \$
3	32 725,70 \$	35 212,86 \$	37 700,01 \$	40 187,17 \$	42 674,32 \$	45 161,47 \$	2 487,16 \$
4	35 716,74 \$	38 409,93 \$	41 103,12 \$	43 796,31 \$	46 489,50 \$	49 182,70 \$	2 693,19 \$
5	38 834,98 \$	41 708,77 \$	44 582,55 \$	47 456,34 \$	50 330,13 \$	53 203,92 \$	2 873,79 \$
6	42 233,19 \$	45 231,58 \$	48 229,97 \$	51 228,37 \$	54 226,76 \$	57 225,15 \$	2 998,39 \$
7	45 706,25 \$	48 814,28 \$	51 922,31 \$	55 030,33 \$	58 138,36 \$	61 246,38 \$	3 108,03 \$
8	48 558,96 \$	51 900,69 \$	55 242,42 \$	58 584,15 \$	61 925,88 \$	65 267,60 \$	3 341,73 \$
9	51 966,62 \$	55 431,06 \$	58 895,50 \$	62 359,95 \$	65 824,39 \$	69 288,83 \$	3 464,44 \$
10	55 429,33 \$	59 012,96 \$	62 596,59 \$	66 180,21 \$	69 763,84 \$	73 347,45 \$	3 583,63 \$
11	58 936,75 \$	62 615,65 \$	66 294,56 \$	69 973,47 \$	73 652,38 \$	77 331,28 \$	3 678,91 \$
12	62 480,88 \$	66 255,20 \$	70 029,52 \$	73 803,84 \$	77 578,16 \$	81 352,51 \$	3 774,32 \$
13	66 080,15 \$	69 938,86 \$	73 797,58 \$	77 656,29 \$	81 515,00 \$	85 373,74 \$	3 858,71 \$
14	69 839,81 \$	73 750,84 \$	77 661,86 \$	81 572,89 \$	85 483,91 \$	89 394,96 \$	3 911,03 \$
15	73 556,05 \$	77 528,08 \$	81 500,11 \$	85 472,14 \$	89 444,17 \$	93 416,19 \$	3 972,03 \$

Les taux horaires ci-dessous sont arrondis à deux (2) décimales

Horaire	Minimum	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Maximum	Échelon
1	14,67 \$	15,82 \$	16,96 \$	18,11 \$	19,25 \$	20,40 \$	1,14 \$
2	16,26 \$	17,53 \$	18,80 \$	20,07 \$	21,34 \$	22,60 \$	1,27 \$
3	17,98 \$	19,35 \$	20,71 \$	22,08 \$	23,45 \$	24,81 \$	1,37 \$
4	19,62 \$	21,10 \$	22,58 \$	24,06 \$	25,54 \$	27,02 \$	1,48 \$
5	21,34 \$	22,92 \$	24,50 \$	26,07 \$	27,65 \$	29,23 \$	1,58 \$
6	23,21 \$	24,85 \$	26,50 \$	28,15 \$	29,79 \$	31,44 \$	1,65 \$
7	25,11 \$	26,82 \$	28,53 \$	30,24 \$	31,94 \$	33,65 \$	1,71 \$
8	26,68 \$	28,52 \$	30,35 \$	32,19 \$	34,03 \$	35,86 \$	1,84 \$
9	28,55 \$	30,46 \$	32,36 \$	34,26 \$	36,17 \$	38,07 \$	1,90 \$
10	30,46 \$	32,42 \$	34,39 \$	36,36 \$	38,33 \$	40,30 \$	1,97 \$
11	32,38 \$	34,40 \$	36,43 \$	38,45 \$	40,47 \$	42,49 \$	2,02 \$
12	34,33 \$	36,40 \$	38,48 \$	40,55 \$	42,63 \$	44,70 \$	2,07 \$
13	36,31 \$	38,43 \$	40,55 \$	42,67 \$	44,79 \$	46,91 \$	2,12 \$
14	38,37 \$	40,52 \$	42,67 \$	44,82 \$	46,97 \$	49,12 \$	2,15 \$
15	40,42 \$	42,60 \$	44,78 \$	46,96 \$	49,15 \$	51,33 \$	2,18 \$

Sommaire de la structure salariale à compter du 31 décembre 2022

Annuel	Minimum	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Maximum	Échelon
1	27 438,70 \$	29 578,92 \$	31 719,14 \$	33 859,35 \$	35 999,57 \$	38 139,79 \$	2 140,22 \$
2	30 411,22 \$	32 783,29 \$	35 155,36 \$	37 527,43 \$	39 899,50 \$	42 271,60 \$	2 372,07 \$
3	33 625,66 \$	36 181,21 \$	38 736,76 \$	41 292,32 \$	43 847,87 \$	46 403,41 \$	2 555,55 \$
4	36 698,95 \$	39 466,21 \$	42 233,46 \$	45 000,71 \$	47 767,97 \$	50 535,22 \$	2 767,25 \$
5	39 902,94 \$	42 855,76 \$	45 808,58 \$	48 761,39 \$	51 714,21 \$	54 667,03 \$	2 952,82 \$
6	43 394,60 \$	46 475,45 \$	49 556,30 \$	52 637,15 \$	55 717,99 \$	58 798,84 \$	3 080,85 \$
7	46 963,18 \$	50 156,67 \$	53 350,17 \$	56 543,67 \$	59 737,17 \$	62 930,65 \$	3 193,50 \$
8	49 894,33 \$	53 327,96 \$	56 761,59 \$	60 195,22 \$	63 628,84 \$	67 062,46 \$	3 433,63 \$
9	53 395,70 \$	56 955,42 \$	60 515,13 \$	64 074,84 \$	67 634,56 \$	71 194,27 \$	3 559,71 \$
10	56 953,64 \$	60 635,81 \$	64 317,99 \$	68 000,17 \$	71 682,35 \$	75 364,50 \$	3 682,18 \$
11	60 557,51 \$	64 337,59 \$	68 117,66 \$	71 897,74 \$	75 677,82 \$	79 457,89 \$	3 780,08 \$
12	64 199,10 \$	68 077,22 \$	71 955,33 \$	75 833,45 \$	79 711,56 \$	83 589,70 \$	3 878,12 \$
13	67 897,36 \$	71 862,18 \$	75 827,01 \$	79 791,84 \$	83 756,66 \$	87 721,51 \$	3 964,83 \$
14	71 760,41 \$	75 778,99 \$	79 797,56 \$	83 816,14 \$	87 834,72 \$	91 853,32 \$	4 018,58 \$
15	75 578,85 \$	79 660,11 \$	83 741,37 \$	87 822,63 \$	91 903,89 \$	95 985,13 \$	4 081,26 \$

Les taux horaires ci-dessous sont arrondis à deux (2) décimales

Horaire	Minimum	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Maximum	Échelon
1	15,08 \$	16,25 \$	17,43 \$	18,60 \$	19,78 \$	20,96 \$	1,18 \$
2	16,71 \$	18,01 \$	19,32 \$	20,62 \$	21,92 \$	23,23 \$	1,30 \$
3	18,48 \$	19,88 \$	21,28 \$	22,69 \$	24,09 \$	25,50 \$	1,40 \$
4	20,16 \$	21,68 \$	23,21 \$	24,73 \$	26,25 \$	27,77 \$	1,52 \$
5	21,92 \$	23,55 \$	25,17 \$	26,79 \$	28,41 \$	30,04 \$	1,62 \$
6	23,84 \$	25,54 \$	27,23 \$	28,92 \$	30,61 \$	32,31 \$	1,69 \$
7	25,80 \$	27,56 \$	29,31 \$	31,07 \$	32,82 \$	34,58 \$	1,75 \$
8	27,41 \$	29,30 \$	31,19 \$	33,07 \$	34,96 \$	36,85 \$	1,89 \$
9	29,34 \$	31,29 \$	33,25 \$	35,21 \$	37,16 \$	39,12 \$	1,96 \$
10	31,29 \$	33,32 \$	35,34 \$	37,36 \$	39,39 \$	41,41 \$	2,02 \$
11	33,27 \$	35,35 \$	37,43 \$	39,50 \$	41,58 \$	43,66 \$	2,08 \$
12	35,27 \$	37,41 \$	39,54 \$	41,67 \$	43,80 \$	45,93 \$	2,13 \$
13	37,31 \$	39,48 \$	41,66 \$	43,84 \$	46,02 \$	48,20 \$	2,18 \$
14	39,43 \$	41,64 \$	43,84 \$	46,05 \$	48,26 \$	50,47 \$	2,21 \$
15	41,53 \$	43,77 \$	46,01 \$	48,25 \$	50,50 \$	52,74 \$	2,24 \$

Sommaire de la structure salariale à compter du 30 décembre 2023

Annuel	Minimum	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Maximum	Échelon
1	28 056,07 \$	30 244,45 \$	32 432,82 \$	34 621,19 \$	36 809,56 \$	38 997,93 \$	2 188,37 \$
2	31 095,47 \$	33 520,91 \$	35 946,36 \$	38 371,80 \$	40 797,24 \$	43 222,71 \$	2 425,44 \$
3	34 382,24 \$	36 995,29 \$	39 608,34 \$	42 221,39 \$	44 834,45 \$	47 447,49 \$	2 613,05 \$
4	37 524,68 \$	40 354,20 \$	43 183,71 \$	46 013,23 \$	48 842,75 \$	51 672,26 \$	2 829,52 \$
5	40 800,75 \$	43 820,01 \$	46 839,27 \$	49 858,52 \$	52 877,78 \$	55 897,04 \$	3 019,26 \$
6	44 370,98 \$	47 521,15 \$	50 671,32 \$	53 821,48 \$	56 971,65 \$	60 121,81 \$	3 150,17 \$
7	48 019,85 \$	51 285,20 \$	54 550,55 \$	57 815,90 \$	61 081,25 \$	64 346,59 \$	3 265,35 \$
8	51 016,95 \$	54 527,84 \$	58 038,72 \$	61 549,61 \$	65 060,49 \$	68 571,37 \$	3 510,89 \$
9	54 597,11 \$	58 236,91 \$	61 876,72 \$	65 516,53 \$	69 156,34 \$	72 796,14 \$	3 639,81 \$
10	58 235,09 \$	62 000,12 \$	65 765,15 \$	69 530,17 \$	73 295,20 \$	77 060,20 \$	3 765,03 \$
11	61 920,05 \$	65 785,18 \$	69 650,31 \$	73 515,44 \$	77 380,57 \$	81 245,70 \$	3 865,13 \$
12	65 643,58 \$	69 608,95 \$	73 574,33 \$	77 539,70 \$	81 505,07 \$	85 470,47 \$	3 965,37 \$
13	69 425,05 \$	73 479,08 \$	77 533,12 \$	81 587,15 \$	85 641,19 \$	89 695,25 \$	4 054,04 \$
14	73 375,02 \$	77 484,01 \$	81 593,01 \$	85 702,01 \$	89 811,00 \$	93 920,02 \$	4 109,00 \$
15	77 279,37 \$	81 452,46 \$	85 625,55 \$	89 798,63 \$	93 971,72 \$	98 144,80 \$	4 173,09 \$

Les taux horaires ci-dessous sont arrondis à deux (2) décimales

Horaire	Minimum	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Maximum	Échelon
1	15,42 \$	16,62 \$	17,82 \$	19,02 \$	20,23 \$	21,43 \$	1,20 \$
2	17,09 \$	18,42 \$	19,75 \$	21,08 \$	22,42 \$	23,75 \$	1,33 \$
3	18,89 \$	20,33 \$	21,76 \$	23,20 \$	24,63 \$	26,07 \$	1,44 \$
4	20,62 \$	22,17 \$	23,73 \$	25,28 \$	26,84 \$	28,39 \$	1,55 \$
5	22,42 \$	24,08 \$	25,74 \$	27,39 \$	29,05 \$	30,71 \$	1,66 \$
6	24,38 \$	26,11 \$	27,84 \$	29,57 \$	31,30 \$	33,03 \$	1,73 \$
7	26,38 \$	28,18 \$	29,97 \$	31,77 \$	33,56 \$	35,36 \$	1,79 \$
8	28,03 \$	29,96 \$	31,89 \$	33,82 \$	35,75 \$	37,68 \$	1,93 \$
9	30,00 \$	32,00 \$	34,00 \$	36,00 \$	38,00 \$	40,00 \$	2,00 \$
10	32,00 \$	34,07 \$	36,13 \$	38,20 \$	40,27 \$	42,34 \$	2,07 \$
11	34,02 \$	36,15 \$	38,27 \$	40,39 \$	42,52 \$	44,64 \$	2,12 \$
12	36,07 \$	38,25 \$	40,43 \$	42,60 \$	44,78 \$	46,96 \$	2,18 \$
13	38,15 \$	40,37 \$	42,60 \$	44,83 \$	47,06 \$	49,28 \$	2,23 \$
14	40,32 \$	42,57 \$	44,83 \$	47,09 \$	49,35 \$	51,60 \$	2,26 \$
15	42,46 \$	44,75 \$	47,05 \$	49,34 \$	51,63 \$	53,93 \$	2,29 \$

Sommaire de la structure salariale à compter du 28 décembre 2024

Annuel	Minimum	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Maximum	Échelon
1	28 687,33 \$	30 924,95 \$	33 162,56 \$	35 400,17 \$	37 637,78 \$	39 875,39 \$	2 237,61 \$
2	31 795,12 \$	34 275,13 \$	36 755,15 \$	39 235,17 \$	41 715,18 \$	44 195,22 \$	2 480,02 \$
3	35 155,84 \$	37 827,68 \$	40 499,53 \$	43 171,38 \$	45 843,22 \$	48 515,05 \$	2 671,85 \$
4	38 368,98 \$	41 262,16 \$	44 155,35 \$	47 048,53 \$	49 941,71 \$	52 834,89 \$	2 893,18 \$
5	41 718,77 \$	44 805,96 \$	47 893,15 \$	50 980,34 \$	54 067,53 \$	57 154,72 \$	3 087,19 \$
6	45 369,33 \$	48 590,37 \$	51 811,42 \$	55 032,46 \$	58 253,51 \$	61 474,56 \$	3 221,05 \$
7	49 100,30 \$	52 439,12 \$	55 777,94 \$	59 116,76 \$	62 455,58 \$	65 794,39 \$	3 338,82 \$
8	52 164,83 \$	55 754,71 \$	59 344,59 \$	62 934,47 \$	66 524,35 \$	70 114,22 \$	3 589,88 \$
9	55 825,54 \$	59 547,24 \$	63 268,95 \$	66 990,65 \$	70 712,35 \$	74 434,06 \$	3 721,70 \$
10	59 545,38 \$	63 395,12 \$	67 244,86 \$	71 094,60 \$	74 944,34 \$	78 794,06 \$	3 849,74 \$
11	63 313,25 \$	67 265,35 \$	71 217,44 \$	75 169,54 \$	79 121,63 \$	83 073,72 \$	3 952,09 \$
12	67 120,56 \$	71 175,16 \$	75 229,75 \$	79 284,34 \$	83 338,94 \$	87 393,56 \$	4 054,59 \$
13	70 987,11 \$	75 132,36 \$	79 277,61 \$	83 422,86 \$	87 568,12 \$	91 713,39 \$	4 145,25 \$
14	75 025,95 \$	79 227,40 \$	83 428,85 \$	87 630,30 \$	91 831,75 \$	96 033,22 \$	4 201,45 \$
15	79 018,16 \$	83 285,14 \$	87 552,12 \$	91 819,10 \$	96 086,09 \$	100 353,06 \$	4 266,98 \$

Les taux horaires ci-dessous sont arrondis à deux (2) décimales

Horaire	Minimum	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Maximum	Échelon
1	15,76 \$	16,99 \$	18,22 \$	19,45 \$	20,68 \$	21,91 \$	1,23 \$
2	17,47 \$	18,83 \$	20,20 \$	21,56 \$	22,92 \$	24,28 \$	1,36 \$
3	19,32 \$	20,78 \$	22,25 \$	23,72 \$	25,19 \$	26,66 \$	1,47 \$
4	21,08 \$	22,67 \$	24,26 \$	25,85 \$	27,44 \$	29,03 \$	1,59 \$
5	22,92 \$	24,62 \$	26,31 \$	28,01 \$	29,71 \$	31,40 \$	1,70 \$
6	24,93 \$	26,70 \$	28,47 \$	30,24 \$	32,01 \$	33,78 \$	1,77 \$
7	26,98 \$	28,81 \$	30,65 \$	32,48 \$	34,32 \$	36,15 \$	1,83 \$
8	28,66 \$	30,63 \$	32,61 \$	34,58 \$	36,55 \$	38,52 \$	1,97 \$
9	30,67 \$	32,72 \$	34,76 \$	36,81 \$	38,85 \$	40,90 \$	2,04 \$
10	32,72 \$	34,83 \$	36,95 \$	39,06 \$	41,18 \$	43,29 \$	2,12 \$
11	34,79 \$	36,96 \$	39,13 \$	41,30 \$	43,47 \$	45,64 \$	2,17 \$
12	36,88 \$	39,11 \$	41,34 \$	43,56 \$	45,79 \$	48,02 \$	2,23 \$
13	39,00 \$	41,28 \$	43,56 \$	45,84 \$	48,11 \$	50,39 \$	2,28 \$
14	41,22 \$	43,53 \$	45,84 \$	48,15 \$	50,46 \$	52,77 \$	2,31 \$
15	43,42 \$	45,76 \$	48,11 \$	50,45 \$	52,79 \$	55,14 \$	2,34 \$

Sommaire de la structure salariale à compter du 27 décembre 2025

Annuel	Minimum	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Maximum	Échelon
1	29 332,80 \$	31 620,76 \$	33 908,71 \$	36 196,67 \$	38 484,63 \$	40 772,58 \$	2 287,96 \$
2	32 510,51 \$	35 046,33 \$	37 582,14 \$	40 117,96 \$	42 653,77 \$	45 189,61 \$	2 535,82 \$
3	35 946,84 \$	38 678,81 \$	41 410,77 \$	44 142,73 \$	46 874,69 \$	49 606,64 \$	2 731,96 \$
4	39 232,29 \$	42 190,56 \$	45 148,84 \$	48 107,12 \$	51 065,40 \$	54 023,67 \$	2 958,28 \$
5	42 657,44 \$	45 814,10 \$	48 970,75 \$	52 127,40 \$	55 284,05 \$	58 440,70 \$	3 156,65 \$
6	46 390,14 \$	49 683,66 \$	52 977,18 \$	56 270,70 \$	59 564,21 \$	62 857,73 \$	3 293,52 \$
7	50 205,05 \$	53 619,00 \$	57 032,94 \$	60 446,89 \$	63 860,83 \$	67 274,76 \$	3 413,94 \$
8	53 338,54 \$	57 009,19 \$	60 679,85 \$	64 350,50 \$	68 021,15 \$	71 691,79 \$	3 670,65 \$
9	57 081,62 \$	60 887,06 \$	64 692,50 \$	68 497,94 \$	72 303,38 \$	76 108,82 \$	3 805,44 \$
10	60 885,15 \$	64 821,51 \$	68 757,87 \$	72 694,23 \$	76 630,59 \$	80 566,92 \$	3 936,36 \$
11	64 737,80 \$	68 778,82 \$	72 819,83 \$	76 860,85 \$	80 901,87 \$	84 942,88 \$	4 041,02 \$
12	68 630,77 \$	72 776,60 \$	76 922,42 \$	81 068,24 \$	85 214,06 \$	89 359,91 \$	4 145,82 \$
13	72 584,32 \$	76 822,84 \$	81 061,36 \$	85 299,88 \$	89 538,40 \$	93 776,94 \$	4 238,52 \$
14	76 714,04 \$	81 010,02 \$	85 306,00 \$	89 601,98 \$	93 897,97 \$	98 193,97 \$	4 295,98 \$
15	80 796,06 \$	85 159,05 \$	89 522,04 \$	93 885,03 \$	98 248,02 \$	102 611,00 \$	4 362,99 \$

Les taux horaires ci-dessous sont arrondis à deux (2) décimales

Horaire	Minimum	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Maximum	Échelon
1	16,12 \$	17,37 \$	18,63 \$	19,89 \$	21,15 \$	22,40 \$	1,26 \$
2	17,86 \$	19,26 \$	20,65 \$	22,04 \$	23,44 \$	24,83 \$	1,39 \$
3	19,75 \$	21,25 \$	22,75 \$	24,25 \$	25,76 \$	27,26 \$	1,50 \$
4	21,56 \$	23,18 \$	24,81 \$	26,43 \$	28,06 \$	29,68 \$	1,63 \$
5	23,44 \$	25,17 \$	26,91 \$	28,64 \$	30,38 \$	32,11 \$	1,73 \$
6	25,49 \$	27,30 \$	29,11 \$	30,92 \$	32,73 \$	34,54 \$	1,81 \$
7	27,59 \$	29,46 \$	31,34 \$	33,21 \$	35,09 \$	36,96 \$	1,88 \$
8	29,31 \$	31,32 \$	33,34 \$	35,36 \$	37,37 \$	39,39 \$	2,02 \$
9	31,36 \$	33,45 \$	35,55 \$	37,64 \$	39,73 \$	41,82 \$	2,09 \$
10	33,45 \$	35,62 \$	37,78 \$	39,94 \$	42,10 \$	44,27 \$	2,16 \$
11	35,57 \$	37,79 \$	40,01 \$	42,23 \$	44,45 \$	46,67 \$	2,22 \$
12	37,71 \$	39,99 \$	42,27 \$	44,54 \$	46,82 \$	49,10 \$	2,28 \$
13	39,88 \$	42,21 \$	44,54 \$	46,87 \$	49,20 \$	51,53 \$	2,33 \$
14	42,15 \$	44,51 \$	46,87 \$	49,23 \$	51,59 \$	53,95 \$	2,36 \$
15	44,39 \$	46,79 \$	49,19 \$	51,59 \$	53,98 \$	56,38 \$	2,40 \$

Sommaire de la structure salariale à compter du 26 décembre 2026

Annuel	Minimum	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Maximum	Échelon
1	29 992,79 \$	32 332,22 \$	34 671,66 \$	37 011,09 \$	39 350,53 \$	41 689,97 \$	2 339,44 \$
2	33 242,00 \$	35 834,87 \$	38 427,74 \$	41 020,61 \$	43 613,48 \$	46 206,38 \$	2 592,87 \$
3	36 755,65 \$	39 549,08 \$	42 342,51 \$	45 135,94 \$	47 929,37 \$	50 722,79 \$	2 793,43 \$
4	40 115,01 \$	43 139,85 \$	46 164,69 \$	49 189,53 \$	52 214,37 \$	55 239,21 \$	3 024,84 \$
5	43 617,24 \$	46 844,91 \$	50 072,59 \$	53 300,27 \$	56 527,94 \$	59 755,62 \$	3 227,68 \$
6	47 433,92 \$	50 801,54 \$	54 169,16 \$	57 536,79 \$	60 904,41 \$	64 272,03 \$	3 367,62 \$
7	51 334,67 \$	54 825,42 \$	58 316,18 \$	61 806,94 \$	65 297,70 \$	68 788,44 \$	3 490,76 \$
8	54 538,66 \$	58 291,90 \$	62 045,14 \$	65 798,39 \$	69 551,63 \$	73 304,86 \$	3 753,24 \$
9	58 365,95 \$	62 257,02 \$	66 148,08 \$	70 039,14 \$	73 930,21 \$	77 821,27 \$	3 891,06 \$
10	62 255,07 \$	66 280,00 \$	70 304,92 \$	74 329,85 \$	78 354,78 \$	82 379,68 \$	4 024,93 \$
11	66 194,40 \$	70 326,34 \$	74 458,28 \$	78 590,22 \$	82 722,16 \$	86 854,10 \$	4 131,94 \$
12	70 174,97 \$	74 414,07 \$	78 653,17 \$	82 892,28 \$	87 131,38 \$	91 370,51 \$	4 239,10 \$
13	74 217,47 \$	78 551,35 \$	82 885,24 \$	87 219,13 \$	91 553,01 \$	95 886,92 \$	4 333,89 \$
14	78 440,10 \$	82 832,75 \$	87 225,39 \$	91 618,03 \$	96 010,67 \$	100 403,34 \$	4 392,64 \$
15	82 613,98 \$	87 075,13 \$	91 536,29 \$	95 997,45 \$	100 458,60 \$	104 919,75 \$	4 461,16 \$

Les taux horaires ci-dessous sont arrondis à deux (2) décimales

Horaire	Minimum	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Maximum	Échelon
1	16,48 \$	17,76 \$	19,05 \$	20,34 \$	21,62 \$	22,91 \$	1,29 \$
2	18,26 \$	19,69 \$	21,11 \$	22,54 \$	23,96 \$	25,39 \$	1,42 \$
3	20,20 \$	21,73 \$	23,27 \$	24,80 \$	26,33 \$	27,87 \$	1,53 \$
4	22,04 \$	23,70 \$	25,37 \$	27,03 \$	28,69 \$	30,35 \$	1,66 \$
5	23,97 \$	25,74 \$	27,51 \$	29,29 \$	31,06 \$	32,83 \$	1,77 \$
6	26,06 \$	27,91 \$	29,76 \$	31,61 \$	33,46 \$	35,31 \$	1,85 \$
7	28,21 \$	30,12 \$	32,04 \$	33,96 \$	35,88 \$	37,80 \$	1,92 \$
8	29,97 \$	32,03 \$	34,09 \$	36,15 \$	38,22 \$	40,28 \$	2,06 \$
9	32,07 \$	34,21 \$	36,35 \$	38,48 \$	40,62 \$	42,76 \$	2,14 \$
10	34,21 \$	36,42 \$	38,63 \$	40,84 \$	43,05 \$	45,26 \$	2,21 \$
11	36,37 \$	38,64 \$	40,91 \$	43,18 \$	45,45 \$	47,72 \$	2,27 \$
12	38,56 \$	40,89 \$	43,22 \$	45,55 \$	47,87 \$	50,20 \$	2,33 \$
13	40,78 \$	43,16 \$	45,54 \$	47,92 \$	50,30 \$	52,69 \$	2,38 \$
14	43,10 \$	45,51 \$	47,93 \$	50,34 \$	52,75 \$	55,17 \$	2,41 \$
15	45,39 \$	47,84 \$	50,29 \$	52,75 \$	55,20 \$	57,65 \$	2,45 \$

**ANNEXE « A-2 » SOMMAIRES DE LA STRUCTURE SALARIALE
PAR ANNÉE DES ÉTUDIANTS ET DES STAGIAIRES**

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
	2,30 %	2,50 %	2,50 %	2,60 %	2,75 %	2,75 %	2,25 %	2,25 %	2,25 %	2,25 %
Groupe étudiant 01										
AN 1	17,27 \$	17,70 \$	18,14 \$	18,61 \$	19,12 \$	19,65 \$	20,09 \$	20,54 \$	21,00 \$	21,47 \$
AN 2	18,42 \$	18,88 \$	19,35 \$	19,85 \$	20,40 \$	20,96 \$	21,43 \$	21,91 \$	22,40 \$	22,90 \$
Groupe étudiant 02										
AN 1	16,12 \$	16,52 \$	16,983 \$	17,37 \$	17,85 \$	18,34 \$	18,75 \$	19,17 \$	19,60 \$	20,04 \$
AN 2	17,27 \$	17,70 \$	18,14 \$	18,61 \$	19,12 \$	19,65 \$	20,09 \$	20,54 \$	21,00 \$	21,47 \$
Groupe étudiant 03										
AN 1	15,55 \$	15,94 \$	16,34 \$	16,76 \$	17,22 \$	17,69 \$	18,09 \$	18,50 \$	18,92 \$	19,35 \$
AN 2	16,70 \$	17,12 \$	17,55 \$	18,01 \$	18,51 \$	19,02 \$	19,45 \$	19,89 \$	20,34 \$	20,80 \$
Groupe étudiant 04										
AN 1	14,97 \$	15,34 \$	15,72 \$	16,13 \$	16,57 \$	17,03 \$	17,41 \$	17,80 \$	18,20 \$	18,61 \$
AN 2	16,12 \$	16,52 \$	16,93 \$	17,37 \$	17,85 \$	18,34 \$	18,75 \$	19,17 \$	19,60 \$	20,04 \$

Groupe étudiant 01

Aide-inspecteur en bâtiment

Aide-technicien en architecture

Aide-technicien en génie civil

Aide-technicien en ressources humaines

Aide-technicien en urbanisme

Groupe étudiant 03

Aide-bibliothécaire

Groupe étudiant 04

Assistant de bureau

Groupe étudiant 02

Aide-références – bibliothèque

Aide-technicien en informatique

ANNEXE « A-3 » LISTE DES EMPLOIS PAR GROUPE DE TRAITEMENT

GROUPE DE TRAITEMENT 4

Aide-bibliothécaire

GROUPE DE TRAITEMENT 6

Agent de bureau

Aide technique suivi de projet

Préposé au contrôle et logistique

GROUPE DE TRAITEMENT 8

Agent de distribution d'équipements municipaux

Préposé aux comptes payables et taxation

Répartiteur – service aux citoyens

Secrétaire d'unité administrative

GROUPE DE TRAITEMENT 9

Agent de bureau principal

Agent de service à la clientèle et émission de permis

Bibliotechnicien

Secrétaire d'unité administrative – travaux publics

Secrétaire – aménagement urbain et ingénierie

GROUPE DE TRAITEMENT 10

Agent comptable

Agent de communications sociales

Inspecteur en bâtiments 10

Inspecteur en horticulture et arboriculture

Préposé à la réglementation

Technicien administratif – affaires juridiques et greffe

Technicien en informatique – soutien technique en bureautique

Technicien en loisirs

Technicien au traitement de la paie et ressources humaines

GROUPE DE TRAITEMENT 11

Agent d'approvisionnement niveau 1

Technicien administratif – aménagement urbain

Technicien administratif – direction générale

GROUPE DE TRAITEMENT 12

Agent de gestion documentaire et archives

Agent de planification

Surveillant de travaux de génie civil – eaux et égouts

Technicien en géomatique

GROUPE DE TRAITEMENT 13

Inspecteur en bâtiments 13

Technicien en soutien aux infrastructures technologiques

ANNEXE « A-4 » LISTE DES JOURS FÉRIÉS ET CHÔMIÉS

Férié	2018	2019	2020	2021	2022
Jour de l'An	Lundi 1 ^{er} janvier remis au mardi 2 janvier	Mardi 1 ^{er} janvier	Mercredi 1 ^{er} janvier	Vendredi 1 ^{er} janvier	Samedi 1 ^{er} janvier remis au lundi 3 janvier
Lendemain du jour de l'An	Mardi 2 janvier remis au mercredi 3 janvier	Mercredi 2 janvier	Jeudi 2 janvier	Samedi 2 janvier remis au lundi 4 janvier	Dimanche 2 janvier remis au mardi 4 janvier
Vendredi Saint	Vendredi 30 mars	Vendredi 19 avril	Vendredi 10 avril	Vendredi 2 avril	Vendredi 15 avril
Lundi de Pâques	Lundi 2 avril	Lundi 22 avril	Lundi 13 avril	Lundi 5 avril	Lundi 18 avril
Journée nationale des Patriotes	Lundi 21 mai	Lundi 20 mai	Lundi 18 mai	Lundi 24 mai	Lundi 23 mai
Fête nationale du Québec	Dimanche 24 juin remis au lundi 25 juin	Lundi 24 juin	Mercredi 24 juin	Jeudi 24 juin	Vendredi 24 juin
Fête du Canada	Dimanche 1 ^{er} juillet remis au lundi 2 juillet	Lundi 1 ^{er} juillet	Mercredi 1 ^{er} juillet	Jeudi 1 ^{er} juillet	Vendredi 1 ^{er} juillet
Fête du Travail	Lundi 3 septembre	Lundi 2 septembre	Lundi 7 septembre	Lundi 6 septembre	Lundi 5 septembre
Action de Grâce	Lundi 8 octobre	Lundi 14 octobre	Lundi 12 octobre	Lundi 11 octobre	Lundi 10 octobre
Veille de Noël	Lundi 24 décembre	Mardi 24 décembre	Jeudi 24 décembre	Vendredi 24 décembre	Samedi 24 décembre remis au vendredi 23 décembre
Jour de Noël	Mardi 25 décembre	Mercredi 25 décembre	Vendredi 25 décembre	Samedi 25 décembre remis au lundi 27 décembre	Dimanche 25 décembre remis au lundi 26 décembre
Lendemain de Noël	Mercredi 26 décembre	Jeudi 26 décembre	Samedi 26 décembre remis au lundi 28 décembre	Dimanche 26 décembre remis au mardi 28 décembre	Lundi 26 décembre remis au mardi 27 décembre
Veille du jour de l'An	Lundi 31 décembre	Mardi 31 décembre	Jeudi 31 décembre	Vendredi 31 décembre	Samedi 31 décembre remis au vendredi 30 décembre

Férié	2023	2024	2025	2026	2027
Jour de l'An	Dimanche 1 ^{er} janvier remis au lundi 2 janvier	Lundi 1 ^{er} janvier remis au mardi 2 janvier	Mercredi 1 ^{er} janvier	Jeudi 1 ^{er} janvier	Vendredi 1 ^{er} janvier
Lendemain du jour de l'An	Lundi 2 janvier remis au mardi 3 janvier	Mardi 2 janvier remis au mercredi 3 janvier	Jeudi 2 janvier	Vendredi 2 janvier	Samedi 2 janvier remis au 4 janvier
Vendredi Saint	Vendredi 7 avril	Vendredi 29 mars	Vendredi 18 avril	Vendredi 3 avril	Vendredi 26 mars
Lundi de Pâques	Lundi 10 avril	Lundi 1 ^{er} avril	Lundi 21 avril	Lundi 6 avril	Lundi 29 mars
Journée nationale des Patriotes	Lundi 22 mai	Lundi 20 mai	Lundi 19 mai	Lundi 18 mai	Lundi 24 mai
Fête nationale du Québec	Samedi 24 juin remis au vendredi 23 juin	Lundi 24 juin	Mardi 24 juin	Mercredi 24 juin	Jeudi 24 juin
Fête du Canada	Samedi 1 ^{er} juillet remis au vendredi 30 juin	Lundi 1 ^{er} juillet	Mardi 1 ^{er} juillet	Mercredi 1 ^{er} juillet	Jeudi 1 ^{er} juillet
Fête du Travail	Lundi 4 septembre	Lundi 2 septembre	Lundi 1 ^{er} septembre	Lundi 7 septembre	Lundi 6 septembre
Action de Grâce	Lundi 9 octobre	Lundi 14 octobre	Lundi 13 octobre	Lundi 12 octobre	Lundi 11 octobre
Veille de Noël	Dimanche 24 décembre remis au lundi 25 décembre	Mardi 24 décembre	Mercredi 24 décembre	Jeudi 24 décembre	Vendredi 24 décembre
Jour de Noël	Lundi 25 décembre remis au mardi 26 décembre	Mercredi 25 décembre	Jeudi 25 décembre	Vendredi 25 décembre	Samedi 25 décembre remis au lundi 27 décembre
Lendemain de Noël	Mardi 26 décembre remis au mercredi 27 décembre	Jeudi 26 décembre	Vendredi 26 décembre	Samedi 26 décembre remis au lundi 28 décembre	Dimanche 26 décembre remis au mardi 28 décembre
Veille du jour de l'An	Dimanche 31 décembre remis au lundi 1 ^{er} janvier 2024	Mardi 31 décembre	Mercredi 31 décembre	Jeudi 31 décembre	Vendredi 31 décembre

Férié	2018	2019	2020	2021	2022
Jour de l'An	Lundi 1 ^{er} janvier	Mardi 1 ^{er} janvier	Mercredi 1 ^{er} janvier	Vendredi 1 ^{er} janvier	Samedi 1 ^{er} janvier
Lendemain du jour de l'An	Mardi 2 janvier	Mercredi 2 janvier	Jeudi 2 janvier	Samedi 2 janvier	Dimanche 2 janvier
Vendredi Saint	Vendredi 30 mars	Vendredi 19 avril	Vendredi 10 avril	Vendredi 2 avril	Vendredi 15 avril
Lundi de Pâques	Dimanche 1 ^{er} avril	Dimanche 21 avril	Dimanche 12 avril	Dimanche 4 avril	Dimanche 17 avril
Journée nationale des Patriotes	Lundi 21 mai	Lundi 20 mai	Lundi 18 mai	Lundi 24 mai	Lundi 23 mai
Fête nationale du Québec	Dimanche 24 juin	Lundi 24 juin	Mercredi 24 juin	Jeudi 24 juin	Vendredi 24 juin
Fête du Canada	Dimanche 1 ^{er} juillet	Lundi 1 ^{er} juillet	Mercredi 1 ^{er} juillet	Jeudi 1 ^{er} juillet	Vendredi 1 ^{er} juillet
Fête du Travail	Lundi 3 septembre	Lundi 2 septembre	Lundi 7 septembre	Lundi 6 septembre	Lundi 5 septembre
Action de Grâce	Lundi 8 octobre	Lundi 14 octobre	Lundi 12 octobre	Lundi 11 octobre	Lundi 10 octobre
Veille de Noël	Lundi 24 décembre	Mardi 24 décembre	Jeudi 24 décembre	Vendredi 24 décembre	Samedi 24 décembre
Jour de Noël	Mardi 25 décembre	Mercredi 25 décembre	Vendredi 25 décembre	Samedi 25 décembre	Dimanche 25 décembre
Lendemain de Noël	Mercredi 26 décembre	Jeudi 26 décembre	Samedi 26 décembre	Dimanche 26 décembre	Lundi 26 décembre
Veille du jour de l'An	Lundi 31 décembre	Mardi 31 décembre	Jeudi 31 décembre	Vendredi 31 décembre	Samedi 31 décembre

Férié	2023	2024	2025	2026	2027
Jour de l'An	Dimanche 1 ^{er} janvier	Lundi 1 ^{er} janvier	Mercredi 1 ^{er} janvier	Jeudi 1 ^{er} janvier	Vendredi 1 ^{er} janvier
Lendemain du jour de l'An	Lundi 2 janvier	Mardi 2 janvier	Jeudi 2 janvier	Vendredi 2 janvier	Samedi 2 janvier
Vendredi Saint	Vendredi 7 avril	Vendredi 29 mars	Vendredi 18 avril	Vendredi 3 avril	Vendredi 26 mars
Lundi de Pâques	Dimanche 9 avril	Dimanche 31 mars	Dimanche 20 avril	Dimanche 5 avril	Dimanche 28 mars
Journée nationale des Patriotes	Lundi 22 mai	Lundi 20 mai	Lundi 19 mai	Lundi 18 mai	Lundi 24 mai
Fête nationale du Québec	Samedi 24 juin	Lundi 24 juin	Mardi 24 juin	Mercredi 24 juin	Jeudi 24 juin
Fête du Canada	Samedi 1 ^{er} juillet	Lundi 1 ^{er} juillet	Mardi 1 ^{er} juillet	Mercredi 1 ^{er} juillet	Jeudi 1 ^{er} juillet
Fête du Travail	Lundi 4 septembre	Lundi 2 septembre	Lundi 1 septembre	Lundi 7 septembre	Lundi 6 septembre
Action de Grâce	Lundi 9 octobre	Lundi 14 octobre	Lundi 13 octobre	Lundi 12 octobre	Lundi 11 octobre
Veille de Noël	Dimanche 24 décembre	Mardi 24 décembre	Mercredi 24 décembre	Jeudi 24 décembre	Vendredi 24 décembre
Jour de Noël	Lundi 25 décembre	Mercredi 25 décembre	Jeudi 25 décembre	Vendredi 25 décembre	Samedi 25 décembre
Lendemain de Noël	Mardi 26 décembre	Jeudi 26 décembre	Vendredi 26 décembre	Samedi 26 décembre	Dimanche 26 décembre
Veille du jour de l'An	Dimanche 31 décembre	Mardi 31 décembre	Mercredi 31 décembre	Jeudi 31 décembre	Vendredi 31 décembre

**CAHIER DES DESCRIPTIONS
D'EMPLOIS**

ANNEXE « C » ANCIENNETÉ ET DROIT DE RAPPEL DES SALARIÉS AUXILIAIRES

Article C-1 Application de la présente annexe

La présente annexe précise des conditions particulières applicables au salarié auxiliaire tel que défini à l'alinéa 2.01 c) de la convention collective. Les dispositions de la présente annexe ont préséance sur toute disposition incompatible de la convention collective.

Article C-2 Ancienneté

C-2.01

- a) Le salarié auxiliaire qui, à l'intérieur d'une période de douze (12) mois consécutifs, a travaillé neuf cent quatre-vingts (980) heures à temps normal dans un emploi régi par la présente convention collective acquiert une ancienneté auxiliaire chez l'Employeur et il est réputé avoir terminé sa période d'essai. La date effective d'ancienneté auxiliaire correspond au premier jour de travail en qualité de salarié auxiliaire à la Ville ou au premier jour de travail suivant la réembauche dans le cas d'une interruption de service de plus de douze (12) mois. Sous réserve de dispositions particulières, cette ancienneté auxiliaire pourra être reconnue aux fins d'application des dispositions de la convention collective qui lui sont applicables.

Nonobstant le paragraphe précédent, le salarié auxiliaire appelé au travail qui justifie deux (2) ans de service continu chez l'Employeur acquiert une ancienneté auxiliaire et est réputé avoir terminé sa période d'essai. La date effective d'ancienneté auxiliaire correspond au premier jour de travail en qualité de salarié auxiliaire à la Ville ou au premier jour de travail suivant la réembauche dans le cas d'une interruption de service de plus de douze (12) mois.

Si l'Employeur met fin à la période d'essai d'un salarié auxiliaire, celui-ci cesse d'occuper cet emploi. Cette décision ne peut faire l'objet d'un grief ou d'un arbitrage.

Perte du droit d'ancienneté auxiliaire

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

- s'il quitte le service de l'Employeur de son plein gré ;
- s'il est congédié ;

- s'il refuse deux (2) fois consécutives un poste qui lui est offert ou omet de se présenter au travail après avoir accepté un poste, sauf pour absences prévues à la convention collective ;
 - s'il n'est pas rappelé au travail dans les douze (12) mois.
- b) Lorsque les besoins de l'Employeur ne permettent pas d'octroyer une semaine normale de travail telle que prévue à la convention collective, le choix d'horaire de travail ou des heures de travail ou l'octroi de blocs d'heures de travail, selon le cas, se fait en fonction de l'ancienneté des salariés auxiliaires visés par ces conditions de travail.

Les modalités selon lesquelles les heures de travail sont attribuées aux salariés auxiliaires visés par ce qui précède font l'objet d'ententes particulières.

Article C-3 Droit de rappel au travail

C-3.01 Droit de rappel

Le salarié auxiliaire qui, au cours des douze (12) derniers mois précédant sa cessation d'emploi, a travaillé huit cent quarante (840) heures à temps normal dans un emploi régi par la présente convention collective acquiert un droit de rappel pour cet emploi.

C-3.02 Ancienneté de rappel au travail

Pour le salarié auxiliaire, la date effective d'ancienneté de rappel au travail correspond au premier jour de travail de la période d'embauche au cours de laquelle le salarié auxiliaire a acquis un droit de rappel

- a) Lorsque deux (2) salariés auxiliaires ont la même date d'ancienneté, c'est l'ordre alphabétique qui établit la priorité, cet ordre est inversé à chaque année et la lettre « A » s'applique pour les années paires et la lettre « Z » pour les années impaires.
- b) La salariée auxiliaire qui avait acquis un droit de rappel ou qui l'aurait acquis n'eût été de son congé de maternité, est réputée être au travail aux fins d'application du présent paragraphe.

C-3.03 Procédure de rappel au travail

- a) Le rappel au travail des salariés auxiliaires ayant un droit de rappel s'effectue selon l'ancienneté de rappel au travail, sous réserve des autres dispositions de la présente annexe et selon ce qui suit :
 - Le salarié auxiliaire éligible de la section, de la division, du service ou de la direction auquel il appartenait au moment de sa dernière mise à pied.
- b) Lorsqu'un poste n'a pu être comblé après l'application de l'alinéa a) du présent paragraphe, l'Employeur peut procéder à l'embauche d'un nouvel auxiliaire.

C-3.04

Le salarié auxiliaire qui a acquis un droit de rappel au travail voit son nom inscrit sur la liste de rappel au travail lorsqu'il est mis à pied. Le salarié auxiliaire redevenu apte au travail après une absence en raison de maladie peut faire valoir son droit de rappel pour une période de douze (12) mois à compter du début de son absence en maladie.

C.3.05

Les listes de rappel sont révisées mensuellement et copie est transmise mensuellement au Syndicat.

C-3.06

- a) Le rappel au travail s'effectue par appel téléphonique au dernier numéro de téléphone transmis à l'Employeur par le salarié auxiliaire.
- b) Lorsqu'un salarié auxiliaire ne peut être joint après deux (2) appels téléphoniques, le travail est alors offert à un autre salarié auxiliaire.

Cependant, l'Employeur informe, par courrier recommandé, à la dernière adresse fournie par le salarié auxiliaire à l'Employeur, qu'il n'a pu être joint et l'invite à fournir un numéro de téléphone où l'Employeur pourra le contacter.

C-3.07 Perte du droit de rappel

Le salarié auxiliaire perd son droit de rappel :

- a) lorsque le salarié auxiliaire ne satisfait plus aux qualifications de l'emploi ;
- b) lorsqu'un salarié auxiliaire refuse deux (2) fois consécutives un poste qui lui est offert ou omet de se présenter au travail après avoir accepté un poste sauf pour absences prévues à la convention collective ;
- c) lorsqu'un salarié auxiliaire omet de donner suite à la lettre recommandée de l'Employeur, prévue au paragraphe C-3.06, dans les quinze (15) jours qui suivent la date de sa mise à la poste ;
- d) lorsqu'un salarié auxiliaire, qui répond à l'intérieur des délais à la lettre recommandée, ne peut être joint après deux (2) essais ;
- e) lorsqu'un salarié auxiliaire démissionne ou est congédié ;
- f) lorsqu'un salarié auxiliaire n'est pas rappelé au travail dans les douze (12) mois suivant le moment de la cessation de son emploi.

Article C-4 Description des emplois

C.4.01

- a) Lorsqu'un salarié auxiliaire est engagé dans un emploi apparaissant à l'annexe « A-3 » de la convention collective, la description de cet emploi s'applique.
- b) Si, au cours de la durée de la présente convention collective, un emploi de l'annexe « A-3 » change de groupe de traitement, le taux horaire du salarié auxiliaire occupant un poste de tel emploi est modifié et appliqué à partir de la même date que l'application du traitement révisé pour le salarié.

**ANNEXE « D » FORMULAIRE D'ABSENCE POUR ACTIVITÉS
SYNDICALES**

ANNEXE « E » UNIFORME

Un (1) manteau d'hiver aux deux (2) ans :

- Agent de distribution – équipements municipaux.

Une (1) paire de souliers de sécurité par année :

- Agent de distribution – équipements municipaux ;
- Préposé au contrôle et logistique (entretien mécanique).

Une (1) paire de souliers de sécurité aux deux (2) ans :

- Agent d'approvisionnement, niveau 1 ;
- Agent à la planification ;
- Inspecteur en bâtiments ;
- Inspecteur en horticulture ;
- Technicien en géomatique ;
- Surveillant de travaux de génie civil – eaux et égouts.

Une (1) paire de lunettes de sécurité ajustées à la vue du salarié permanent aux deux (2) ans :

- Agent à la planification ;
- Agent d'approvisionnement, niveau 1 ;
- Agent de distribution – équipements municipaux ;
- Inspecteurs en bâtiments ;
- Surveillant de travaux de génie civil – eaux et égouts ;
- Technicien en géomatique.

Une (1) paire de bottes d'hiver de sécurité aux deux (2) ans :

- Agent à la planification ;
- Inspecteurs en bâtiments ;
- Inspecteur en horticulture ;
- Surveillant de travaux de génie civil – eaux et égouts ;
- Technicien en géomatique.

Au plus tard le 15 décembre de chaque année, l'Employeur verse une allocation de deux cents dollars (200 \$) pour les vêtements aux salariés occupant les emplois mentionnés ci-dessous et fournit, aux deux ans, à ces mêmes salariés, une paire de couvre-chaussures. Cette allocation est indexée de deux pour cent (2 %) annuellement.

- Agent à la planification ;
- Inspecteurs en bâtiments ;
- Technicien en géomatique ;
- Surveillant de travaux de génie civil – eaux et égouts.
- Inspecteur en horticulture

Au plus tard le 15 décembre de chaque année, l'Employeur verse une allocation additionnelle de soixante-quinze dollars (75 \$) pour un manteau d'hiver aux salariés occupant les emplois mentionnés ci-dessous. Cette allocation est indexée de deux pour cent (2 %) annuellement.

- Surveillant de travaux de génie civil – eaux et égouts.
- Inspecteurs en bâtiments

ANNEXE « F » PLAN DE CARRIÈRE

L'Employeur rendra disponible à tout salarié de l'unité d'accréditation qui en fait la demande les exigences académiques pour les postes d'agent de bureau et tout autre poste que l'employeur prévoit devoir combler dans un délai à convenir. Le salarié souhaitant obtenir les formations requises par un poste pourra suivre ces formations sur son temps personnel peu importe si la formation se déroule sur les lieux du travail ou à l'extérieur (dans une autre institution). L'employeur remboursera tous les frais admissibles prévus à l'article 34 de la convention collective.

Article F-1 Principes

Le plan de carrière est assujéti aux principes suivants :

- a) Le plan de carrière est avant tout un processus dynamique de prise en charge de son futur par le salarié à partir de perspectives et de besoins déterminés par l'organisation.
- b) Le plan de carrière inclut avant tout la promotion temporaire ou permanente, puis la mutation interemploi.
- c) La pondération de la compétence, du rendement, du potentiel et de l'ancienneté s'avère essentielle à l'élaboration d'un plan de carrière.
- d) L'information quantitative et qualitative sur la main-d'œuvre ainsi que sur les postes et les emplois constitue une base essentielle de travail dans l'orientation du plan de carrière.

Article F-2 Comité

F.2.01

Les parties conviennent de discuter au comité mixte de relations de travail de la mise en application d'un plan de carrière suivant le résultat des travaux de l'équité salariale.

Ce comité se réunit pendant les heures normales de travail. Les représentants siègent sans perte de traitement lors des réunions.

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

Article G-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.

G-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.

G-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.

G-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.

G-1.04

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

G-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).

G-1.06

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

G-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.

G-1.08

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

Article G-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 « H » MANUEL CONJOINT DE CLASSIFICATION DES
EMPLOIS**

ANNEXE « I » LISTE D'ANCIENNETÉ

NOM	PRÉNOM	TITRE D'EMPLOI	DATE D'ANCIENNETÉ	STATUT D'EMPLOI
Poulin	Michèle	Agent comptable	1977-09-26	Permanent
Cabana	Danielle	Agent de communications sociales	1981-02-04	Permanent
Dugal	Line	Agent de bureau	1987-04-01	Permanent
Ruben	Reina	Technicien en informatique – soutien technique en bureautique	1988-04-05	Permanent
Lalonde	Lyne	Secrétaire – aménagement urbain et ingénierie	1988-12-05	Permanent
Weitzner	Esther	Préposé au contrôle et logistique	1989-12-04	Permanent
Manuel	Francine	Agent de bureau	1990-05-23	Permanent
Lavigne	Diane	Agent de communications sociales	1990-11-26	Permanent
Asfar	Marlène	Agent de bureau principal	1991-12-05	Permanent
Poirier	Nathalie	Secrétaire unité administrative	1992-06-25	Permanent
Besner	Ginette	Aide bibliothécaire	1992-11-30	Permanent
Joly	Johanne	Agent d'approvisionnement niveau 1	1992-12-07	partiel
Zohorsky	Karen	Aide bibliothécaire	1993-03-06	Permanent
Laverture	Carole	Répartiteur – service aux citoyens	1993-06-07	Permanent
Kulhankova	Simona	Aide bibliothécaire	1994-07-12	Permanent
Mendes	Elaine	Aide bibliothécaire	1997-12-02	Permanent
Lafontaine	Gilles	Technicien en géomatique	1998-08-24	partiel
Alimohammadi	Susan	Aide bibliothécaire	1999-01-15	Permanent

NOM	PRÉNOM	TITRE D'EMPLOI	DATE D'ANCIENNETÉ	STATUT D'EMPLOI
Joachim	Mary	Aide bibliothécaire	1999-04-12	Permanent partiel
Chan-thim	Mansin (Chantal)	Aide bibliothécaire	1999-09-24	Permanent partiel
Marfoggia	Lisa	Secrétaire unité administrative – travaux publics	2000-02-15	Permanent
Gohier	Marielle	Secrétaire unité administrative	2001-02-14	Permanent
Wachman	Michelle	Aide bibliothécaire	2002-06-25	Permanent partiel
Derzawetz	Carol	Aide bibliothécaire	2002-11-05	Permanent
Campbell	Beverley	Aide bibliothécaire	2002-12-12	Permanent partiel
Pare	Claude	Agent de gestion documentaire et archives	2003-07-28	Permanent
Tran	Thi-An	Aide bibliothécaire	2003-08-18	Permanent
Moss	Lecann	Bibliothécaire	2007-06-04	Permanent
Laperriere	Johanne	Technicien administratif – aménagement urbain et ingénierie	2007-07-03	Permanent
Cioffi	Giuseppina	Agent de bureau	2007-08-17	Permanent
Donohue	Steven	Agent à la planification	2008-05-20	Permanent
Tessier	Michel	Surveillant de travaux de génie civil – eaux et égouts	2009-02-02	Permanent
Vu	Than h Giang Julie	Préposée aux comptes payables et taxation	2009-03-20	Permanent
Trandafir	Rodica	Inspecteur en bâtiment 13	2009-11-23	Permanent
Robillard	Nathalie	Bibliothécaire	2010-09-16	Permanent
Tullio	Mélicia	Bibliothécaire	2011-06-24	Permanent

NOM	PRÉNOM	TITRE D'EMPLOI	DATE D'ANCIENNETÉ	STATUT D'EMPLOI
Dolan	Catherine	Aide bibliothécaire	2012-03-12	Permanent
Villers	Evelyne	Secrétaire unité administrative	2012-10-09	Permanent
Enright	Shaun	Technicien en soutien aux infrastructures technologiques	2012-11-12	Permanent
Little	Greg	Agent de distribution – équipements municipaux	2012-11-26	Permanent
Matesan	Eleonora	Technicien au traitement de la paie et ressources humaines	2013-04-15	Permanent
Hua	Mélissa	Agent de distribution – équipements municipaux	2013-08-05	Permanent
Mastroianni	Laura Nadia	Technicien en loisirs	2014-03-24	Permanent
Grimes	Frederica	Agent – service à la clientèle et émission de permis	2014-05-20	Permanent
De Stefano	Maria	Inspecteur en bâtiment 10	2014-06-16	Permanent
Bakhach-Lord	Frédéric	Agent d'approvisionnement niveau 1	2015-07-30	Permanent
Daoust	Nathalie	Technicien au traitement de la paie et ressources humaines	2015-09-14	Permanent
Steele	Michelle	Agent de bureau	2015-09-16	Permanent
Chatel	Annie	Bibliothécaire	2015-12-24	Permanent
Lazari-Ciobanu	Tatiana	Bibliothécaire	2016-03-07	Permanent
Cloutier	Marie-Ève	Technicien administratif – affaires juridiques et greffe	2016-04-04	Permanent
Savard	Louise	Technicien administratif – direction générale	2017-11-27	Permanent

NOM	PRÉNOM	TITRE D'EMPLOI	DATE D'ANCIENNETÉ	STATUT D'EMPLOI
Volpe	Gina	Aide-bibliothécaire	2008-11-10	Auxiliaire
Duncan	Holly	Aide-bibliothécaire	2011-10-07	Auxiliaire
Kaklamanos	Danae	Aide-bibliothécaire	2011-12-01	Auxiliaire
Guimond	Madeleine	Agent d'approvisionnement niveau 1	2013-03-26	Auxiliaire
Dumitrescu	Anca	Agent de bureau	2013-07-03	Auxiliaire
Robinson	Emile	Technicien en soutien aux infrastructures technologiques	2015-01-05	Auxiliaire
Fauvel-Benoit	Valerie	Aide technique – suivi de projets	2015-04-29	Auxiliaire
Boman	Randy	Aide bibliothécaire	2015-11-17	Auxiliaire
Gauthier	Louis-Philippe	Inspecteur en horticulture et arboriculture	2017-02-20	Auxiliaire
Sauve	Mathieu	Inspecteur en horticulture et arboriculture	2017-03-06	Auxiliaire
Feugeas	Thomas	Agent de bureau	2017-04-10	Auxiliaire
Huneault	Stéphanie	Agent de bureau	2017-05-15	Auxiliaire
Yim lim	Sabine	Aide bibliothécaire	2017-07-12	Auxiliaire
Tebeka	Michele	Bibliothécaire	2017-09-03	Auxiliaire
Champagne	Catherine	Technicien en loisirs	2017-09-06	Auxiliaire
Dave	Varun	Agent de bureau	2017-09-08	Auxiliaire
Michalicova	Martina	Aide bibliothécaire	2017-10-03	Auxiliaire
Dubois	Estelle	Inspecteur en bâtiment 10	2017-10-30	Auxiliaire
Collin	Geneviève	Agent de bureau	2018-01-12	Auxiliaire
Bougrida	Mohamed	Agent de distribution – équipements municipaux	2018-03-27	Auxiliaire
Nounou h Tene	Arthur Cavour	Surveillant de travaux de génie civil – eaux et égouts	2018-04-03	Auxiliaire

LETTRES D'ENTENTE



ENTENTE-DDO 2018-0001 INTERVENUE ENTRE LA VILLE DE DOLLARD-DES-ORMEAUX ET LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE MONTRÉAL (SCFP)

OBJET : Mesures transitoires suite au renouvellement de la convention collective

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Postes permanents

Les parties conviennent qu'à compter de la signature de la présente convention, la Ville crée un (1) nouveau poste permanent d'agent de bureau (division sports et loisirs) et procédera à son comblement tel que le prévoit l'article 19.05 de la présente convention.

Les parties conviennent que monsieur Michel Tessier sera nommé au poste permanent de surveillant de travaux génie civil – eaux et égouts et que sa date d'ancienneté corresponde à sa première date d'embauche.

2. Implantation de la nouvelle structure salariale

La nouvelle structure salariale sera implantée rétroactivement au 30 décembre 2017 conformément aux sommaires figurant aux Annexes « A-1 » « A-2 » et « A-3 » de la présente convention.

3. Mise en vigueur de l'horaire de travail 9/10

La lettre d'entente 2018-0003 sur l'horaire de travail 9/10 prendra effet un mois après la signature de la convention collective.

4. Impression de la convention collective

La Ville remboursera au Syndicat les frais d'impression de la nouvelle convention collective afin qu'une copie soit transmise à tous les salariés cols blancs dans un format approprié.

5. Article 6.03

À compter de la date de la signature de la convention collective, les nouvelles embauches sont assujetties à la nouvelle période d’essai prévue à l’article 6.03. Les périodes d’essai débutées avant la signature de la convention collective demeureront d’une durée de 6 mois.

6. Articles 26.02 et 27.01

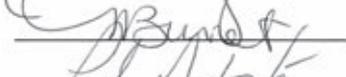
Les nouveaux calculs d’heures de vacances et d’heures fériées entreront en vigueur au début de la prochaine période de référence, le 28 avril 2018.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à :

Dollard-des-Ormeaux ce 1 ^e jour du mois de Mai 2018

POUR LA VILLE DE DOLLARD-DES-ORMEAUX

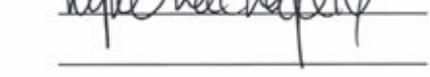




POUR LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE MONTRÉAL (SCFP)













ENTENTE DDO 2018-0002 INTERVENUE ENTRE LA VILLE DE DOLLARD-DES-ORMEAUX ET LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE MONTRÉAL (SCFP)

OBJET : MODIFICATION À LA CONVENTION COLLECTIVE
Horaire de travail – article 17

Les parties conviennent de ce qui suit :

Article 17

Les heures normales quotidiennes de travail sont réparties de la manière suivante pour la période de la fête des Patriotes jusqu'au vendredi précédant la fête du Travail **inclusivement** pour le salarié qui souhaite se prévaloir de l'horaire d'été :

Pour les bureaux de l'hôtel de ville, du Service des travaux publics et des services techniques de la bibliothèque

- **du lundi au jeudi**, la journée de travail est d'une durée de sept heures et demie (7,5 heures) réparties comme suit :
 - **du lundi au jeudi :**
 - Arrivée entre 7 h 30 et 8 h 30
 - Repas entre 12 h 00 et 13 h 30 (minimum 30 minutes)
 - Départ entre 15 h 30 et 16 h 30
- **le vendredi**, la journée de travail est d'une durée de cinq heures (5 heures) réparties comme suit :
 - **le vendredi :**
 - Arrivée entre 7 h 30 et 8 h 30
 - Départ entre 12 h 30 et 13 h 30

Le salarié visé à la présente entente est assujéti aux dispositions du paragraphe 17.01 d) concernant la période des pauses rémunérées.

Article 35 – alinéa 35.07

L'alinéa 35.07 a) est modifié de la manière suivante pour la période de la fête des Patriotes au vendredi précédant la fête du Travail inclusivement :

- a) de la période comprise entre 16 h 30 d'une journée à 8 h 00 de la journée suivante.

Maintien du service à la clientèle

Selon le calendrier des vacances et les besoins de l'Employeur, les salariés s'entendent entre eux afin de déterminer qui reste en poste le vendredi, et ce, jusqu'à 16 h dans tous les services de la Ville. À défaut d'entente, l'Employeur détermine les salariés dont les services sont requis le vendredi après-midi.

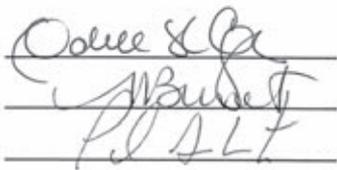
Pour tous les services

Advenant la nécessité de maintenir en poste un salarié le vendredi, de 13 h à 16 h, les heures ainsi faites seront comptabilisées au taux horaire normal du traitement du salarié et le moment de la reprise est déterminé, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, après entente avec le directeur du service ou son représentant.

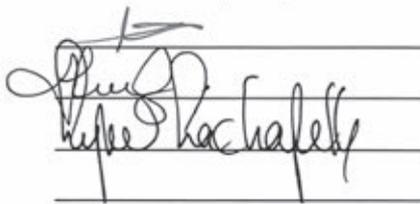
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à :

Dollard-des-Ormeaux ce 1 jour du mois de mai 2018

POUR LA VILLE DE DOLLARD-DES-ORMEAUX



POUR LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE MONTRÉAL (SCFP)





ENTENTE DDO 2018-0003 INTERVENUE ENTRE LA VILLE DE DOLLARD-DES-ORMEAUX ET LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE MONTRÉAL (SCFP)

OBJET : MODIFICATION À LA CONVENTION COLLECTIVE
Horaire de travail – article 17

Les parties conviennent de ce qui suit :

HORAIRE DE TRAVAIL 9/10

Conditions d'application

La présente entente constitue un projet pilote d'une durée de douze (12) mois qui pourra être reconduite d'un commun accord entre l'Employeur et le Syndicat. Advenant que l'entente sur l'horaire de travail 9/10 ne soit pas reconduite par l'une ou l'autre des parties, le salarié reprendra l'horaire prévu à la convention collective.

L'horaire 9/10 s'applique aux salariés travaillant trente-cinq (35) heures par semaine, du lundi au vendredi, à l'exception des salariés assujettis à un horaire particulier. Cet horaire est accordé aux salariés en tenant compte des besoins de chaque service et direction et suivant l'approbation du supérieur immédiat.

Cette formule de travail permet au salarié de bénéficier d'un jour de congé additionnel fixe par deux (2) semaines, soit un lundi ou un vendredi, et ce, sur la base d'une période de paie de deux (2) semaines consécutives. Le salarié donne une prestation de travail de neuf (9) jours sur dix (10) jours ouvrables de la manière suivante :

- 8 heures la première journée
- 7 heures $\frac{3}{4}$ pour les huit (8) autres journées

	OPTIONS			
	A	B	C	D
JOUR 1				
Début	7 h 30	7 h 30	8 h 00	8 h 00
Dîner	12 h 00 -13 h 00	12 h 00-12 h 30	12 h 00-13 h 00	12 h 00-12 h 30
Départ	16 h 30	16 h 00	17 h 00	16 h 30
TOTAL	8 HEURES	8 HEURES	8 HEURES	8 HEURES
JOUR 2 à 9				
Début	7 h 30	7 h 30	8 h 00	8 h 00
Dîner	12 h 00-13 h 00	12 h 00-12 h 30	12 h 00-13 h 00	12 h 00-12 h 30
Départ	16 h 15	15 h 45	16 h 45	16 h 15
TOTAL	7,75 HEURES	7,75 HEURES	7,75 HEURES	7,75 HEURES

Le salarié choisit l'option A ou B ou C ou D et conserve l'horaire choisi tout au long de l'année. Advenant que le salarié prolonge sa période de dîner, **exceptionnellement pour une occasion spéciale** (notamment pour le dîner du Maire, un dîner en groupe du service et une journée de formation), le salarié pourra reprendre son temps immédiatement à la fin de la même journée de travail ou utiliser sa banque d'heures en maladie pour couvrir le nombre d'heures manquant.

Au cours de la période de l'horaire d'été, s'il y a lieu (voir lettre d'entente EV-2018-0002), le salarié devra choisir entre l'horaire 9/10 ou l'horaire d'été ou l'horaire habituel prévu à l'article 17, et ce, selon les besoins du service.

L'article 17.01 e) (banque 14 heures) ne s'applique pas aux salariés assujettis à un horaire 9/10.

L'horaire 9/10 peut être suspendu selon les besoins de chaque service ou direction. Le salarié est alors avisé dans un délai raisonnable.

De plus, afin de permettre aux salariés de chacun des services de prendre des vacances, l'horaire 9/10 est suspendu, suivant des périodes déterminées au courant de l'année, selon les périodes de vacances accordées.

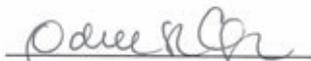
Absences

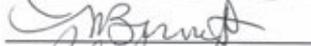
Les dispositions de la convention collective en regard aux diverses absences ou congés continuent de s'appliquer. Le salarié qui s'absente en vertu d'une disposition de la convention collective indique ses heures d'absence telles que prévues à son horaire de travail.

Les parties conviennent de se rencontrer dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant l'implantation de cet horaire afin d'en valider l'efficacité.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Dollard-des-Ormeaux ce 1^e jour du mois de mai 2018.

POUR LA VILLE DE DOLLARD-DES-ORMEAUX







POUR LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE MONTRÉAL (SCFP)









ENTENTE DDO 2008 1001 INTERVENUE ENTRE LA VILLE DE DOLLARD-DES-ORMEAUX ET LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE MONTRÉAL (SCFP)

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. ÉCHANGE DE BLOC HORAIRE – BIBLIOTHÈQUE

Pour les salariés permanents, permanents à temps partiel et les salariés auxiliaires de la bibliothèque :

Les parties conviennent de ce qui suit :

- Un (1) échange de bloc d’heures par mois par employé sera permis ;
- L’échange compte pour l’employé qui fait la demande d’échange ;
- Les échanges ne sont pas cumulables lorsque non utilisés dans un mois.

2. PAUSES DES SALARIÉS DE LA BIBLIOTHÈQUE TRAVAILLANT SELON DES BLOCS HORAIRES

Pour les salariés permanents à temps partiel et les salariés auxiliaires de la bibliothèque :

- Pour les salariés effectuant un bloc horaire de quatre (4) heures, une pause de quinze (15) minutes rémunérée est accordée approximativement au milieu du bloc horaire ;
- Pour les salariés effectuant un bloc horaire de cinq (5) heures ou de six (6) heures sans interruption, une pause de trente (30) minutes rémunérée est accordée approximativement au milieu du bloc horaire ;
- Pour les salariés effectuant un bloc horaire de six (6) heures ou de sept (7) heures prévoyant une période de repas non rémunérée, le paragraphe 17.01 s’applique ;

Cette entente dispose de l’entente E.V. 2008-001.

La présente entente entre en vigueur au moment de la signature par chacune des parties.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Dollard-des-Ormeaux ce^e
mois de *mai* 2018.

7 jour du

POUR LA VILLE DE DOLLARD-DES-ORMEAUX

Odette & Co
M. B...
fil. L.L.L.

POUR LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE MONTRÉAL (SCFP)

[Signature]
André Racine

[Signature]

ENTENTE DDO 2008 1007 INTERVENUE ENTRE LA VILLE DE DOLLARD-DES-ORMEAUX ET LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE MONTRÉAL (SCFP)

OBJET : HORAIRE DE TRAVAIL – TECHNICIEN EN LOISIRS

Les parties conviennent de ce qui suit :

Les heures normales quotidiennes de travail sont réparties comme suit :

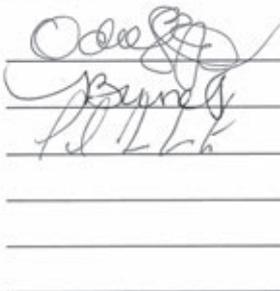
- compte tenu du caractère variable des activités reliées à l'exécution du travail, le salarié ayant l'emploi de technicien en loisirs peut être amené à travailler en dehors des heures normales de travail prévues à l'article 17.01 de la convention collective ;
- l'Employeur déterminera avec le salarié, en début de chaque semaine, son horaire de travail quotidien en fonction des activités prévues dans la semaine à venir afin, dans la mesure du possible, de ne pas dépasser trente-cinq (35) heures par semaine pour la période du lundi au dimanche ;
- cet horaire particulier ne doit pas avoir pour effet d'étaler régulièrement la semaine de travail sur sept (7) jours ;

Le salarié visé à la présente entente est assujéti aux dispositions du paragraphe 35.07.

La présente entente entre en vigueur au moment de la signature par chacune des parties.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Dollard-des-Ormeaux ce 1^{er} jour du mois de Mai 2018.

POUR LA VILLE DE DOLLARD-DES-ORMEAUX



Handwritten signature of a representative of the City of Dollard-des-Ormeaux, written on a set of horizontal lines.

POUR LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE MONTRÉAL (SCFP)



Handwritten signature of a representative of the SCFP, written on a set of horizontal lines.

ENTENTE DDO 2009 02 INTERVENUE ENTRE LA VILLE DE DOLLARD-DES-ORMEAUX ET LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE MONTRÉAL (SCFP)

OBJET : Maintien des crédits d’heures de maladie (24), d’heures de congé mobile (27) et d’heures de vacances (26)

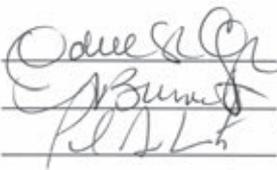
Les parties conviennent de ce qui suit :

Afin de permettre aux employés auxiliaires saisonniers travaillant plus de 4 mois consécutifs, à l’intérieur de la période de référence – 1^{er} mai au 30 avril de l’année suivante, de maintenir les crédits d’heures de maladie (24), d’heures de congés mobiles (27) et d’heures de vacances (26).

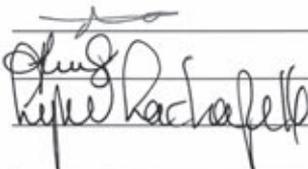
Lors de la mise à pied du salarié auxiliaire saisonnier, ce dernier pourra conserver ses crédits d’heures calculés au prorata de ses heures de travail en les maintenant dans ses banques, pour être utilisés lors de son éventuel retour au travail, s’il y a lieu, selon les dispositions de la convention collective. Advenant, un non-retour au travail ou selon son choix, les crédits d’heures de maladie, d’heures de congé mobile et d’heures de vacances lui seront payables au taux de son dernier traitement.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Dollard-des-Ormeaux ce | ¹ jour du mois de ¹ Mai 2018.

POUR LA VILLE DE DOLLARD-DES-ORMEAUX



POUR LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE MONTRÉAL (SCFP)



ENTENTE DDO 2010- 001 INTERVENUE ENTRE LA VILLE DE DOLLARD-DES-ORMEAUX ET LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE MONTRÉAL (SCFP)

OBJET : HORAIRE DE TRAVAIL – PRÉPOSÉ AU CONTRÔLE ET LOGISTIQUE – ENTRETIEN MÉCANIQUE

Les parties conviennent de ce qui suit :

Les heures normales quotidiennes de travail sont réparties comme suit :

- du lundi au jeudi, de six heures quarante-cinq (6 h 45) minutes à quinze heures (15 h 00) moins quarante-cinq (45) minutes pour la période de repas ;
- le vendredi, de six heures quarante-cinq (6 h 45) minutes à onze heures quarante-cinq (11 h 45) minutes ;
- la période de repas est de :
 - **du lundi au jeudi** : de 12 h 00 à 12 h 45
 - **le vendredi** : pas de repas puisque le salarié termine à onze heures quarante-cinq (11 h 45) minutes.

Le salarié visé à la présente entente est assujéti aux dispositions du paragraphe 17.01 d) concernant la période des pauses rémunérées ainsi que les dispositions du paragraphe 35.07.

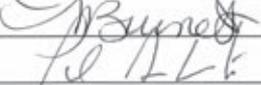
Advenant que la direction et/ou le Conseil de Ville désire effectuer un changement au niveau des heures d'ouverture pour le service aux employés et clients de la Ville, les nouveaux horaires de travail devront faire l'objet d'une entente entre les parties. À défaut d'entente, les procédures au paragraphe 17.04 s'appliqueront.

La présente entente entre en vigueur au moment de la signature par chacune des parties.

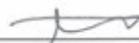
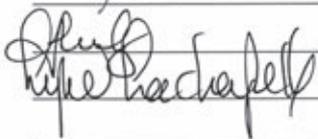
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Dollard-des-Ormeaux ce
mois de Mai 2018.

jour du

POUR LA VILLE DE DOLLARD-DES-ORMEAUX

POUR LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE MONTRÉAL (SCFP)



ENTENTE DDO 2010- 002 INTERVENUE ENTRE LA VILLE DE DOLLARD-DES-ORMEAUX ET LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE MONTRÉAL (SCFP)

OBJET : HORAIRE DE TRAVAIL – Agent de distribution d'équipements municipaux

Les parties conviennent de ce qui suit :

Les heures normales quotidiennes de travail sont réparties comme suit :

- du lundi au jeudi, de six heures quarante-cinq (6 h 45) minutes à quinze heures (15 h 00) moins quarante-cinq (45) minutes pour la période de repas ;
- le vendredi, de six heures quarante-cinq (6 h 45) minutes à onze heures quarante-cinq (11 h 45) minutes ;
- la période de repas est de :
 - du lundi au jeudi :
 - de 11 h 30 à 12h15 pour un salarié
 - de 11 h 45 à 12 h 30 pour l'autre salarié
 - le vendredi
 - pas de repas puisque les salariés terminent à onze heures quarante-cinq (11 h 45) minutes.
- A défaut d'entente entre les salariés titulaires des postes de la période de repas, le chef de division de l'approvisionnement fixera les périodes pour les salariés concernés.

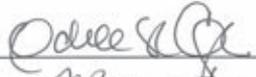
Les salariés visés à la présente entente sont assujettis aux dispositions du paragraphe 17.01 d) concernant la période des pauses rémunérées ainsi que les dispositions du paragraphe 35.07.

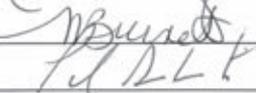
Advenant que la direction et/ou le Conseil de Ville désire effectuer un changement au niveau des heures d'ouverture pour le service aux employés et clients de la Ville, les nouveaux horaires de travail devront faire l'objet d'une entente entre les parties. À défaut d'entente, les procédures au paragraphe 17.04 s'appliqueront.

La présente entente entre en vigueur au moment de la signature par chacune des parties.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Dollard-des-Ormeaux ce 1^{er} jour du mois de Mai 2018.

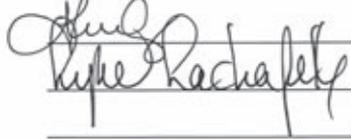
POUR LA VILLE DE DOLLARD-DES-ORMEAUX





POUR LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE MONTRÉAL (SCFP)







ENTENTE DDO 2012-0012 INTERVENUE ENTRE LA VILLE DE DOLLARD-DES-ORMEAUX ET LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE MONTRÉAL (SCFP)

OBJET : HORAIRE DE TRAVAIL – INSPECTEUR EN HORTICULTURE ET ARBORICULTURE

Les parties conviennent de ce qui suit :

Les heures normales quotidiennes de travail sont réparties comme suit :

- du lundi au jeudi, de six heures quarante-cinq (6 h 45) minutes à quinze heures (15 h 00) moins quarante-cinq (45) minutes pour la période de repas ;
- le vendredi, de six heures quarante-cinq (6 h 45) minutes à onze heures quarante-cinq (11 h 45) minutes ;
- la période de repas est de :
 - du lundi au jeudi : de 11 h 45 à 12 h 30
 - le vendredi : pas de repas puisque le salarié termine à onze heures quarante-cinq (11 h 45) minutes.

Le salarié visé à la présente entente est assujéti aux dispositions du paragraphe 17.01 d) concernant la période des pauses rémunérées ainsi que les dispositions du paragraphe 35.07.

Advenant que la direction et/ou le Conseil de Ville désire effectuer un changement au niveau des heures d'ouverture pour le service aux employés et clients de la Ville, les nouveaux horaires de travail devront faire l'objet d'une entente entre les parties. À défaut d'entente, les procédures au paragraphe 17.04 s'appliqueront.

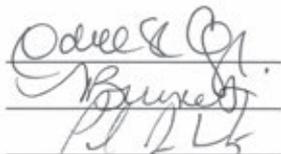
La présente entente entre en vigueur au moment de la signature par chacune des parties.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Dollard-des-Ormeaux ce
mois de **Mai** 2018.

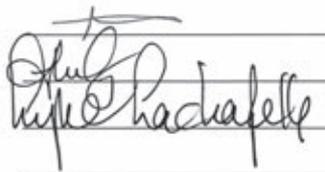
|

jour du

POUR LA VILLE DE DOLLARD-DES-ORMEAUX



POUR LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE MONTRÉAL (SCFP)





ENTENTE DDO 2012-0009 INTERVENUE ENTRE LA VILLE DE DOLLARD-DES-ORMEAUX ET LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE MONTRÉAL (SCFP)

OBJET : MODALITÉS DE L'HORAIRE FLEXIBLE

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. PRINCIPE DE BASE :

L'horaire flexible est soumis aux besoins de chacun des services. Ceux-ci tiennent compte de la nécessité d'assurer la disponibilité des services à la clientèle à des moments prédéterminés.

L'horaire flexible s'applique à tous les salariés, sous réserve des besoins de services et de l'article 3 h) de la présente entente. L'horaire flexible ne s'applique pas aux salariés de la bibliothèque travaillant selon un horaire de rotation, selon des blocs horaires ou selon qu'ils travaillent soit un samedi ou un dimanche ou les deux jours.

L'horaire flexible permet au salarié de choisir, à l'intérieur de son amplitude et selon les besoins de chaque service, ses heures d'arrivée et de départ. Advenant un changement dans les heures d'ouverture et l'amplitude, les plages fixes et variables pourront être modifiées pour répondre à ces besoins. La détermination de l'amplitude des plages fixes et variables ainsi que les besoins de l'Employeur seront définis dans chaque service selon les saisons, l'article 2 et conformément à l'exemple du tableau 1 qui est annexé à la présente entente.

Les services à la clientèle doivent être assurés durant les heures d'ouverture des bureaux de l'hôtel de ville et du Service des travaux publics. Les services à la clientèle sont assurés préférablement par entente entre les salariés d'un service et l'approbation du supérieur immédiat.

L'horaire flexible ne permet pas de cumul d'heures au-delà de la période de deux semaines à l'intérieure de laquelle ces heures ont été cumulées. Le salarié ne peut pas se constituer un horaire de manière à réduire le nombre de jours de travail prévu à son horaire normal, à moins que son supérieur lui demande expressément de travailler au-delà du nombre d'heures prévues de travail durant une ou des journées. L'article 3 g) de la présente entente en explique les modalités.

2. HORAIRES INDIVIDUELS ET HEURES D'OUVERTURE DES SERVICES

Les services à la clientèle doivent être assurés durant les heures d'ouverture des différents services, tels que déterminés par le Conseil municipal et le tableau 1 annexé à la présente entente.

À chaque saison (aux mois de janvier, avril, juillet et octobre), l'Employeur peut mettre à jour les disponibilités nécessaires pour les besoins de chaque service tout en respectant l'horaire général prévu au tableau de l'article 3 de la présente entente. Avant la mise en vigueur de tout changement, le Syndicat reçoit un avis écrit de l'Employeur.

Cet horaire, composé des plages fixes et variables, permet :

- De s'assurer que les services sont donnés durant les heures d'ouverture ;
- D'informer l'ensemble des salariés d'un service des heures de présence des autres salariés ;
- De déterminer la plage variable laissée au choix du salarié en fonction des choix des autres salariés.

Lorsqu'un horaire est déterminé pour remplir les besoins minimaux d'un service, l'Employeur offre cet horaire aux salariés de l'emploi concerné en donnant la priorité au salarié le plus ancien. À défaut de volontaire, l'Employeur impose cet horaire au salarié ayant le moins d'ancienneté. Toutefois, l'Employeur préconisera l'entente entre les salariés de l'emploi pour que ceux-ci effectuent alternativement cet horaire.

Dans tous les cas, deux salariés peuvent s'entendre pour s'échanger un tel horaire, mais devront informer leur supérieur immédiat avant le début de la première journée de travail au cours de laquelle cet échange sera effectif.

3. MODALITÉS ET CRITÈRES

a) Amplitude

L'amplitude est la période composée des plages fixes et variables ainsi que de la période de repas et comprend les trente-cinq (35) heures travaillées, réparties en cinq (5) jours ouvrables consécutifs, de l'horaire individuel déposé par le salarié. Dans le cas des salariés bénéficiant de l'horaire flexible, mais effectuant moins de trente-cinq (35) heures par semaine, l'amplitude s'applique sans que les jours soient nécessairement consécutifs, et ce, tout en respectant les jours prédéterminés de travail.

b) Plage fixe

Période durant laquelle les salariés doivent être au travail. Durant cette plage, les modalités prévues à l'article 17.01 d) de la convention collective (deux pauses de 15 minutes) s'appliquent avec les adaptations nécessaires.

c) Plage variable

La plage variable est la période durant laquelle le salarié décide de commencer et de cesser de travailler, sous réserve des besoins du service, tel que défini à chaque saison.

d) Période de repas

La période de repas doit être d'un minimum d'une (1) heure et d'un maximum d'une heure trente minutes (1 h 30). La période de repas peut être des trente (30) minutes dans le cas du salarié qui décide d'accumuler des heures dans la banque « 14 heures », selon les conditions stipulées à l'article 17.01 e) de la convention collective. De surcroît, le salarié pourra, avec l'accord de son supérieur immédiat, réduire sa période de repas à 30 minutes, et ce, indépendamment du mécanisme prévu à 17.01 e).

e) Période de référence

La période de référence correspond à une période de paie de deux (2) semaines. Durant cette période, le nombre total d'heures de travail est de soixante-dix (70) heures, lesquelles sont accomplies en dix (10) jours de travail.

La semaine normale de travail est de cinq (5) jours répartis du lundi au vendredi inclusivement.

f) Temps de présence

Le salarié doit travailler un minimum de cinq (5) heures par jour et ne peut travailler plus de huit (8) heures et trente (30) minutes. Le salarié doit s'assurer de cumuler soixante-dix (70) heures travaillées au cours de la période de référence ci-dessus mentionnée.

g) Heures supplémentaires

Le salarié qui se voit demander et qui accepte de travailler en heures supplémentaires de son horaire de travail prédéterminé, reprend alors en temps les heures ainsi travaillées, après entente avec son supérieur, et ce, au cours de la même période de référence. Les heures sont reprises à temps simple. À défaut d'être reprises, au cours de la même période de référence, ces heures sont rémunérées comme stipulé à l'article 23.01 de la convention collective. Par ailleurs, toutes heures effectuées avant 7 h 30 ou après 17 h 00 peuvent être reprises à temps et demi ou, à défaut d'être reprises, elles sont rémunérées comme stipulé à l'article 23.01 de la convention collective, ou remises en temps compensé

h) Exceptions

Certains salariés sont assujettis à un horaire particulier (voir les lettres d'entente) et l'horaire flexible n'est pas une option pour ces derniers :

- Agent de distribution et d'équipements municipaux
- Technicien en loisirs
- Préposé au contrôle et logistique
- Aide-bibliothécaire – service au public
- Bibliotechnicien – service au public
- Agent de bureau principal (sauf avec aménagement particulier)
- Inspecteur en horticulture
- Le salarié auxiliaire effectuant moins de 35 heures par semaine sauf si compatible avec les besoins de l'Employeur
- Le salarié ayant le statut d'étudiant

HORAIRE GÉNÉRAL

Plage variable	Plage fixe	Période	Plage fixe de repas	Plage variable
7 h 30 à 9h	9 h à 12h	12 h à 13 h 30	13 h 30 à 15 h 30	15 h 30 à 17h

4. HORAIRE D'ÉTÉ

Pendant la période d'été, la plage fixe de l'horaire flexible pour le vendredi après-midi se terminera à 12 h 30 alors que la plage variable se terminera à 16h.

5. ABSENCES

a) Jours fériés

Un jour férié représente sept (7) heures de travail et les modalités prévues à l'article 27 de la convention collective s'appliquent.

Par ailleurs, pour le salarié se prévalant de l'horaire d'été, prévu à l'article 4 de la présente entente, un jour férié représente sept heures et demie (7 ½) de travail du lundi au jeudi et cinq heures pour le vendredi et les modalités prévues à l'article 27 de la convention collective s'appliquent.

b) Absences, congés et vacances

Toute absence prise selon les modalités des diverses banques de la convention collective incluant les jours de vacances représente sept (7) heures.

Par ailleurs, pour le salarié se prévalant de l'horaire d'été, prévu à l'article 4 de la présente entente, toute absence prise selon les modalités des diverses banques de la convention collective, incluant les jours de vacances, représente sept heures et demie (7 ½) de travail du lundi au jeudi et cinq (5) heures pour le vendredi.

- c) Si le total des heures travaillées au cours d'une période de deux (2) semaines est inférieur à soixante-dix (70) heures, le nombre d'heures faisant défaut doit être déduit des banques d'heures de maladies, de la banque globale de temps, de la banque de temps compensé, de la banque de 14 heures (art 17.01 e) de la convention collective, pour un minimum de 3 heures) ou, si les heures de congé ont été préautorisées conformément à la convention collective, la banque de congés mobiles (minimum une [1] heure) ou de la banque d'heures de vacances (minimum trois [3] heures).

6. RETARDS

Les retards et les départs hâtifs, sans autorisation préalable, à l'intérieur des plages fixes ou celles déterminées pour offrir un service à la clientèle, seront traités comme stipulé à l'article 17.03 de la convention collective.

Les retards et départs hâtifs répétitifs, sans autorisation préalable, pourraient conduire à l'exclusion de l'horaire flexible du salarié concerné.

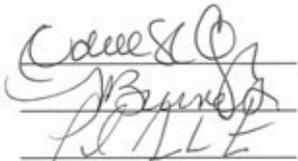
**7. HEURES D'OUVERTURE DES SERVICES AUX CITOYENS
(à l'exception de la bibliothèque)**

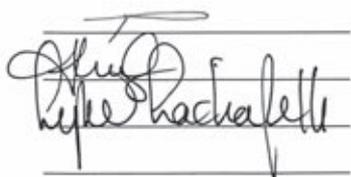
Période du 1^{er} janvier au 31 décembre d'une année de 8 h 00 à 16 h 00.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Dollard-des-Ormeaux ce 1^{er} jour du mois de Mai 2018.

POUR LA VILLE DE DOLLARD-DES-ORMEAUX

POUR LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE MONTRÉAL (SCFP)







Ville de Dollard-des-Ormeaux
Division des ressources humaines
12001, boulevard de Salaberry
Dollard-des-Ormeaux (Québec) H9B 2A7
Téléphone : 514 684-3898
ddo.qc.ca



**Syndicat des fonctionnaires
municipaux de Montréal (SCFP)**
8790, avenue du Parc
Montréal (Québec) H2N 1Y6
Téléphone : 514 842-9463
sfmm429.qc.ca

