

Convention collective

Intervenue le 12 octobre 2021

Entre le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal - SCFP
et la Ville de Kirkland



Syndicat des fonctionnaire
municipaux de Montréal
(SCFP)



Pour la période comprise entre le
1^{er} janvier 2021 et le 31 décembre 2030

**CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL**

intervenue le 12 octobre 2021

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

entre

**LA VILLE DE KIRKLAND
(ci-après désignée « l'Employeur »)**

et le

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

**pour la période comprise entre
le 1^{er} janvier 2021
et le 31 décembre 2030**

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 :	BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET PARTENARIAT	1
1.01	BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE	1
1.02	PARTENARIAT	1
1.03	CONCILIATION VIE-FAMILLE.....	1
ARTICLE 2 :	DÉFINITIONS 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	MUTATION	3
2.06	PROMOTION	3
2.07	AFFECTATION.....	3
2.08	EMPLOI.....	3
2.09	POSTE.....	4
2.10	ASSIGNATION	4
2.11	ÉVALUATION DES EMPLOIS.....	4
2.12	RÉASSIGNATION	4
2.13	TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE.....	4
2.14	NOMINATION TEMPORAIRE (ASSIGNATION).....	4
2.15	EXPÉRIENCE PERTINENTE AUX FINS DE DOTATION.....	4
ARTICLE 3 :	DROITS DE LA DIRECTION	5
ARTICLE 4 :	ACCREDITATION SYNDICALE ET CHAMP D'APPLICATION.....	5
4.01	ACCREDITATION SYNDICALE	5
4.02	CHAMP D'APPLICATION	5
4.03	TRAVAIL DÉVOLU AUX SALARIÉS.....	5
ARTICLE 5 :	RÉGIME SYNDICAL	6
5.01	COTISATION SYNDICALE	6
5.02	DÉMISSION DU SYNDICAT.....	6
5.03	REMISE.....	6
5.04	LIBÉRATIONS SYNDICALES.....	6
5.05	RÉGIME SYNDICAL	11
5.06	TRANSMISSION D'INFORMATION.....	11

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 6 :	STATUT	12
6.01	STATUT DES SALARIÉS	12
6.03	PÉRIODE D'ESSAI	12
6.04	EMBAUCHE DE SALARIÉS AUXILIAIRES	13
ARTICLE 7 :	PRÉSÉANCE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	14
ARTICLE 8 :	DROITS ACQUIS.....	15
ARTICLE 9 :	FUSION	15
9.01	RÈGLES EN CAS DE DIVISION, FUSION OU CHANGEMENT DE STRUCTURES	
9.02	INTÉGRATION D'UN SALARIÉ DANS L'UNITÉ D'ACCREDITATION..	15
ARTICLE 10 :	TRAVAIL À FORFAIT.....	16
ARTICLE 11 :	ABOLITION D'EMPLOIS ET DE POSTES.....	17
ARTICLE 12 :	AIDE JUDICIAIRE.....	18
ARTICLE 13 :	COMITÉ MIXTE DE RELATIONS DE TRAVAIL.....	19
ARTICLE 14 :	COMMUNICATION SYNDICALE	19
ARTICLE 15 :	SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL	20
15.05	NOTE D'ÉTABLISSEMENT	21
15.06	COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ DU TRAVAIL	21
15.07	REPRÉSENTANTS À LA PRÉVENTION.....	25
ARTICLE 16 :	MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES.....	25
ARTICLE 17 :	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL	27
17.06	AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	28
17.07	HORAIRE DE TRAVAIL DES SALARIÉS TRAVAILLANT À LA BIBLIOTHÈQUE.....	30
ARTICLE 18 :	ANCIENNETÉ.....	36
18.01	ACQUISITION DU DROIT D'ANCIENNETÉ GÉNÉRALE.....	36
18.02	MAINTIEN DE L'ANCIENNETÉ	36

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 19 :	MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE	37
19.01	DÉLAIS DE DOTATION ET AFFICHAGE	37
19.02	AFFICHAGE DE POSTES VACANTS	38
19.03	EXAMEN	40
19.04	ÉLIGIBILITÉ À UN EMPLOI.....	41
19.05	ÉTAPES DE NOMINATION PERMANENTE OU TEMPORAIRE	41
19.06	AFFECTATION.....	41
19.07	TRAITEMENT – NOMINATION PERMANENTE.....	42
19.08	TRAITEMENT – NOMINATION TEMPORAIRE.....	43
ARTICLE 20 :	DESCRIPTIONS, ÉVALUATIONS DES EMPLOIS ET ASSIGNATIONS.....	43
ARTICLE 21 :	MODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	47
21.02	PRÉ-ÉTAPE	47
ARTICLE 22 :	ARBITRAGE	50
22.10	PROCÉDURE SOMMAIRE D'ARBITRAGE	52
ARTICLE 23 :	TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE	53
ARTICLE 24 :	CRÉDIT D'HEURES DE MALADIE	55
ARTICLE 25 :	MALADIES ET ACCIDENTS DU TRAVAIL	58
ARTICLE 26 :	VACANCES.....	59
ARTICLE 27 :	JOURS FÉRIÉS ET CONGÉS MOBILES	64
27.04	REMISES DE CONGÉS	67
ARTICLE 28 :	CONGÉS SPÉCIAUX	68
28.01	ABSENCES MOTIVÉES	68
28.02	CONGÉS PERSONNELS.....	71
28.03	CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES.....	71
28.04	CONGÉS POUR AFFAIRES PUBLIQUES.....	72
28.05	CONGÉ DE MATERNITÉ.....	72
28.06	CONGÉ DE PRISE EN CHARGE (NAISSANCE OU ADOPTION).....	74
28.07	CONGÉ DE PATERNITÉ.....	75
28.08	CONGÉ PARENTAL	75
28.09	CONGÉ PARENTAL PARTIEL.....	76

TABLE DES MATIÈRES

28.10	RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE PARENTALE	76
28.11	CONGÉ POUR RAISONS PARENTALES – DISPOSITIONS GÉNÉRALES	78
28.12	CONGÉ SANS TRAITEMENT	79
28.13	CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	79
28.14	BANQUE GLOBALE DE TEMPS	83
28.15	CONGÉ POUR COMPASSION	84
ARTICLE 29 :	AUGMENTATION D'ÉCHELON	84
ARTICLE 30 :	RÉGIME D'ASSURANCES	87
ARTICLE 31 :	ALLOCATIONS DE DÉPENSES ET FRAIS DE DÉPLACEMENT	91
ARTICLE 32 :	ALLOCATION D'AUTOMOBILE	92
ARTICLE 33 :	STATIONNEMENT EXTÉRIEUR	92
ARTICLE 34 :	PERFECTIONNEMENT	92
ARTICLE 35 :	TRAITEMENT	94
ARTICLE 36 :	VERSEMENT DU TRAITEMENT	98
ARTICLE 37 :	PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ	99
ARTICLE 38 :	PROGRAMME MIXTE D'AIDE AUX SALARIÉS	99
ARTICLE 39 :	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	101
ARTICLE 40 :	ANNEXES	102
ARTICLE 41 :	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	102

TABLE DES MATIÈRES

ANNEXE « A-1 » :	SOMMAIRES DE LA STRUCTURE SALARIALE PAR ANNÉE.....	104
A)	SOMMAIRE DE LA STRUCTURE SALARIALE À COMPTER DU 1 ^{ER} JANVIER 2021	104
B)	SOMMAIRE DE LA STRUCTURE SALARIALE À COMPTER DU 1 ^{ER} JANVIER 2022	104
C)	SOMMAIRE DE LA STRUCTURE SALARIALE À COMPTER DU 1 ^{ER} JANVIER 2023	105
D)	SOMMAIRE DE LA STRUCTURE SALARIALE À COMPTER DU 1 ^{ER} JANVIER 2024	105
E)	SOMMAIRE DE LA STRUCTURE SALARIALE À COMPTER DU 1 ^{ER} JANVIER 2025	106
F)	SOMMAIRE DE LA STRUCTURE SALARIALE À COMPTER DU 1 ^{ER} JANVIER 2026	106
G)	SOMMAIRE DE LA STRUCTURE SALARIALE À COMPTER DU 1 ^{ER} JANVIER 2027	107
H)	SOMMAIRE DE LA STRUCTURE SALARIALE À COMPTER DU 1 ^{ER} JANVIER 2028	107
I)	SOMMAIRE DE LA STRUCTURE SALARIALE À COMPTER DU 1 ^{ER} JANVIER 2029	108
J)	SOMMAIRE DE LA STRUCTURE SALARIALE À COMPTER DU 1 ^{ER} JANVIER 2030	108
ANNEXE « A-2 » :	LISTE DES EMPLOIS PAR GROUPE DE TRAITEMENT	109
ANNEXE « B » :	CAHIER DES DESCRIPTIONS D'EMPLOIS	110
ANNEXE « C » :	ANCIENNETÉ ET DROIT DE RAPPEL DES SALARIÉS AUXILIAIRES	111
ANNEXE « D » :	LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS PERMANENTS, AUXILIAIRES ET TEMPS PARTIELS	115
ANNEXE « E » :	POLITIQUE DE COMBINAISON DE SCOLARITÉ ET D'EXPÉRIENCE.....	116
ANNEXE « F » :	MANUEL MIXTE DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS	119

TABLE DES MATIÈRES

ANNEXE « G » :	LISTE DES EMPLOIS EXCLUSIVEMENT ÉTUDIANTS PAR SERVICE	120
ANNEXE « H » :	POSSIBILITÉ D'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LES SERVICES	121
ANNEXE « I » :	POSSIBILITÉ D'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL POUR LES EMPLOYÉS EN CONTACT AVEC LE PUBLIC	121
ANNEXE « J » :	HORAIRE DE TRAVAIL DES SALARIÉS DE LA BIBLIOTHÈQUE	122
ANNEXE « K » :	FORMULAIRE POUR CHOIX DE BLOCS D'HEURES.....	123
ANNEXE « L » :	DISPONIBILITÉS AUX FINS DE REMPLACEMENT	124
ANNEXE « M » :	FORMULAIRE LIBÉRATION SYNDICALE.....	126
ENTENTE E.K. 2008-1001		127
ENTENTE E.K. 2011-1003		128
ENTENTE E.K. 2014-0001		130
LETTRE D'ENTENTE KIRKLAND 2022-0003		131
LETTRE D'ENTENTE KIRKLAND 2022-0004		133

ARTICLE 1 : BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET PARTENARIAT

1.01 But de la convention collective

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

1.02 Partenariat

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

1.03 Conciliation vie-famille

L'Employeur reconnaissant l'interdépendance entre le travail et le reste de la vie, en vue de faciliter les devoirs et obligations qui découlent du travail du salarié avec ses devoirs et ses obligations envers sa famille (enfants, conjoints, parents, personne à charge), l'Employeur facilitera l'utilisation des congés prévus à la convention collective afin que le salarié puisse rencontrer ces obligations.

ARTICLE 2 : DÉFINITIONS DES EXPRESSIONS

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

2.01 Définitions

- 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 à l'essai** : signifie tout salarié nommé à ce titre, en conformité avec les dispositions du paragraphe 6.03 de la convention collective.

- c) **Salarié auxiliaire** : signifie tout salarié embauché à ce titre, en conformité avec les dispositions de la convention collective, sauf s'il en est expressément exclu.
- d) **Salarié à temps partiel** : signifie tout salarié embauché à ce titre à la bibliothèque, en conformité avec les dispositions de la convention collective, sauf s'il en est expressément exclu.
- e) **Salarié** : le terme utilisé dans la convention collective et les annexes inclut le salarié permanent, le salarié à l'essai, le salarié auxiliaire et le salarié à temps partiel, sous réserve des exclusions prévues aux dispositions de la convention collective.
- f) **Étudiant** : signifie tout étudiant embauché à ce titre tel que convenu à l'annexe « G », possédant le statut d'étudiant à temps plein. L'étudiant n'est pas couvert par la présente convention collective, sauf en ce qui a trait au régime syndical (article 5). L'Employeur transmet la liste des étudiants embauchés.

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 : premier jour en qualité de salarié à la Ville de Kirkland tel qu'identifié à l'annexe « D ».
- b) Pour le salarié permanent à temps partiel régi par la convention collective, l'ancienneté correspond à la date indiquée à l'annexe « D ».
- c) Le salarié auxiliaire nommé en vertu du paragraphe 6.03 se voit reconnaître aux fins de calcul de sa date d'ancienneté, les périodes de travail effectuées en qualité de salarié auxiliaire, selon l'article 18.01. Cette ancienneté entre en vigueur dès que le salarié a terminé avec succès sa période d'essai.
- d) L'Employeur transmet au Syndicat l'information relative aux modifications des dates d'ancienneté et de service (avantages).
- e) Lorsque deux (2) salariés ont la même date d'ancienneté, c'est l'ordre alphabétique qui établit la priorité. Cet ordre est inversé chaque année et la lettre « A » s'applique pour les années paires et la lettre « Z » s'applique pour les années impaires.

2.03 Date de service (avantages)

À compter de la signature de la convention collective, le calcul pour établir la durée des vacances du salarié s'établit en tenant compte du nombre d'années ininterrompues de service en qualité de salarié à la Ville.

Ne constituent pas des interruptions 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.

2.04 Mois complet de service

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

2.05 Mutation

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

2.06 Promotion

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

2.07 Affectation

Signifie le passage, sur une base volontaire, par un salarié d'un poste de son emploi à celui d'un autre emploi dont le maximum de l'échelle de traitement est égal ou inférieur à celui de son emploi.

2.08 Emploi

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

2.09 Poste

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

2.10 Assignment

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

2.11 Évaluation des emplois

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

2.12 Réassignation

Signifie le passage d'un salarié d'un poste de son emploi actuel à un poste d'un autre emploi dont le maximum de l'échelle de traitement est égal ou inférieur.

2.13 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.

2.14 Nomination temporaire (assignment)

Signifie le passage temporaire d'un salarié à un emploi dont le maximum de l'échelle de traitement est supérieur au sien.

2.15 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 qui pourraient y être apportées.

4.02 Champ d'application

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

4.03 Travail dévolu aux salariés

- a) Tout travail dévolu aux salariés couverts par le paragraphe 4.02 de la convention collective ne peut être effectué par d'autres personnes.
- 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.
- 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 ou à un salarié auxiliaire.

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

5.02 Démission du Syndicat

Tout salarié assujetti à la convention collective qui est ou devient membre en règle du Syndicat doit demeurer membre en règle du Syndicat pendant toute la durée de la convention collective. Il peut démissionner du Syndicat durant la période permise par les dispositions appropriées du *Code du travail* (L.R.Q., c. C-27) concernant les périodes de demande d'accréditation.

5.03 Remise

L'Employeur fait remise mensuellement au Syndicat des sommes perçues en vertu du paragraphe 5.01.

5.04 Libérations syndicales

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

- L'Employeur accorde un maximum de *cent soixante-quinze (175) heures* ouvrables d'absence cumulatives par année civile avec rémunération pour l'ensemble des salariés désignés par le Syndicat pour les raisons suivantes:
 1. Pour activités syndicales.
 2. Pour participer au congrès et autres rencontres du Syndicat.

Cependant, le Syndicat doit donner au préalable à l'Employeur un avis d'absence à cet effet.

Après épuisement des jours d'absence prévus au paragraphe précédent, les personnes désignées par le Syndicat peuvent s'absenter du travail avec salaire en autant que le Syndicat rembourse à l'Employeur le montant du traitement correspondant à l'absence.

a) Élection syndicale

1. Le salarié délégué comme préposé d'élection syndicale peut s'absenter de son travail le jour de la tenue du scrutin, mais le Syndicat doit rembourser à l'Employeur le montant du traitement correspondant à l'absence du salarié et la cotisation de l'Employeur à la caisse de retraite, *le cas échéant ou utiliser la banque prévue au paragraphe 5.04.*
2. Le salarié dont la majorité des heures de travail chevauchent les heures d'ouverture des bureaux de votation ou pour lequel une absence était déjà prévue, peut, aux heures déterminées par son *gestionnaire*, s'absenter un maximum d'une (1) heure sans perte de traitement afin d'enregistrer son vote, soit par anticipation pour celui en absence ou le jour même des élections syndicales générales ou complémentaires aux postes de direction du Syndicat (président, secrétaire général, vice-président, trésorier-archiviste et directeur).
3. Cependant, le Syndicat doit aviser *la Direction des ressources humaines* au moins cinq (5) jours avant la date de l'élection et fournir une liste des salariés ayant droit de vote.
4. L'Employeur reconnaît comme représentant 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 de salariés pour lequel il est autorisé d'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, *pour ce, il utilise la banque prévue au paragraphe 5.04.*

c) Grievs

Un représentant autorisé du Syndicat peut, après en avoir avisé *son gestionnaire*, s'absenter de son travail, sans perte de traitement, pour assister un salarié dans la présentation de son grief ou pour discuter de griefs 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 gestionnaire du salarié concerné*, les représentants syndicaux et/ou conseillers syndicaux (maximum de deux (2) personnes) ont le droit de le rencontrer. La rencontre doit se dérouler à un endroit déterminé par *le gestionnaire* du salarié et est sans perte de rémunération. 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, le plaignant peut s'absenter de son travail sans retenue de traitement.

e) Négociations

Au moment des rencontres de négociation, de conciliation ou de toute autre rencontre conjointe entre l'Employeur et le Syndicat, un maximum de deux (2) représentants syndicaux (excluant les conseillers syndicaux du SCFP) représentant la partie syndicale peuvent assister aux réunions sans perte de rémunération. Lors de ces rencontres, les représentants sont réputés au travail. Pour chaque journée de rencontre, une journée de préparation est accordée aux représentants syndicaux sans perte de salaire *à la demande du Syndicat*.

f) Salariés siégeant comme fiduciaires au régime de retraite

Le salarié siégeant comme fiduciaire au comité du régime de retraite peut s'absenter de son travail, sans perte de traitement, lors des rencontres du comité de gestion du régime de retraite ou pour tous travaux requis dans le cadre de leurs mandats.

g) Congé pour libérations 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) doit remplir le formulaire de demande de permission d'absence pour activités syndicales apparaissant à l'annexe « M » et le remettre à son *gestionnaire* la journée ouvrable précédant l'absence. Dans tous les cas, le formulaire doit être remis à son *gestionnaire* au moins un (1) jour ouvrable 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 *représentant autorisé du Service des ressources hu-*

maines 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 *gestionnaire* du représentant syndical ou au *représentant autorisé du 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 « M ».
- h)** Sur demande du Syndicat, l'Employeur libère un maximum d'un (1) salarié de son emploi pour occuper un poste syndical au sein du Syndicat des salariés municipaux de Montréal (SFMM).
1. L'Employeur paie au salarié libéré son traitement, majoré du forfaitaire mentionné au paragraphe 35.02 s'il en est, 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 à la caisse de retraite.
 3. La période de temps durant laquelle le salarié est libéré compte parmi ses années de service aux fins de la caisse de retraite et de l'ancienneté.
 4. Le salarié libéré conserve ses droits à l'assurance salaire et à l'assurance vie collective et les droits de la convention collective, à l'exclusion du paiement des vacances, des jours fériés, des heures de congé mobile, des jours de congé mentionnés à l'alinéa 27.01 g) et de l'application des dispositions du paragraphe 19.05 dans le cas d'une nomination temporaire.
 5. Le Syndicat doit aviser l'Employeur par écrit au moins quinze (15) jours ouvrables avant l'expiration de la période de libération d'un salarié. Celui-ci réintègre alors son emploi ou un emploi équivalent et reçoit le traitement qu'il aurait reçu s'il était demeuré en service continu dans cet emploi.
 6. Le salarié libéré continue d'accumuler à son crédit les heures de maladie auxquelles il a droit.

7. Sur présentation de facture, le Syndicat s'engage à rembourser à l'Employeur les sommes suivantes :

- le traitement, majoré du forfaitaire mentionné au paragraphe 35.02 s'il en est, du salarié libéré et toute prime rattachée à l'emploi;
- la cotisation de l'Employeur à la caisse de retraite 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 du 1^{er} mai au 30 avril, majoré du forfaitaire mentionné au paragraphe 35.02 s'il en est.

i) 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) Lorsqu'un salarié est libéré de son emploi en vertu du paragraphe 5.04, pour occuper un poste syndical, le solde de vacances à son crédit est préservé mais ne peut être utilisé et aucun crédit de vacances ne lui est accordé pendant cette période. Lorsque le salarié réintègre son emploi, le crédit de vacances ainsi préservé est reporté dans sa banque.

Au 1^{er} mai suivant sa réintégration, le salarié se voit octroyer un plein crédit de vacances.

5.05 Régime syndical

L'Employeur transmet au Syndicat, dès que possible:

- copie de tout avis de concours pour un emploi régi par la présente convention collective;
- copie de la liste des personnes éligibles à un emploi régi par la présente convention collective;
- copie de toute décision, liste ou mémo relatifs à l'abolition de postes ou d'emplois, nomination, affectation, promotion, mutation, démission, suspension, congédiement du ou des salarié(s) régi(s) par la présente convention collective;
- copie de tout avis de convocation aux examens d'emplois régis par la présente convention collective;
- 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 salariés;
- 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 l'organigramme;
- les informations sur les cotisations syndicales payées par les salariés.

5.06 Transmission d'information

L'Employeur avise les nouveaux salariés qu'une convention collective est en vigueur. L'Employeur informe le représentant syndical de toute nouvelle embauche.

Une heure est allouée au représentant syndical pour s'entretenir avec les nouveaux salariés inclus dans l'unité d'accréditation.

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 à l'essai », de « salarié auxiliaire » ou de « salarié à temps partiel ».

6.02

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 à l'essai embauché à une charge continue moyennant un traitement annuel, est nommé en permanence à cet emploi s'il a terminé une période d'essai de six (6) 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.

Lorsque le salarié à l'essai remplit plus d'un (1) emploi, sa nomination en permanence 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 à l'essai, 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, sauf si le salarié justifie deux (2) ans de service continu chez l'Employeur.

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

- b) En tout temps, cette période peut être prolongée pour une période n'excédant pas trois (3) mois sur rapport du gestionnaire responsable. Les raisons sont fournies au Syndicat.

- c) Nonobstant les paragraphes a) et b), le salarié auxiliaire qui a acquis un droit d'ancienneté et qui ne satisfait pas à la période d'essai prévue aux paragraphes a) et b), conserve son statut de salarié auxiliaire. Le salarié auxiliaire est ainsi réintégré dans la fonction qu'il occupait au moment de sa nomination à titre de salarié à l'essai, moyennant que ce poste existe toujours.
- d) Lorsque le salarié à l'essai a ainsi terminé sa période d'essai, son statut de salarié permanent est rétroactif au premier jour de son embauche au statut de salarié à l'essai.
- e) Le salarié auxiliaire qui, dans l'année précédant sa nomination à titre de salarié à l'essai, occupait le poste dans lequel il est nommé ou un poste similaire de l'emploi dans la même unité administrative, voit sa période d'essai prévue à l'alinéa 6.03 a) ou b), le cas échéant, réduite du nombre de semaines où il a occupé ce poste. Toutefois, la période d'essai ainsi déterminée ne peut être inférieure à huit (8) semaines.

6.04 Embauche de salariés auxiliaires

- a) L'Employeur peut embaucher un salarié auxiliaire à l'occasion d'un surcroît temporaire de travail ou si les tâches à accomplir sont d'une nature saisonnière ne justifiant pas le recours à un salarié permanent. La période d'embauche d'un salarié auxiliaire dans de telles circonstances est pour une durée limitée qui ne doit pas dépasser mille huit cent vingt (1820) heures en temps normal ou douze (12) mois consécutifs, dans un poste donné, selon la première éventualité.

Cependant, dans le cas de projets spéciaux, la durée limite est portée à trente-six (36) mois. Cette période peut être prolongée après entente avec le Syndicat.

- b) L'Employeur peut aussi embaucher un salarié auxiliaire 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 19.05, si ce poste ne peut pas être comblé par un salarié permanent d'un emploi inférieur.
- c) L'Employeur peut aussi embaucher un salarié auxiliaire 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 19.05.

La période d'embauche d'un salarié auxiliaire dans un tel poste est limitée à six (6) mois consécutifs. De même, le poste vacant ainsi comblé ne peut en

aucun cas être comblé de nouveau par un autre salarié auxiliaire embauché sur le même principe.

- d) 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 quatre (4) mois ne se soit écoulée.

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

ARTICLE 7 : 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. Ces droits acquis s'appliquent dans les seuls Services où ils sont actuellement consentis.

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(s) nouvel(eaux) employeur(s) doit(vent) s'engager à respecter les dispositions de la convention collective.

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

Sous réserve de toute disposition législative applicable, advenant le cas où, par législation ou autrement, à la suite d'un transfert de juridiction ou de compétence, il y a intégration d'un salarié dans l'unité d'accréditation syndicale définie au para-

graphe 4.01, l'Employeur convient, le cas échéant, de négocier au préalable avec le Syndicat les modalités de cette intégration.

À défaut d'entente dans un délai de trente (30) jours, l'Employeur met en application les modalités qu'il privilégie et le Syndicat peut déposer un grief conformément à l'article 21 afin de faire déterminer par un arbitre les modalités applicables.

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 le Service visé par ce contrat ou sous-contrat 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 du Service concerné.

- 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 un Service peuvent continuer d'être attribués ou confiés dans ce Service 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 : ABOLITION D'EMPLOIS ET DE POSTES

11.01

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

11.02

- a) L'Employeur a le droit d'abolir tout poste ou tout emploi.
- b) Lorsque l'Employeur désire abolir un poste permanent d'un emploi, l'Employeur doit réassigner le salarié permanent ainsi affecté à un poste d'un emploi équivalent ou latéral convenable, et ce, sans perte de traitement et autre avantage dont il jouit en vertu de la présente convention collective.

Tant et aussi longtemps que le salarié permanent affecté par cette abolition n'est pas réassigné dans un emploi équivalent ou latéral convenable, son poste ne peut être aboli.

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

11.03

Le salarié assigné ou réassigné en raison de l'abolition d'un poste ou d'un emploi conserve les privilèges rattachés à son emploi d'origine si celui-ci est réévalué en raison d'un grief déposé avant ladite abolition, ou si celui-ci fait l'objet d'une étude au comité mixte d'évaluation et que les tâches des salariés sont modifiées avant ladite abolition, ou si celui-ci est évalué à la suite d'un grief qui a pris naissance avant ladite abolition.

La mention (privilège) signifie le maintien des progressions d'échelon et ses augmentations annuelles.

11.04

Aucun salarié n'est remercié de ses services ou mis à pied, ni ne subit de baisse de traitement par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques, ou de transformations ou modifications quelconques dans la structure et dans le système administratif de l'Employeur ainsi que dans les procédés de travail.

ARTICLE 12 : AIDE JUDICIAIRE

12.01

- a) Sous réserve des alinéas b) et c), l'Employeur assume, à ses frais, la défense d'un salarié poursuivi devant les tribunaux en raison d'événements survenus dans l'exercice ou en conséquence de l'exercice de son travail et convient de l'indemniser de toute obligation, jugement ou frais résultant d'une telle poursuite, à la condition toutefois que les actes reprochés au salarié ne constituent pas une faute lourde. Aux fins du présent article, l'Employeur se réserve le choix du ou des 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 avec l'assistance de l'Employeur devant les tribunaux un individu, à la suite d'événements survenus dans l'exercice ou en conséquence de l'exercice de son travail, le Syndicat peut soumettre son cas à l'Employeur pour discussion. La décision de l'Employeur ne peut être contestée que devant le Comité mixte des relations de travail.

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 des mandats des différents comités prévus à la convention collective, à l'exception de ceux entendus entre les parties.

13.04

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

ARTICLE 14 : COMMUNICATION SYNDICALE

14.01

Dans les bureaux où travaille au moins un (1) salarié, le Syndicat affiche des avis relatifs à ses affaires syndicales, sociales et culturelles à un endroit convenable indiqué par le directeur du Service ou son représentant.

Le représentant désigné par le Syndicat peut transmettre des avis relatifs à ses affaires syndicales, sociales et culturelles par voies électroniques qui sont à la disposition des salariés.

14.02

Le Syndicat transmet au représentant désigné de l'Employeur copie de tout document affiché.

14.03

Le Syndicat a accès au réseau Intranet de l'Employeur en conformité avec le contrat intervenu entre les parties.

ARTICLE 15 : SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

15.01

Tous les salariés couverts par la présente convention collective ont droit à un milieu de travail qui respecte la santé physique et psychologique, la sécurité et l'intégrité physique et psychologique.

L'Employeur s'engage à maintenir des conditions convenables de sécurité, d'hygiène, d'aération, de chauffage, d'humidité et d'éclairage dans les endroits de travail.

15.02

Lorsque nécessaire, l'Employeur doit immédiatement donner les premiers secours et, s'il y a lieu, faire transporter, à ses propres frais, chez un professionnel de la santé ou dans un établissement de la santé ou à leurs résidences, les salariés victimes d'un accident du travail ou ceux devenus subitement et gravement malades durant l'horaire de travail.

15.03

L'Employeur informe immédiatement le Syndicat dès la connaissance d'un événement entraînant :

- le décès d'un travailleur;
- des blessures à un travailleur telles qu'il ne pourra probablement pas accomplir ses fonctions pendant dix (10) jours ouvrables;
- des blessures à plusieurs travailleurs telles qu'ils ne pourront pas accomplir leurs fonctions pendant un jour ouvrable; ou
- des dommages matériels de 50 000\$ et plus.

Dans les autres cas, à chacune des rencontres du Comité de santé et de sécurité, l'Employeur soumettra la liste des accidents du travail.

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 de sécurité du travail

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

b) Composition et désignation

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

L'une ou l'autre des parties peut, à ses frais, s'adjoindre d'un représentant supplémentaire.

c) Fréquence des réunions

Ce comité se réunit pendant les heures normales de travail sur demande de l'une ou l'autre des parties. Les représentants du Syndicat siègent sans perte de traitement lors des réunions et sont réputés être au travail.

d) Mandat

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

1. De choisir le médecin responsable des services en santé;
2. D'approuver le programme de santé élaboré par le médecin responsable;
3. D'établir, au sein du programme de prévention se rattachant aux activités et aux travailleurs 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 travailleurs 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, compte tenu du mandat du comité de santé et de sécurité du travail. Ces moyens et ces équipements, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés aux besoins des travailleurs 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 prendre connaissance des autres éléments du programme de prévention et de faire des recommandations à l'Employeur;
7. De participer à l'identification et à l'évaluation des risques reliés aux postes de travail et au travail exécuté par les travailleurs de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les milieux de travail;
8. De tenir ou prendre connaissance des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer aux travailleurs;

9. De faire les recommandations suite aux enquêtes effectuées sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident ou une maladie professionnelle et de les transmettre à l'Employeur. Ces recommandations sont également transmises à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) lorsque celle-ci le requiert;
10. De recevoir les suggestions et les plaintes des travailleurs, du Syndicat et de l'Employeur relatives à la santé et à la sécurité du travail, les prendre en considération, les conserver et y répondre;
11. De faire et d'étudier les rapports d'inspection effectués dans le milieu de travail;
12. De recevoir et d'étudier les informations statistiques produites par le médecin responsable, le Centre local de services communautaires (CLSC), à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST);
13. De recevoir et d'étudier les travaux des représentants à la prévention rattachés au comité.

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 travailleurs et l'ensemble des représentants de l'Employeur ont droit respectivement à un (1) seul vote au sein du comité;
2. Le comité de santé et de sécurité du travail désigne deux (2) coprésidents parmi ses membres : l'un représente les travailleurs et est choisi par les membres qui représentent les travailleurs 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 au point 2 de l'alinéa 15.06 e), 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 travailleur;
9. Tout membre du comité peut proposer, au début de la réunion, des points additionnels à l'ordre du jour. Ce(s) point(s) additionnel(s) est (sont) pris en considération au cours de la réunion s'il y a accord entre les deux (2) parties;
10. Une réunion ne peut être tenue que si au moins un (1) des membres qui représentent le Syndicat et au moins un (1) membre représentant l'Employeur au sein du comité de santé et de sécurité du travail y prennent part;
11. Les représentants de l'Employeur et les représentants 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 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;

f) Réunion élargie

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

Une telle réunion élargie demeure alors uniquement consultative.

15.07 Représentants à la prévention

a) Désignation

Le représentant à la prévention est choisi par le Syndicat.

b) Libération

Si le représentant à la prévention est un salarié de l'accréditation syndicale, après entente avec le représentant des ressources humaines ou son remplaçant, il bénéficie d'une libération en conformité avec le présent article afin de lui permettre d'exercer les fonctions qui lui sont dévolues dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. (L.R.Q., S-2.1)

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.

Tout rapport défavorable, d'avis administratif, de rapport de notation du personnel et de mesure disciplinaire devra être transmis simultanément au Syndicat.

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 remplaçant, accompagné, s'il le désire, d'un maximum de trois (3) 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 du Service, ou son remplaçant dans les trois (3) jours ouvrables suivant un avis écrit en ce sens transmis au salarié concerné. Avant de comparaître, un avis écrit doit être transmis préalablement au salarié pour l'informer de la mesure disciplinaire. Cet avis doit préciser la description de l'infraction et tous les motifs justifiant la mesure.

Toute mesure disciplinaire doit être purgée par l'employé dans les six (6) mois travaillés suivant la réception par celui-ci de l'avis écrit, à défaut de quoi la mesure disciplinaire est uniquement portée au dossier de l'employé 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 dix-huit (18) mois. Au sens du présent paragraphe, un rapport de notation de personnel n'est pas traité comme un rapport défavorable.

16.04

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

16.05

Une suspension n'interrompt pas le service du salarié.

16.06

Le salarié désirant consulter son dossier personnel en fait la demande au responsable désigné 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.

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 lundi au vendredi inclusivement.
- b) Les heures normales quotidiennes de travail sont réparties comme suit :

de 8 h 30 à 16 h 30 moins une (1) heure pour le repas.
- c) La personne assignée au poste de préposé aux communications à l'hôtel de ville bénéficie d'une pause-santé de quinze minutes (0h15) à une occasion le matin et une occasion l'après-midi.
- d) L'horaire de travail normal de l'agent de distribution d'équipements et matériel et de son remplaçant débute quinze (15) minutes avant le début du quart de travail régulier des cols bleus au Service des travaux publics et termine quinze (15) minutes avant la fin de ce même quart de travail, soit trente-sept (37) heures trente (30) minutes semaine. Les dispositions du paragraphe 35.07 ne s'appliquent pas.

Advenant que la semaine normale soit augmentée, les dispositions du paragraphe 35.07 s'appliqueront.

17.02

- a) Nonobstant les dispositions du paragraphe 17.01, lorsque l'Employeur désire modifier l'horaire de travail d'un salarié et que cette modification a pour effet que l'horaire de travail ne corresponde plus à la semaine ou aux heures normales de travail, il doit y avoir entente entre l'Employeur et le Syndicat.
- b) S'il n'y a pas d'entente dans les dix (10) jours ouvrables après la demande écrite de l'Employeur au Syndicat, le Syndicat doit soumettre le cas, dans les

dix (10) jours ouvrables suivants à la procédure sommaire de grief et d'arbitrage prévue au paragraphe 22.10. 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 de grief et 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 cinq (5) jours ouvrables à l'avance de la modification apportée à son horaire de travail et l'horaire modifié doit, à moins d'entente différente entre les parties, demeurer en vigueur pour une durée minimum d'un (1) mois.

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.

17.03

- 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 du soir ou de la nuit.

17.04

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.

17.05

Toute décision arbitrale concernant les heures de travail du salarié entre en vigueur le deuxième lundi qui suit la date de la sentence arbitrale.

17.06 – Aménagement de temps de travail

- a. Les salariés identifiés aux annexes « H » et « I » peuvent bénéficier d'un aménagement de temps de travail dans la plage horaire comprise entre 7 h 30 à 17 h 30. Les heures de travail doivent être réparties sur un horaire quotidien de sept (7) heures par jour, du lundi au vendredi. L'heure du repas est de 12 h à 13 h.

- b. Un aménagement de temps de travail doit faire l'objet d'une entente préalable entre le salarié et le Service des ressources humaines. Cette entente doit prévoir une durée minimale d'application d'un (1) mois. À défaut d'entente, l'horaire normal de travail prévu au paragraphe 17.01 s'applique.
- c. L'aménagement de temps de travail du salarié bénéficiant d'une entente intervenue conformément à l'alinéa b) cesse temporairement en cas de vacances, de congé mobile ou de maladie de plus de (24) vingt-quatre heures, de tout autre salarié du même service, identifié à l'annexe « I ». Le salarié bénéficiant d'un aménagement de temps de travail doit dès lors reprendre l'horaire normal de travail prévu au paragraphe 17.01.
- d. L'entente intervenue conformément à l'alinéa b) ne peut pas avoir pour effet d'entraîner du temps supplémentaire ou d'augmenter les effectifs pour remplacer le salarié bénéficiant d'un aménagement de temps de travail. Lorsque tout autre salarié se voit obligé d'effectuer une heure de travail additionnelle en raison de l'absence imprévue du salarié bénéficiant d'un aménagement de temps de travail, ce salarié pourra, avec l'accord de son superviseur :
- Reprendre le temps à taux régulier au cours de la période de paie courante, ou
 - Mettre les heures dans une banque de temps remis à taux régulier.
- e. Lorsqu'un salarié bénéficiant d'un aménagement de temps de travail est nommé temporairement ou en permanence à un autre poste, le Service des ressources humaines peut maintenir l'horaire actuel du salarié ou modifier son horaire de travail de façon à respecter les besoins de son nouveau poste selon les modalités d'horaire prévues dans l'unité où appartient le poste.
- f. A défaut d'entente entre deux salariés identifiés à l'annexe « I », le Service des ressources humaines fixe les modalités d'application de l'aménagement de temps de travail des salariés concernés en tenant compte, si possible, d'un principe de rotation équitable.
- g. Le Service des ressources humaines ou le salarié bénéficiant d'un aménagement de temps de travail peut mettre fin à l'entente intervenue conformément à l'alinéa b), en donnant un préavis écrit de deux (2) semaines.
- h. Le salarié bénéficiant d'un aménagement de temps de travail doit effectuer une lecture de son laissez-passer électronique aux portes d'accès de son lieu de travail à l'arrivée comme au départ, et ce, que la porte d'accès soit verrouillée ou pas.

- i. La décision du Service des ressources humaines d'accepter ou de refuser une demande d'aménagement de temps de travail ne peut pas faire l'objet d'un grief.
- j. Nonobstant le paragraphe a), un salarié peut, sur demande écrite au Service des ressources humaines avec copie conforme à son représentant syndical, demander un aménagement de temps de travail.

À défaut d'entente au sujet de la demande d'aménagement de temps de travail, celle-ci pourra être soumise au comité en relations de travail prévu à l'article 13.02.

S'il y a entente entre le Service des ressources humaines et le salarié, l'entente d'aménagement de travail est assujettie à l'ensemble des dispositions de l'article 17.06.

17.07 Horaire de travail des salariés travaillant à la bibliothèque

Définitions

Blocs d'heures de base: un **ensemble** des plages horaires constituant l'horaire de travail de base du salarié.

Plage horaire : une période de travail **unique** faisant partie d'un bloc d'heures.

Horaire de travail

L'horaire de travail des salariés de la bibliothèque est annexé à la présente convention collective.

La semaine normale de travail des salariés permanents ne peut excéder trente-cinq (35) heures de travail par semaine.

Il y a trois (3) postes permanents de bibliothécaennes et quatre (4) postes permanents d'aide-bibliothécaires.

Sauf exceptions prévues par la convention collective, la semaine normale de travail de base des salariés à temps partiel ne peut excéder vingt-huit (28) heures de travail par semaine ou cinquante-six (56) heures de travail par période de paie.

Les salariés bénéficient d'une (1) heure de repas non rémunérée après cinq (5) heures de travail.

Le 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 de sept (7) heures ou accomplies un jour férié ou un jour de congé hebdomadaire.

L'horaire de travail des salariés peut être modifié suite à une entente entre les parties, et ce, selon les dispositions de l'alinéa 17.02 de la présente convention collective.

Les heures d'ouverture de la bibliothèque sont les suivantes :

- Lundi au vendredi : 10 h à 21 h
- Samedi et dimanche : 10 h à 17 h

BLOCS D'HEURES

a) AFFICHAGE DE BLOCS D'HEURES

Deux fois par année, l'Employeur propose aux salariés à temps partiel de la bibliothèque, pour chacune des périodes, selon ses besoins opérationnels, des blocs d'heures de travail de base en priorisant le salarié ayant la plus grande ancienneté;

La première période, soit celle de l'automne / hiver, est établie de la façon suivante :

- Du 1^{er} septembre au 23 juin

La deuxième période, soit celle de l'été, est établie de la façon suivante :

- Du 24 juin au 31 août

Les blocs d'heures pour la première période sont affichés au plus tard le 1^{er} août de chaque année;

Les blocs d'heures pour la deuxième période sont affichés au plus tard le 1^{er} mars de chaque année;

L'Employeur propose des blocs d'heures comprenant au moins deux jours de congé hebdomadaire et consécutifs.

b) CHOIX DE BLOCS D'HEURES DE BASE

Le salarié à temps partiel doit choisir un bloc d'heures de base à la fois, et ce, par ordre d'ancienneté. Pour ce faire, le formulaire de l'annexe « K » est

utilisé. Le salarié doit être disponible pour toutes les heures comprises dans le bloc d'heures choisi;

Dans le cas où certaines heures, d'un bloc d'heures déterminé par l'Employeur, sont incompatibles avec le choix de bloc d'heures par un salarié, un échange pour la durée de la période entre salarié est permis en autant que le nombre d'heures par semaine ne dépasse pas trente-cinq (35) heures et ce suite à l'approbation du supérieur immédiat.

c) BLOCS D'HEURES DE BASE LAISSÉS VACANTS

Les blocs d'heures laissés vacants sont à nouveau offerts, d'abord en totalité par ordre d'ancienneté, selon les disponibilités des salariés;

Le salarié peut donc choisir un deuxième bloc d'heures en autant que le total d'heures ne dépasse pas trente-cinq (35) heures semaine;

Par la suite, les blocs d'heures laissés vacants sont fractionnés en plages horaires et sont à nouveau offerts par ordre d'ancienneté pour combler les besoins opérationnels;

Les plages horaires laissées vacantes à la suite de ce processus sont alors affichées à l'externe afin d'être comblées en totalité par un salarié auxiliaire.

d) DISPONIBILITÉ

Un salarié à temps partiel qui offre une disponibilité supplémentaire à son bloc d'heures de base ou le salarié auxiliaire qui est disponible pour travailler, doit accepter d'effectuer les heures de remplacement pour lesquelles il s'est rendu disponible;

Un salarié peut modifier sa disponibilité applicable aux remplacements lors de la première semaine des mois de janvier, mai ou septembre de chaque année;

En tout autre temps, le salarié peut modifier sa disponibilité, suite à l'approbation de son supérieur immédiat;

Un salarié qui, selon les disponibilités qu'il a offertes, refuse plus de quatre (4) fois dans une même période un remplacement perd sa priorité d'ancienneté pour son droit de remplacer pour cette même période. Dans le cas d'un rem-

placement à combler la même journée, seuls les refus avant 10 h de la même journée sont comptabilisés. Après quatre (4) refus, l'Employeur transmet au salarié une lettre l'informant de la perte de sa priorité d'ancienneté pour son droit de remplacer durant la période d'offre de disponibilité supplémentaire et copie de cette lettre est envoyée au Syndicat.

e) **REMPLACEMENT DE BLOCS D'HEURES**

Nonobstant l'article 19, lorsqu'il y a un remplacement d'un bloc d'heures à effectuer, celui-ci est assigné, sans processus d'affichage selon les étapes prévues à l'article 19.05 de la convention collective tout en respectant l'ordre d'ancienneté;

Le représentant de l'Employeur, communique avec le salarié, par téléphone ou par courriel, selon le choix du salarié tel qu'indiqué sur le formulaire de l'annexe « L »;

L'attribution de ces blocs d'heures de remplacement est faite en priorisant le salarié ayant offert sa disponibilité pour ce bloc et par ordre d'ancienneté;

Le salarié à qui ce bloc d'heures est attribué peut quitter temporairement son assignation actuelle pour prendre le remplacement du bloc d'heures à effectuer pourvu que le nombre d'heures soit égal ou supérieur à celles prévues à son assignation actuelle, sans toutefois dépasser trente-cinq (35) heures semaine. Dans tous les cas, un seul mouvement est autorisé. Au terme de ce remplacement, le salarié retourne à son assignation précédente;

Dans l'éventualité où aucun salarié ne s'est rendu disponible ou n'est intéressé à remplacer un bloc d'heures devenu vacant temporairement, l'Employeur peut fractionner ce bloc d'heures de travail en plages horaires et l'offrir aux salariés ayant offert leurs disponibilités pour les plages horaires à remplacer par ordre d'ancienneté, et ce, jusqu'à la fin de la période en cours; Le bloc d'heures ou les plages horaires qui sont laissés vacants après les étapes précédentes seront offerts à un salarié auxiliaire;

Dans tous les cas de remplacement, si l'Employeur ne requiert plus ce remplacement, le salarié doit être avisé de cette annulation au minimum trois (3) heures avant le début du bloc de travail, sinon un minimum de trois (3) heures est payé au taux prévu à la convention collective.

f) REMPLACEMENT DE PLAGE HORAIRE

Lorsqu'il y a un remplacement ou un ajout de plage horaire à effectuer, celui-ci est assigné, sans processus d'affichage selon les étapes prévues à l'article 19.05 de la convention collective tout en respectant l'ordre d'ancienneté;

Le représentant de l'Employeur, communique avec le salarié, par téléphone ou par courriel, selon le choix du salarié tel qu'indiqué sur le formulaire de l'annexe « L »;

L'attribution de la plage horaire est faite en priorisant le salarié ayant offert sa disponibilité pour cette plage horaire par ordre d'ancienneté;

Les plages horaires qui sont laissées vacantes après les étapes précédentes seront offertes à un salarié auxiliaire;

Dans le cas d'un remplacement le même jour ou dans les 24 heures, le salarié doit répondre dans un délai de quinze (15) minutes de la réception de l'appel ou du courriel du représentant de l'Employeur;

Advenant le cas que le représentant de l'Employeur n'obtienne aucune réponse, la plage horaire est offerte aux salariés déjà au travail, par ordre d'ancienneté, et ce, même si cela a pour effet d'occasionner du temps supplémentaire;

Advenant qu'aucun salarié n'accepte d'effectuer les heures de remplacement, le salarié à temps partiel ou auxiliaire ayant le moins d'ancienneté doit demeurer au travail.

g) REMPLACEMENT DE VACANCES

À l'occasion d'un remplacement de vacances, le bloc d'heures de base de la période de vacances est offert par ordre d'ancienneté aux salariés de la fonction concernée. Dans tous les cas, un seul mouvement est autorisé.

Le salarié, ainsi déplacé, voit son bloc d'heures de travail de base offert aux autres salariés par ordre d'ancienneté;

Dans l'éventualité où aucun salarié ne s'est rendu disponible ou n'est intéressé à remplacer ce bloc d'heures, l'Employeur peut fractionner ce bloc d'heures de travail en plages horaires, et ce, uniquement pour la durée de ce remplacement de vacances;

L'attribution des plages horaires est faite en priorisant le salarié ayant offert sa disponibilité pour ces plages par ordre d'ancienneté;

Le bloc d'heures ou les plages horaires qui sont laissés vacants après les étapes précédentes seront offerts à un salarié auxiliaire.

h) FRACTIONNEMENT

Le fractionnement de blocs d'heures de travail n'est permis que pour permettre un remplacement temporaire ou de vacances.

i) ÉCHANGE DE PLAGES HORAIRES

L'échange de plages horaires entre les salariés sera permis en autant que le nombre d'heures par semaine ne dépasse pas trente-cinq (35) heures, et ce, suite à l'approbation du supérieur immédiat;

Un simple abandon d'une plage horaire n'est pas permis;

La demande devra être transmise par écrit au supérieur immédiat dans les quarante-huit (48) heures précédant l'échange;

L'Employeur se réserve le droit de refuser une demande si celui-ci juge qu'il y a un abus du salarié;

Les échanges de plages horaires constituent le seul moment où le salarié peut utiliser la mention "*heures non rémunérées*". Il est entendu que lorsqu'il y a un échange de plages horaires, les salariés doivent être disponibles pour toutes les heures échangées. Dans le cas contraire, l'Employeur déduira les heures non effectuées dans les banques disponibles du salarié dans l'ordre suivant : banque de congés de maladie, mobile et vacances;

L'échange ne peut avoir lieu si la plage horaire échangée se déroule avant ou après la plage horaire détenue par le salarié pour une même journée travaillée;

Il sera possible de prolonger les échanges de plages horaires au-delà de la paie courante, soit à la paie subséquente.

ARTICLE 18 : ANCIENNETÉ

18.01 Acquisition du droit d'ancienneté générale

L'ancienneté générale s'acquiert dès qu'un salarié temporaire a terminé avec succès sa période d'essai.

Lorsque le salarié a ainsi terminé sa période d'essai, sa date d'ancienneté générale est calculée selon le nombre d'heures rémunérées proportionnellement sur une base annuelle de 1820 heures, et ce, rétroactivement à sa première date d'embauche comme salarié.

Toutefois, pour les salariés à l'emploi de la Ville au moment de la signature de la présente convention collective, la date d'ancienneté générale reconnue est celle indiquée à l'annexe « D ».

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 certifiées 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) congédiement.

18.04

- a) Au cours du mois de mars de chaque année, l'Employeur affiche la plus récente liste d'ancienneté et en transmet copie au Syndicat.

- b) Tout changement de date d'ancienneté générale 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 présente unité.

Lorsque l'Employeur désire nommer temporairement un salarié à un emploi hors de l'unité d'accréditation, il devra, au préalable, convenir d'une entente avec le Syndicat et le salarié concerné. Cette entente doit indiquer les raisons qui motivent cette nomination hors de l'unité d'accréditation et en préciser la durée.

Toute prolongation doit faire l'objet d'une entente avec le Syndicat. À défaut d'entente, le poste du salarié est considéré vacant et les dispositions de l'article 19 s'appliquent. Advenant la réintégration dans l'unité d'accréditation du salarié ainsi mis en disponibilité, celui-ci reprend son droit d'ancienneté et il est assigné ou réassigné conformément à la convention collective.

ARTICLE 19 : MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE

19.01 Délais de dotation et affichage

- a) Lorsqu'un poste d'un emploi devient vacant de façon permanente ou est nouvellement créé, l'Employeur s'engage, s'il désire doter 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.

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

- b) Tout poste vacant de façon temporaire pour une durée supérieure à 15 jours ouvrables doit être doté selon les dispositions de l'article 19.02.

Un poste vacant temporairement est :

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

2. un poste permanent devenu vacant pour une période n'excédant pas trois (3) mois;
 3. un poste créé temporairement en vertu des dispositions de la convention collective.
- c) Malgré l'alinéa b), pour les quinze (15) premiers jours ouvrables de la vacance d'un poste, l'Employeur peut nommer le salarié de son choix.

19.02 Affichage de postes vacants

- a) L'Employeur affiche, pendant cinq (5) jours ouvrables, tous les avis de postes vacants dans tous les bureaux où travaille au moins un (1) salarié. Ces avis doivent indiquer si la vacance du poste est temporaire ou permanente et comporter les informations suivantes;
- Le titre de l'emploi et du poste;
 - L'unité administrative;
 - Le lieu de travail;
 - L'horaire de travail;
 - Le groupe de traitement;
 - La description des tâches;
 - Les exigences normalisées selon la description d'emploi;
 - la nature de l'examen que l'Employeur exige et ce qu'il entend vérifier par ce moyen;
 - dans le cas d'un processus éliminatoire, bien établir qu'il doit y avoir réussite d'une étape avant de passer à l'étape subséquente.

Dans le cas d'un poste de l'emploi de secrétaire de direction qui devient vacant en permanence ou est nouvellement créé, l'affichage précédemment mentionné a lieu, dans les cas où aucun nom n'apparaît sur une liste d'éligibilité pour cet emploi.

- b) L'Employeur doit s'assurer de faire parvenir une copie de l'affichage aux salariés absents, au moment de l'affichage, en raison d'un congé prévu à la convention collective.
- c) Tous les salariés intéressés à occuper ce poste doivent signifier leur intention par écrit à la personne désignée sur l'avis de poste vacant, à l'intérieur du délai prévu.

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

- d) L'Employeur accepte la candidature d'un salarié qui, au moment de l'affichage, était absent en raison de vacances annuelles. Celui-ci doit cependant transmettre une demande écrite à cet effet à la personne désignée sur l'avis dans les cinq (5) jours ouvrables de son retour de vacances.

L'Employeur accepte également la candidature d'un salarié absent, au moment de l'affichage, en raison de toute absence prévue à la convention collective. Ce salarié reçoit à domicile copie des avis de poste vacant prévus à l'alinéa a) et doit transmettre une demande à cet effet dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception de l'avis à son domicile.

- e) Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la fin de la période d'affichage, l'Employeur dresse la liste des salariés admissibles à l'examen et en transmet une copie au Syndicat et la date d'ancienneté de chacun.

1. 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.

2. 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.

3. 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.

- f) L'Employeur ne peut procéder à la tenue de l'examen tant et aussi longtemps qu'il y a des dossiers à l'étude devant le comité de révision.

- g) Il n'y aura pas de tenue d'examens pour toute absence temporaire de moins de six (6) mois; le poste sera doté par le candidat qui a le plus d'ancienneté et qui rencontre les critères d'instruction et d'expérience tels que décrit au descriptif d'emploi.

19.03 Examen

- a) L'examen mentionné au paragraphe 19.02 a) doit être pertinent et être en relation d'une part avec la nature des tâches et d'autre part avec l'expérience requise pour l'emploi. Cet examen doit être administré dans un délai raisonnable.

Une fiche d'examen détaillant les différentes étapes du processus d'examen et les éléments qui seront mesurés à chacune des étapes doit être fournie aux candidats lors de la convocation. Tous les candidats rencontrant les exigences normalisées doivent être convoqués pour l'examen.

- b) Un salarié ayant occupé temporairement un emploi pendant plus de six (6) mois est reconnu répondre aux exigences normalisées de l'emploi. Toutefois, le paragraphe 1.07 de l'annexe « E » ne s'applique pas.
- c) Le salarié qui a obtenu une note inférieure à 70 % en est informé par écrit. L'Employeur doit fournir les informations sur les motifs de son échec à l'examen. Le salarié peut en appeler dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de la décision de l'Employeur, selon la procédure sommaire d'arbitrage prévue au paragraphe 22.10. Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- d) Dans les cinq (5) jours ouvrables suivants le résultat de l'examen, l'Employeur transmet au Syndicat la liste des personnes éligibles à cet emploi. Un salarié qui a réussi l'examen pour un emploi n'a pas à reprendre de nouveau l'examen sauf si cet emploi est réévalué à la hausse.
- e) Les résultats d'un examen demeurent valides pour une durée d'un (1) an. En conséquence, le candidat qui a échoué à un examen pour un emploi ne peut subir un nouvel examen de cet emploi à l'intérieur d'une période d'un (1) an.
- f) L'Employeur doit procéder à la nomination temporaire ou permanente dans les dix (10) jours ouvrables de la confection de la liste d'éligibilité. Lorsque le processus de nomination temporaire ou permanente est complété, l'Employeur doit aviser simultanément le salarié et le Syndicat.
- g) Le salarié ainsi nommé doit occuper son nouveau poste et recevoir le traitement s'y rattachant dans les vingt (20) jours ouvrables de sa nomination, sauf s'il est absent pour un des motifs prévus à la convention collective. Ces conditions s'appliquent dès le retour au travail de la personne salariée.

19.04 Éligibilité à un emploi

Personne ne peut être nommé ou promu à un emploi à titre permanent, à moins de satisfaire aux exigences normalisées. Cependant, ces exigences ne s'appliquent pas dans le cas d'affectation à la suite de l'application des dispositions des articles 11, 24 et 25.

19.05 Étapes de nomination permanente ou temporaire

À la suite du processus d'affichage, tout poste vacant ou nouvellement créé est octroyé en permanence ou de façon temporaire selon les étapes suivantes :

1. Le salarié qui doit être réaffecté suite à l'application des articles 11, 24 et 25;
2. Le salarié permanent, ayant le plus d'ancienneté, qui s'est porté candidat et qui est éligible à l'emploi;
3. Le salarié permanent à temps partiel, ayant le plus d'ancienneté, qui s'est porté candidat et qui est éligible à l'emploi;
4. Le salarié auxiliaire, ayant le plus d'ancienneté, qui s'est porté candidat et qui est éligible à l'emploi;
5. Le candidat de l'extérieur qui s'est porté candidat et qui est éligible à l'emploi.

Nonobstant ce qui précède, lorsque le poste de secrétaire de direction – direction générale et tout poste col blanc du Service des ressources humaines deviennent vacants, le directeur général peut nommer le candidat de son choix. Le candidat peut être sélectionné de l'interne pourvu qu'il soit éligible à l'emploi ou de l'externe de l'organisation.

19.06 Affectation

- a) Le candidat choisi bénéficie d'une période d'intégration maximale de deux (2) mois afin de lui permettre de se familiariser avec le nouveau poste.
- b) Pendant cette période, si le salarié le désire ou s'il ne peut remplir les attributions du poste auxquelles il est affecté, il réintègre son poste ou celui d'un emploi équivalent, si son ancien poste a été aboli.

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

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

19.07 Traitement – Nomination permanente

- a) Le salarié muté conserve le traitement qu'il avait et les heures accomplies dans son ancien emploi sont considérées aux fins d'augmentation d'échelon.
- b) Le salarié promu reçoit son nouveau traitement à compter de la date de sa nomination. Il reçoit au moins le minimum de l'échelle de traitement de son nouvel emploi. Tout cumul d'heures déjà accomplies dans cet emploi est considéré aux fins d'augmentation d'échelon.
- c) Le traitement individuel du salarié promu 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.
- d) Le salarié nommé en permanence à un poste d'un emploi pour lequel il avait bénéficié d'un (1) ou plusieurs avancement(s) d'échelon conserve, à sa nomination, le traitement ainsi établi ainsi que les heures déjà accomplies en vue de l'octroi du prochain échelon.
- e) Au 1^{er} janvier suivant sa promotion, le salarié reçoit une augmentation d'échelon proportionnelle au temps passé dans l'emploi d'origine et l'emploi de promotion sans toutefois dépasser le maximum de l'échelle de traitement de chacun des emplois.
- f) Si la nomination permanente d'un salarié nommé temporairement selon l'article 19.05 suit immédiatement une nomination temporaire à un poste du même emploi, ou dès qu'il est définitivement établi que le salarié remplacé ne revient pas ou que le poste est créé en permanence, la nomination permanente du salarié remplaçant est rétroactive à la date à laquelle le poste est reconnu officiellement vacant ou permanent.

Le traitement et les augmentations d'échelons du salarié ainsi nommé sont établis comme s'il avait été promu en permanence la première journée d'occupation continue.

19.08 Traitement – Nomination temporaire

- a) Le traitement du salarié nommé temporairement est établi selon les dispositions du paragraphe 19.07.

Les échelons auxquels il aurait droit à son emploi permanent lui sont reconnus à son retour sans toutefois dépasser le maximum de l'échelle de traitement.

- b) Le salarié qui, durant une semaine, travaille à un ou à différents postes reçoit le traitement du poste de l'emploi le mieux rémunéré. En aucun cas ces affectations ne pourront être fractionnées en périodes inférieures à une (1) journée.
- c) Lorsqu'un salarié remplit temporairement, à la demande de l'Employeur, un poste d'un groupe de traitement inférieur, il reçoit pour la durée de ce travail son salaire régulier.

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 concours s'adressant aux gens de l'extérieur, des qualifications d'emploi différentes de celles déterminées aux fins d'évaluation, dans la mesure où elles n'auraient pas pour effet de modifier à la hausse le groupe de traitement de l'emploi.
- c) Dès l'embauche ou la promotion d'un salarié, ou à la demande d'un salarié, l'Employeur lui transmet une copie de sa description d'emploi.

20.02

La description, l'évaluation et le classement de tout nouvel emploi ou tout emploi modifié, ou mis à jour, sont réalisés selon le *Manuel mixte de classification des emplois* constituant l'annexe « F ».

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 » demeurent inchangés. Cependant, seuls les nouveaux emplois qui seront créés ou les emplois modifiés ou mis à jour au cours des 120 jours précédant la date de la signature de la présente convention collective peuvent être soumis au comité mixte d'évaluation, tel que prévu au *Manuel mixte de classification des emplois*.

20.04

- a) L'Employeur et le Syndicat conviennent de maintenir un comité mixte d'évaluation composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat afin de discuter des descriptions des emplois nouveaux, des emplois modifiés ou des mises à jour, d'en déterminer l'évaluation et le classement, et ce, conformément aux dispositions du *Manuel mixte de classification des emplois* constituant l'annexe « F » 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 siègent sans perte de traitement lors de ces réunions. Les représentants du Syndicat siégeant au comité mixte peuvent procéder à des enquêtes sur les lieux de travail en présence des salariés concernés après en avoir avisé l'Employeur au moins quarante-huit (48) heures à l'avance. Les représentants autorisés à faire ces enquêtes sont ceux libérés en vertu de l'article 5.04 de la présente convention collective.

Dans le cas où le comité discute d'une description d'un emploi détenu par un membre du comité, le membre visé par ce descriptif se retirera du comité pour la durée de la discussion et sera remplacé par un représentant désigné par le Syndicat.

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.

20.06

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

20.07

Une rencontre du comité mixte 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 d'évaluation des emplois suivant la preuve présentée par les parties et les règles énoncées dans le *Manuel mixte de classification des emplois* constituant l'annexe « F » 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.
- d) De plus, si cette inclusion a pour effet de modifier l'évaluation de l'emploi, l'arbitre doit aussi rendre une décision à cet effet.

20.09

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

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

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

20.10

Aucun examen, selon le paragraphe 19.03, ne peut être tenu à l'égard d'un emploi modifié ou nouvellement créé si la description du contenu ou l'évaluation dudit emploi n'a pas fait l'objet d'une entente au comité mixte d'évaluation des emplois ou d'une sentence arbitrale, à moins qu'une période de quatre (4) mois ne se soit écoulée depuis le moment de la première rencontre du comité mixte d'évaluation des emplois pour discuter dudit emploi sans qu'aucune audition d'arbitrage n'ait eu lieu.

Le Syndicat conserve ses droits prévus au *Manuel mixte 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 conformément à l'article 21 de la convention collective et peut être soumis à l'arbitrage conformément à la procédure de l'article 22 de la convention collective. 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 aux traitements et aux conditions de travail.

21.02 Pré-étape

- a) Tout salarié accompagné du délégué syndical ou du directeur syndical ou en cas d'incapacité d'agir de ceux-ci, d'un autre représentant syndical, doit avant de soumettre un grief, rencontrer un représentant autorisé de l'Employeur pour discuter de son problème. La méthode de résolution de problèmes doit être appliquée pour le déroulement de cette pré-étape 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 pré-étape 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 dans l'unité administrative.

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

- b) Dans les cas des plaintes de harcèlement, le salarié accompagné d'un représentant syndical désigné rencontre le représentant autorisé du Service des ressources humaines pour discuter de son problème. Dans le cas où la plainte viserait un des représentants du Service des ressources humaines, le salarié accompagné de son représentant syndical rencontre le directeur général.
- c) Tout règlement intervenu au cours de cette pré-étape ne peut avoir pour effet de modifier la convention collective et ne pourra servir de précédent.

Après les démarches prévues aux alinéas a) et b), si la mécontente demeure, les étapes prévues au paragraphe 21.03 s'appliquent.

21.03

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

a) Première étape

Le 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 représentant autorisé du Service des ressources humaines dans les trois (3) mois civils de la date de l'événement qui a donné naissance au grief.

Le grief relatif à une conduite d'harcèlement doit être déposé dans les 2 ans de la dernière manifestation de cette conduite.

Cependant, les griefs concernant les avis de concours jugés non conformes à la description d'emploi ou aux spécifications d'emploi établies par l'Em-

ployeur, doivent être transmis dans les trente (30) jours ouvrables de la date d'ouverture du concours.

Le représentant du Service des ressources humaines concerné peut convoquer les représentants du Syndicat ou répondre au grief. Une copie du grief est soumise au représentant autorisé du Service 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 représentant autorisé du Service des ressources humaines doit aviser par écrit le Syndicat de la décision de l'Employeur dans un délai de vingt (20) jours ouvrables 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 (60) soixante jours ouvrables de la réception de la lettre mentionnée au présent alinéa.

Lorsqu'un grief a été soumis en vertu du deuxième (2^e) point de l'alinéa 21.03 b), c'est le représentant autorisé du Service des ressources humaines 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 ou du Service des ressources humaines 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, 16, 18 et 19, 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 des conventions collectives antérieures 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 des conventions collectives expirées et des lettres d'entente en vigueur au moment de la naissance des griefs.

ARTICLE 22 : ARBITRAGE

22.01

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

Les auditions de griefs soumis à l'arbitrage selon le paragraphe 22.01 se déroulent dans une salle disponible chez l'Employeur.

22.03

- 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 ou administrative, l'arbitre a compétence pour maintenir ou abroger la mesure disciplinaire ou administrative, ordonner la réintégration du salarié dans tous ses droits à l'emploi qu'il occupait ainsi que de décider de toute indemnité, celle-ci ne devant jamais dépasser le total du traitement perdu à moins qu'il n'ordonne le paiement d'intérêts. L'arbitre a aussi compétence pour rendre toute autre décision qui peut lui sembler plus juste dans les circonstances.
- d) Les griefs qui n'étaient pas déposés devant un arbitre à la date de la signature de la convention collective seront confiés selon les dispositions du paragraphe 22.01.

22.04

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.

22.05

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.

22.06

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

22.07

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

22.08

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, ce remboursement s'effectue dans les soixante (60) jours ouvrables de la date de la décision.

22.09

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

22.10 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 monsieur René Beaupré ou Me Amal Garzouzi, Me Robert L. Rivest, Me Éric Levesque, et ce, à tour de rôle. Advenant que les parties ne puissent obtenir une date d'audition hâtive, la procédure prévue au paragraphe 22.01 s'applique.
- 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 de l'alinéa 19.03 c).
- c) L'arbitre doit entendre le grief sur le fond à moins qu'il ne donne droit à une objection préliminaire soulevée par l'une ou l'autre des parties.
- d) La décision de l'arbitre constitue un cas d'espèce et ne crée aucun précédent.

- e) L'arbitre doit tenir l'audition dans les dix (10) jours suivant la date où il est saisi du grief et doit rendre sa décision, par écrit, dans les dix (10) jours suivants.

ARTICLE 23 : TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

23.01

- a) Les heures supplémentaires sont rémunérées au taux horaire normal du traitement du salarié concerné, majoré de cinquante pour cent (50 %). 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 supplémentaires effectuées le dimanche est majoré de cent pour cent (100 %).
- c) Dans le cas d'un salarié ne bénéficiant pas au cours d'une semaine d'un jour de congé hebdomadaire le dimanche, son deuxième (2^e) jour de congé hebdomadaire est considéré comme un dimanche aux fins du paiement du travail supplémentaire.

23.02

Le salarié qui fait des heures supplémentaires peut, à sa demande et moyennant le consentement préalable du Service 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 temps remis n'excède jamais le total des heures supplémentaires accomplies, sauf entente à l'effet contraire avec le supérieur immédiat, auquel cas le temps remis l'est sur la base du taux prévu pour le travail supplémentaire.
- b) Les heures supplémentaires qui ont à être payées le sont au taux prévu pour le travail supplémentaire diminué du taux normal, soit de la valeur du temps remis.
- c) Le salarié peut accumuler jusqu'à concurrence du quadruple du total des heures normales de travail prévues pour son emploi dans une (1) semaine.
- d) 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.

- e) Moyennant entente préalable avec le directeur ou son représentant immédiat, les heures ainsi accumulées peuvent servir à prolonger les vacances annuelles.
- f) Sous réserve des alinéas précédents, le temps accumulé et non remis au 30 avril d'une année peut être reporté d'année en année ou payé sur demande du salarié.

23.03

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

23.04

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

23.05

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

23.06

Le salarié absent en raison de vacances, de jour de congé hebdomadaire, de jour férié ou de jour de congé selon l'alinéa 27.01 g), 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.
- b) Au 1^{er} mai de chaque année, l'Employeur accorde le crédit d'heures de maladie prévu ci-dessus, par anticipation, selon le nombre de mois complets de service prévu à l'emploi d'un salarié permanent entre le 1^{er} mai d'une année ou la date de son embauche et le 30 avril de l'année suivante.
- c) Le salarié permanent à temps partiel ou auxiliaire, le cas échéant, peut accumuler en crédit d'heures de maladie, au cours d'une année, à raison d'un vingt-sixième (1/26), soit une heure (1) heure pour chaque tranche de vingt-six (26) heures rémunérées jusqu'à concurrence de soixante-dix (70) heures annuellement.

À chaque année, l'Employeur accorde le crédit d'heures de maladie le 1^{er} mai selon le nombre d'heures travaillées pendant la période comprise entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année précédente.

- d) Le salarié permanent à temps partiel ou 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.
- e) Le salarié dont le nombre d'heures hebdomadaires de travail est modifié après le 1^{er} mai d'une année voit son crédit d'heures ajusté en conséquence.

24.02

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

Le salarié temps partiel et auxiliaire, qui s'absente en raison de maladie et qui a des heures à son crédit, est rémunéré pour ces heures d'absence jusqu'à un 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, dès son retour au travail, se présenter au 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 (Maladies et accident du travail). 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 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 (3^e) médecin. Les honoraires du troisième (3^e) 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 à taux 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 pour la période comprise entre le 1^{er} mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours selon le paragraphe 24.01 et non utilisé au 30 avril est, au choix du salarié :
 - i. payé en totalité ou;
 - ii. transféré en totalité dans la banque de vacances pour l'année suivante ou;
 - iii. une combinaison des deux (2) options précédemment énumérées.
- b) Le salarié doit aviser l'Employeur, par écrit, au même moment de la remise de son choix de vacances selon l'article 26.01, du choix de ou des option(s), décrites aux paragraphes i), ii) et iii) du présent paragraphe qu'il souhaite utiliser, s'il y a un solde. 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 n'a droit, pour l'année durant laquelle il abandonne le service, qu'à un douzième (1/12) du nombre d'heures prévu pour son emploi au paragraphe 24.01 par mois complet de service entre le 1^{er} mai courant et le moment de son départ.

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

En plus, dans le cas de retraite le salarié a droit au plein remboursement de sa banque de maladie établi selon le paragraphe 24.01.

24.09

Lorsqu'un salarié permanent ou 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

- a) Dans le cas de blessures subies ou de maladie résultant de l'exercice de ses fonctions, le salarié reçoit un montant égal au traitement net en temps normal qu'il aurait reçu s'il était demeuré au travail. Cependant, le salarié rembourse à l'Employeur toute somme d'argent qu'il perçoit en compensation de traitement par l'application de la *Loi sur l'assurance automobile du Québec* (L.R.Q., c. A-25) ou des règlements adoptés sous l'autorité de cette Loi. De même, le salarié rembourse à l'Employeur toute somme d'argent qu'il perçoit en compensation de traitement par l'application de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., c. A-3.001) ou des règlements adoptés sous l'autorité de cette Loi.
- b) Quant au reste, la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et ses modifications s'appliquent.

25.02

Aux fins de l'interprétation du présent article, le montant net du traitement en temps normal est égal à l'indemnité payable selon la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* augmentée d'une somme suffisante pour maintenir le traitement net, exclusion faite de toute prime, après déduction des contributions régulières au régime supplémentaire de rente de l'Employeur, des retenues d'impôt sur le revenu et des contributions aux régimes publics applicables à cette somme. Les calculs afférents sont effectués sur une base annuelle.

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 au paragraphe 25.01.

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 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.

25.06

Les parties, s'entendant sur le principe de réintégration inter unités syndicales à la suite d'un accident du travail, conviennent de négocier des modalités qui permettront ces réintégrations après la date de la signature de la convention collective. Les parties s'entendent sur les principes suivants :

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

ARTICLE 26 : VACANCES

26.01

- a) Le droit aux vacances est acquis pour tous les salariés le 1^{er} mai de chaque année pour services rendus au cours des douze (12) mois précédents. La période des vacances s'étend du 1^{er} mai d'une année au 30 avril de l'année suivante. Les vacances ne peuvent être reportées d'une telle année à la suivante sans la permission de l'Employeur.

- b) Le choix des périodes de vacances est déterminé selon l'ancienneté de tout salarié permanent et salarié permanent à temps partiel puis du salarié auxiliaire et les besoins du Service, après entente entre le salarié et le directeur du Service ou son représentant.
- c) i. L'Employeur demande aux salariés leur choix de vacances à partir du 1^{er} mars, soit le premier lundi d'une semaine complète du mois de mars de chaque année.
- ii. Pour les salariés permanents à temps plein de la bibliothèque :

Nonobstant ce qui précède, le lundi de la première semaine complète du mois de février, l'Employeur demande aux salariés permanents à temps plein de la bibliothèque, de confirmer leur choix prioritaire de vacances estivales à raison de deux (2) semaines comprises entre le 1^{er} juin et le 1^{er} septembre. L'Employeur confirme le choix prioritaire de vacances estivales des salariés de la bibliothèque au plus tard le 20 février de la même année. Le choix de vacances résiduel de ces salariés s'effectue suivant les alinéas b) et c) i.

- 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 leur choix de vacances à temps voient leurs vacances accordées à la suite de tous les autres salariés.

Ne sont pas considérées comme fractionnées une semaine de cinq (5) journées travaillées consécutives échelonnées sur deux (2) semaines continues, sous réserve de l'approbation de son supérieur immédiat.

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'un service peut être accordée. Le salarié doit transmettre une demande écrite à son supérieur qui doit l'approuver et lui 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 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 (1) 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 la 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 (Arbitrage), 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.

Une liste officielle indiquant la date des vacances des salariés de chaque service est complétée et affichée au plus tard le 1^{er} mai de chaque année.

26.02

- a) Le salarié permanent a droit, au cours de chaque année qui s'établit du 1^{er} mai au 30 avril, à des vacances annuelles d'après sa date 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 11 ans	E 11 ans, moins de 20 ans	F 20 ans et plus
35 h	7 h	70 h	105 h	140 h	175 h	210 h
36 h	7 h 15	72 h	108 h	144 h	180 h	216 h
40 h	8 h	80 h	120 h	160 h	200 h	240 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 », selon le nombre d'heures heb-

domadaires 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 de relations de travail prévu à l'article 13 (Comité mixte de relations professionnelles) de la présente convention collective.

- c) D'après le nombre d'années de service continu mentionné aux colonnes « B », « C », « D », « E » et « F », 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 a 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 rémunérées pendant la période comprise entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année 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 au 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 11 ans	E 11 ans, moins de 20 ans	F 20 ans et plus
Durée des vacances	7 h selon 26.02 b)	70 h	105 h	140 h	175 h	210 h
Paiement des vacances	Au prorata des heures travaillées					

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 au paragraphe 26.02, le tout sujet aux stipulations des alinéas c) et d) du même paragraphe.

26.04

La prise des vacances des salariés ne doit pas être inférieure à une durée d'une (1) heure dans une même journée, et ce, pour un fractionnement maximum équivalent à la semaine normale de travail du salarié. Cependant, si le solde est inférieur à une (1) heure, le salarié peut alors prendre le résiduel en une seule 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 1^{er} mai, 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 (1/10) de ce nombre par mois complet de service depuis le 1^{er} mai de l'année en cours, jusqu'à concurrence du maximum prévu au même paragraphe.

26.07

Le salarié dont la moyenne des heures normales de travail de son emploi permanent est de plus de trente-cinq (35) heures par semaine a droit, en plus des heures de vacances prévues pour son emploi permanent, à un vingtième (1/20) des heures indiquées au tableau du paragraphe 26.02, colonne « B », en regard de son emploi permanent, par mois complet de service, suivant ce régime d'heures de travail au cours de l'année précédente, jusqu'au maximum de la moitié (½) des heures indiquées au tableau.

26.08

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

26.09

Nonobstant l'alinéa a) du paragraphe 26.01, le salarié absent en raison de maladie ou d'accident et qui n'a pu épuiser son nombre d'heures de vacances ou prendre les congés mobiles auxquels il avait droit avant le 30 avril de l'année suivant le début de son absence, reçoit le paiement du solde des heures de vacances et de congés mobiles dans les trente (30) jours suivant le 1^{er} mai, payable selon le traitement normal du salarié audit 30 avril.

Lorsqu'une telle absence se prolonge au-delà du 30 avril de l'année suivante, le nombre d'heures de vacances et les heures de congés mobiles 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 1^{er} mai suivant sa date de retour au travail, le nombre d'heures annuelles de vacances nécessaire pour lui permettre de bénéficier du même nombre d'heures auxquelles il aurait 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.

Si le jour férié est un samedi ou un dimanche, il est reporté à la journée ouvrable suivante. Toutefois, si les journées précédant Noël et le jour de l'An coïncident avec un samedi ou un dimanche, elles sont reportées au vendredi précédant Noël et le jour de l'An. Cependant, les dispositions de ce paragraphe ne s'appliquent pas au salarié dont l'activité cesse le jour férié même.

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

Heures de congé mobile

- b)** Le salarié permanent a droit à trente-neuf (39) heures de congé mobile qu'il doit prendre à l'intérieur de la période comprise entre le 1^{er} mai et le 30 avril de chaque année. Les heures de congé mobile sont prises après entente entre le salarié et son supérieur immédiat. Sept (7) ou quatorze (14) heures de congé mobile additionnelles peuvent s'ajouter aux heures ici prévues en application de l'alinéa 27.01 h) (congé supplémentaire entre Noël et le jour de l'An).

Le solde des heures de congé mobile du salarié permanent ne peut être transféré d'une année à l'autre.

Dans le cas de la retraite, le salarié permanent a droit au plein remboursement de son crédit d'heures de congés mobile établit selon le premier paragraphe.

- c)** Le nombre d'heures de congé mobile est de cinquante-trois (53) heures pour le salarié permanent dont les jours de congé hebdomadaire sont régulièrement fixés d'autres jours que le samedi ou le dimanche.
- d)** L'acquisition des heures de congé mobile pour le salarié permanent sont accordées en vertu des mois complets de service accumulés entre le 1^{er} mai et le 30 avril de la période en cours, à raison de trois (3) heures quinze (15) minutes par mois, en application de l'alinéa 27.01 b) ou quatre (4) heures vingt-cinq (25) minutes par mois en application de l'alinéa 27.01 c).
- e)** Le salarié permanent à temps partiel et le salarié auxiliaire peuvent accumuler un crédit d'heures de congé mobile, qu'il doit prendre à l'intérieur de la période comprise entre le 1^{er} mai et le 30 avril de chaque année, à raison d'une (1) heure par tranche de quarante-six (46) heures rémunérées, jusqu'à concurrence de trente-neuf (39) heures annuellement en application de l'alinéa 27.01 b), ou d'une (1) heure par tranche de trente-quatre (34) heures rémunérées, jusqu'à concurrence de cinquante-trois (53) heures annuellement en applica-

tion de l'alinéa 27.01 c), et ce, selon le nombre d'heures rémunérées pendant la période comprise entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année précédente.

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.

Dans le cas de la retraite, le salarié permanent à temps partiel et le salarié auxiliaire ont droit au plein remboursement de leurs crédits d'heures de congé mobile établi selon le premier paragraphe.

- f)** Le salarié qui doit travailler l'un des jours fériés mentionnés à l'alinéa a) du présent paragraphe 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 sauf s'il s'agit d'un cas d'urgence ou d'un spécialiste dont les services sont absolument requis comme tels.
- g)** Aucune absence en raison de congé mobile ne doit être inférieure à un bloc de quinze (15) minutes.
- h)** Le salarié a droit à deux (2) jours de congés supplémentaires chômés et rémunérés entre Noël et le jour de l'An.

Avant le 1^{er} décembre de l'année concernée, dans chaque 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 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 qui travaille l'une ou l'autre de ces journées ou les deux (2), est rémunéré à taux simple et se voit alors crédité, selon le cas, sept (7) ou quatorze (14) heures de congé mobile additionnelles.

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 de congé chômé et rémunéré.

Le salarié déjà rémunéré en vertu des dispositions des articles 25 (Maladies et accidents du travail) et 30 (Régimes d'assurance) ne bénéficie d'aucun traitement additionnel ni de remise pour ce jour de congé chômé et rémunéré.

27.02

Au sens du présent article, un jour férié ou de congé correspond à un cinquième (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.

Nonobstant ce qui précède, le salarié permanent à temps partiel et le salarié auxiliaire embauchés en vertu du paragraphe 6.04 reçoivent pour le jour férié ou le jour de congé prévu à l'alinéa 27.01 h) une indemnité égale à un vingtième (1/20) du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé sans tenir compte des heures supplémentaires.

27.03

Si l'un ou l'autre de ces jours fériés coïncide avec la période de vacances annuelles d'un salarié, la journée de vacances du salarié est prise à une autre date conformément aux dispositions de l'article 26 (Vacances).

27.04 Remises de congés

- a) Lorsqu'un salarié doit travailler un jour férié en conséquence de son horaire normal de travail, il reçoit, en plus de son traitement normal et de la remise du jour férié, une somme d'argent correspondant à cinquante pour cent (50 %) de son taux horaire normal pour chaque heure travaillée, jusqu'à concurrence du nombre d'heures prévu pour ce jour férié tel que défini au paragraphe 27.02.
- b) Les jours fériés et les heures de congé mobile à être remis le sont après entente entre le salarié et le directeur ou son représentant, compte tenu des besoins du Service.
- c) À défaut d'être pris avant le 30 avril d'une année, les jours fériés accumulés au cours des douze (12) mois précédents sont ajoutés au crédit de vacances de l'année suivante et doivent être pris conformément à l'article 26 (Vacances).

27.05

- 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 (Maladies et accidents du travail) et 30 (Régimes d'assurance) ne bénéficie d'aucun traitement additionnel ni de remise pour ce jour férié.

27.06

Si un salarié permanent à temps partiel ou un salarié auxiliaire doit travailler à l'occasion d'un jour férié ou d'un jour de congé prévu à l'alinéa 27.01 h), l'Employeur en plus de lui verser le salaire correspondant au travail effectué, doit lui verser l'indemnité prévue ci-dessus pour ce jour férié ou ce jour de congé.

ARTICLE 28 : CONGÉS SPÉCIAUX

28.01 Absences motivées

- a) Le salarié peut bénéficier d'une absence motivée dans les cas suivants :
 1. Quatre (4) jours consécutifs, à l'occasion de son mariage, y compris le jour de son mariage, dont un (1) jour est sans réduction de traitement. Ces jours de congés consécutifs devront être pris au plus tôt une semaine avant l'événement ou au plus tard une semaine après l'événement.
 2. Le jour du mariage, à l'occasion du mariage de l'un de ses enfants, d'un frère, ou d'une sœur, de son père, de sa mère ou d'un enfant de son conjoint. Cette absence est sans réduction de traitement à l'occasion du mariage de son enfant.
 3. Cinq (5) jours consécutifs, à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint(e) ou de son enfant ou de l'enfant de son conjoint. Cette absence est sans réduction de traitement.
 4. Cinq (5) jours consécutifs, à l'occasion du décès ou des funérailles d'un petit-enfant, du frère, d'une sœur, de son père, de sa mère ou du conjoint, incluant deux (2) jours sans réduction de traitement.

5. Cinq (5) jours consécutifs, à l'occasion du décès ou des funérailles du beau-frère, de la belle-sœur, du beau-père, de la belle-mère, incluant un (1) jour sans réduction de traitement.
6. Le jour du décès ou des funérailles, à l'occasion du décès d'un grand-parent ou trois (3) jours consécutifs si cette personne habite sous le même toit que le salarié, incluant un (1) jour sans réduction de traitement.
7. Le jour du décès ou des funérailles, à l'occasion du décès d'un oncle, d'une tante, du gendre, de la bru, ou d'un grand-parent du conjoint, ou trois (3) jours consécutifs si cette personne habite sous le même toit que le salarié. Cette absence est sans traitement.
8. 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 jour additionnel sans traitement.

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

Cas	Mariage		Décès	
	Motivée	Sans réduction de traitement	Motivée	Sans réduction de traitement
Le salarié	4	1		
De son enfant	1	1	5	5
Frère	1	0	5	2
Sœur	1	0	5	2
Père	1	0	5	2
Mère	1	0	5	2
Enfant de son conjoint	1	0	5	5
Conjoint			5	5
Beau-frère			5	1
Belle-sœur			5	1
Beau-père	2		5	1
Belle-mère	2		5	1
Petits-enfants			5	2
Grands-parents			1*	1
Oncle			1*	0
Tante			1*	0
Gendre			1*	0
Bru			1*	0
Grands-parents du conjoint			1*	0

* ou de 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, en dix (10) occasions par année, pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant du 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.

Les heures ouvrables d'absence motivée sont déduites des heures accumulées au crédit du salarié en vertu de l'article 24 (Crédit d'heures de maladie), l'article 26 (Vacances), ou l'article 27 (Jours fériés et heures de congé mobile) ou sont sans traitement si le crédit d'heures du salarié est épuisé.

- c) Le salarié peut s'absenter du travail pendant dix (10) journées par année sans traitement pour remplir des obligations en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (*chapitre C-26*).
- 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 additionnels par l'Employeur, avec l'accord de son supérieur immédiat, s'absenter six (6) fois au cours de la période du 1^{er} mai au 30 avril.
- 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 des crédits d'heures de maladie prévu à l'alinéa b) du paragraphe 24.01. Si le crédit est épuisé, elles sont alors déduites du crédit d'heures de congé mobile ou de vacances. Si les crédits sont épuisés, 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 qu'il doit agir comme tel, exception faite des sommes pour chambre, repas et transport.

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

28.04 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 à tout salarié brigue les suffrages à une élection fédérale, provinciale ou scolaire. De même, l'Employeur accorde un congé sans traitement, dont la durée maximum est égale à la période comprise entre le lendemain de la publication de l'avis d'élection et le jour du scrutin, à tout salarié qui brigue les suffrages à une élection municipale, sauf à une élection de la ville de Kirkland.
- 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, par écrit, adressé à cette fin à la salariée enceinte encore au travail, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler : à défaut pour cette dernière de fournir à l'Employeur ledit certificat dans les huit (8) jours, l'Employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.
 2. La date de retour au travail est déterminée selon la date à laquelle la salariée a quitté son travail, à condition que la durée du congé ne soit pas inférieure ni supérieure à vingt (20) semaines. Si la salariée veut reprendre son travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle doit produire un certificat médical attestant que la reprise de son travail, à ce moment, ne met pas sa santé en danger. L'Employeur se réserve le droit de vérifier l'état de santé de la salariée.
 3. Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une prolongation du congé de maternité équivalant à la période de retard, sauf si elle peut bénéficier d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.
- e) 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) Moyennant une demande accompagnée d'un certificat médical, la salariée enceinte exposée à des radiations, à des substances toxiques ou à des conditions de travail comportant du danger physique pour elle ou l'enfant à naître, doit être déplacée dans un autre poste.

- g) 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, au courant 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 sagefemme. 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) Tout salarié considéré comme le père de l'enfant 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 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) Le salarié a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant.
- b) Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) 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, AU SALARIÉ PERMANENT À TEMPS PARTIEL ET AU SALARIÉ AUXILIAIRE QUI RENCONTRE LES CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ AU RÉGIME D'ASSURANCE SELON L'ALINÉA 30.01 B).

- 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 et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestation en vertu du régime d'assurance parentale, 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 :

- vingt (20) semaines pour la salariée en congé de maternité;
- vingt (20) semaines pour le salarié qui adopte un enfant.
- cinq (5) semaines pour le salarié en congé de paternité prévu à l'article 28.07.

Le salarié auxiliaire bénéficie de ces avantages au prorata de ses heures rémunérées.

- b)** La salariée en congé de maternité ou le salarié qui adopte un enfant bénéficie d'une exonération des cotisations au régime de la caisse de retraite pendant les semaines du congé de maternité 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'assurance parentale ou déclaré inadmissible est également exclu du bénéfice de l'indemnité prévue à l'alinéa a).

Toutefois, le salarié qui a accumulé, au sens du régime d'assurance parentale, suffisamment de semaines assurables avant le début de son congé parental pour avoir droit à des prestations d'assurance parentale, reçoit, sous réserve de la preuve des prestations reçues pendant le congé parental, 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 deux (2) semaines à compter de la quatrième (4^e) semaine qui suit la présentation par le salarié d'une preuve attestant qu'il reçoit des prestations d'assurance parentale.
- e)** Aux fins du présent paragraphe, le traitement hebdomadaire est celui que le salarié permanent reçoit normalement et pour le salarié permanent à temps partiel et le salarié auxiliaire en établissant la moyenne du traitement reçu au cours des six (6) mois précédant la prise du congé.
- 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 h) et expérience aux fins d'admissibilité aux examens :
- pendant le congé de maternité;
 - pendant les vingt (20) premières semaines du congé parental s'il n'a pas bénéficié d'un congé de maternité;
 - pendant les douze (12) premières semaines du congé parental s'il a bénéficié d'un congé de maternité.

Toutefois, le salarié qui reçoit des prestations supplémentaires d'assurance parentale en vertu du paragraphe 28.10, n'a pas droit aux jours fériés et jours de congé mentionnés à l'alinéa 27.01 h) 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, majoré du forfaitaire mentionné à l'alinéa b) du paragraphe 35.01 s'il en est, moins toute somme reçue de l'assurance parentale, s'il y a lieu.

- b) Le salarié en congé parental ou en congé de maternité doit maintenir sa cotisation au régime d'assurance prévu à l'article 30.
- c) À son retour au travail, après le congé de maternité ou le congé parental, 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 de maternité ou d'un congé parental, le salarié peut épuiser son crédit de vacances à son retour au travail ou reporter celui-ci conformément au paragraphe 26.09.
- 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.
- f) Lorsque les salariés sont tous deux de même sexe, ils peuvent bénéficier des indemnités et avantages octroyés au père ou à la mère conformément à la décision d'admissibilité du RQAP, selon le cas.

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 à la durée de son congé.

28.13 Congé à traitement différé

CE PARAGRAPHE NE S'APPLIQUE QU'AU SALARIÉ PERMANENT ET AU SALARIÉ PERMANENT À TEMPS PARTIEL.

- a) Le but du régime à traitement différé est de permettre le financement d'un congé sans traitement sans pénaliser le salarié de 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 et, dans

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

e) Durée du congé

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

f) Répartition du pourcentage du traitement (RCTD)

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

Durée du 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 26.09.

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

i) Admissibilité

Le salarié permanent depuis au moins deux (2) ans 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 complémentaire 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 complémentaire de retraite s'il en fait la demande au début du congé et s'il verse la totalité des primes, incluant la part de l'Employeur, le tout en tenant compte des dispositions des contrats d'assurance et du règlement de retraite applicables.

k) Terminaison de régime

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

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

Dans des circonstances extraordinaires, telles que des difficultés financières sérieuses, et avec l'assentiment de l'autorité compétente, le salarié peut se re-

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

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

l) Interruption temporaire du régime

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

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

m) Congés parentaux

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

n) Suspension

Si le salarié fait l'objet d'une suspension de nature administrative ou disciplinaire dont la durée dépasse la date à laquelle doit débiter le congé planifié, le salarié pourra reporter le congé sans traitement pour une période équivalente 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 perdue au-delà de la durée maximale du régime, le régime prend fin et les contributions retenues sur le traitement sont remboursées sans intérêt.

o) Retour

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

p) Généralité

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

28.14 Banque globale de temps

- a) Le salarié peut se constituer une banque globale de temps qui ne peut excéder deux cent quatre-vingts (280) heures en y transférant les soldes annuels des crédits d'heures de maladie et l'excédent de quatre (4) semaines de vacances annuelles.
- 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 les ressources humaines dans les cas suivants :
 - i) Pour remplir des obligations reliées à la santé d'un proche parent (père, mère, conjoint, enfant ou enfant de son conjoint) suivant la soumission d'une preuve médicale requise;
 - ii) Pour permettre un congé de préretraite. Dans un tel cas, le salarié doit le prendre en un seul bloc immédiatement avant le début de la retraite;
 - iii) La décision de la Ville d'accepter ou non une telle demande n'est pas sujette à la procédure de griefs.

- c) Les heures accumulées dans la banque globale de temps ne sont pas monnayables sauf en cas de départ à la retraite, de démission, de décès, de congédiement ou lorsque la personne salariée permanente est déclarée invalide par la Régie des rentes du Québec

28.15 Congé pour compassion

Le salarié a droit suite à la production de pièces justificatives, à un congé pour présence requise sans solde ou pris à même sa banque globale de temps, prévue à l'alinéa a) du paragraphe 28.14, auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents et de tout autre parent du salarié tel que défini à la Loi sur les normes du travail 79.6.1, en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

Ce congé ne peut excéder seize (16) semaines sur une période de douze (12) mois. L'absence peut être prolongée si un enfant mineur du salarié est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle. Cette absence se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de l'absence.

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 2021, les augmentations d'échelon sont accordées au salarié selon le tableau ci-dessous jusqu'à ce qu'il ait atteint le maximum de son groupe de traitement.

Groupe de traitement	A	B	C	D	E
	1 ^{er} janv. 2021 au 31 déc. 2021	1 ^{er} janv. 2022 au 31 déc. 2022	1 ^{er} janv. 2023 au 31 déc. 2023	1 ^{er} janv. 2024 au 31 déc. 2024	1 ^{er} janv. 2025 au 31 déc. 2025
2	2 861 \$	2 939 \$	3 020 \$	3 096 \$	3 173 \$
3	3 086 \$	3 170 \$	3 258 \$	3 339 \$	3 422 \$
4	3 297 \$	3 388 \$	3 481 \$	3 568 \$	3 657 \$
5	3 495 \$	3 592 \$	3 690 \$	3 783 \$	3 877 \$
6	3 717 \$	3 819 \$	3 924 \$	4 022 \$	4 123 \$
7	3 891 \$	3 998 \$	4 108 \$	4 211 \$	4 316 \$
8	4 051 \$	4 162 \$	4 276 \$	4 383 \$	4 493 \$
9	4 202 \$	4 317 \$	4 436 \$	4 547 \$	4 661 \$
10	4 338 \$	4 458 \$	4 580 \$	4 695 \$	4 812 \$
11	4 510 \$	4 634 \$	4 762 \$	4 881 \$	5 003 \$
12	4 710 \$	4 839 \$	4 972 \$	5 097 \$	5 224 \$
13	4 853 \$	4 986 \$	5 123 \$	5 251 \$	5 382 \$

Groupe de traitement	F	G	H	I	J
	1 ^{er} janv. 2026 au 31 déc. 2026	1 ^{er} janv. 2027 au 31 déc. 2027	1 ^{er} janv. 2028 au 31 déc. 2028	1 ^{er} janv. 2029 au 31 déc. 2029	1 ^{er} janv. 2030 au 31 déc. 2030
2	3 253 \$	3 334 \$	3 417 \$	3 503 \$	3 590 \$
3	3 508 \$	3 596 \$	3 686 \$	3 778 \$	3 872 \$
4	3 749 \$	3 842 \$	3 938 \$	4 037 \$	4 138 \$
5	3 974 \$	4 073 \$	4 175 \$	4 280 \$	4 387 \$
6	4 226 \$	4 331 \$	4 440 \$	4 551 \$	4 664 \$
7	4 424 \$	4 534 \$	4 648 \$	4 764 \$	4 883 \$
8	4 605 \$	4 720 \$	4 838 \$	4 959 \$	5 083 \$
9	4 777 \$	4 897 \$	5 019 \$	5 145 \$	5 273 \$
10	4 933 \$	5 056 \$	5 182 \$	5 312 \$	5 445 \$
11	5 128 \$	5 256 \$	5 387 \$	5 522 \$	5 660 \$
12	5 355 \$	5 489 \$	5 626 \$	5 766 \$	5 911 \$
13	5 517 \$	5 655 \$	5 796 \$	5 941 \$	6 090 \$

b) Le salarié reçoit l'équivalent d'une augmentation d'échelon d'année en année le 1^{er} janvier.

- c) À compter du 1^{er} janvier 2021 et chaque premier janvier suivant, le salarié permanent à temps partiel ou le salarié 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 précédents. La valeur de l'augmentation est établie au prorata des heures travaillées dans le ou les emploi(s) concerné(s) sur mille huit cent vingt (1820) heures, selon l'échelon apparaissant au paragraphe 29.02.
- d) Les heures travaillées par le salarié à temps partiel ou par le salarié 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 maladies utilisées, les heures de libération syndicale ainsi que les heures qu'il aurait travaillées n'eût été de son absence en raison d'une lésion professionnelle sont comptabilisées.
- e) 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.

29.03

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

29.04

- a) La valeur de chacun des échelons est augmentée au 1^{er} janvier 2021 de deux virgule cinq pour cent (2,5 %), telle que représentée à la colonne « A » du tableau ci-dessus.
- b) La valeur de chacun des échelons ainsi augmentée est augmentée de nouveau au 1^{er} janvier 2022 de deux virgule soixante-quinze pour cent (2,75 %), telle que représentée à la colonne « B » du tableau ci-dessus.
- c) La valeur de chacun des échelons ainsi augmentée est augmentée de nouveau au 1^{er} janvier 2023 de deux virgule soixante-quinze pour cent (2,75 %), telle que représentée à la colonne « C » du tableau ci-dessus.

- d) La valeur de chacun des échelons ainsi augmentée est augmentée de nouveau au 1^{er} janvier 2024 de deux virgule cinq pour cent (2,5 %), telle que représentée à la colonne « D » du tableau ci-dessus.
- e) La valeur de chacun des échelons ainsi augmentée est augmentée de nouveau au 1^{er} janvier 2025 de deux virgule cinq pour cent (2,5 %), telle que représentée à la colonne « E » du tableau ci-dessus.
- f) La valeur de chacun des échelons ainsi augmentée est augmentée de nouveau au 1^{er} janvier 2026 de deux virgule cinq pour cent (2,5 %), telle que représentée à la colonne « F » du tableau ci-dessus.
- g) La valeur de chacun des échelons ainsi augmentée est augmentée de nouveau au 1^{er} janvier 2027 de deux virgule cinq pour cent (2,5 %), telle que représentée à la colonne « G » du tableau ci-dessus.
- h) La valeur de chacun des échelons ainsi augmentée est augmentée de nouveau au 1^{er} janvier 2028 de deux virgule cinq pour cent (2,5 %), telle que représentée à la colonne « H » du tableau ci-dessus.
- i) La valeur de chacun des échelons ainsi augmentée est augmentée de nouveau au 1^{er} janvier 2029 de deux virgule cinq pour cent (2,5 %), telle que représentée à la colonne « I » du tableau ci-dessus.
- j) La valeur de chacun des échelons ainsi augmentée est augmentée de nouveau au 1^{er} janvier 2030 de deux virgule cinq pour cent (2,5 %), telle que représentée à la colonne « J » du tableau ci-dessus.

ARTICLE 30 : RÉGIME D'ASSURANCES

30.01

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

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

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

- b) L'Employeur procure une assurance garantissant au salarié auxiliaire ou à temps partiel qui justifie cinq (5) années de service continu ou qui a travaillé sept cents (700) heures ou plus pendant une année, dans la mesure où celui-ci satisfait aux conditions prévues dans la police d'assurance, une indemnité de décès avant la retraite égale à deux (2) fois le traitement de l'année précédant le décès ou l'invalidité et une indemnité d'invalidité long terme non indexée. Cette dernière est égale à trente-cinq pour cent (35%) de la moyenne annuelle du traitement des trois (3) dernières années se terminant le 31 janvier de l'année courante du début de l'absence en invalidité. 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.

Pour chacune des semaines du délai de carence prévu ci-dessus pour un maximum de quinze (15) semaines, l'Employeur verse une indemnité complémentaire égale à la différence entre soixante-quinze pour cent (75 %) de son traitement hebdomadaire et la prestation d'assurance-emploi que le salarié reçoit pour ce délai de carence. Cette indemnité complémentaire sera versée au salarié à son retour au travail ou à la rupture du lien d'emploi.

- c) Les copies des polices d'assurance prévues aux alinéas a) et b) sont remises au Syndicat annuellement.
- d) L'Employeur assume la totalité de la prime des dites polices d'assurance.

30.02

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

30.03

Le rabais accordé par 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 quatre dixièmes pour cent (2,4 %) de la masse salariale des salariés assujettis à la convention collective.

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. Au 1^{er} janvier de chaque année, cette contribution de l'employeur est augmentée de un dixième pour cent (0.1%) pour chacune des années de 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 34.06 b).

30.04

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

- a) Sous réserve de l'alinéa b), un salarié permanent invalide a droit, à l'expiration d'un délai de carence égal à vingt-sept (27) semaines, à une rente d'invalidité annuelle payable bimensuellement et égale à trente-cinq pour cent (35 %) de son meilleur traitement. Le meilleur traitement est égal à la moyenne annuelle du traitement des trois dernières années se terminant le 31 janvier de l'année courante, 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 à la caisse de retraite 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 est admissible à une retraite sans réduction, lorsque le salarié atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans ou lorsque le salarié prend sa retraite.

e) **Examens médicaux**

1. **Procédure de base** : au moins deux (2) médecins désignés par l'Employeur ou le tiers, s'il y a lieu, font les examens médicaux jugés nécessaires à l'application du régime de protection décrit ci-dessus et déterminent l'invalidité d'un salarié. Sous réserve du point 2, la décision de ces médecins est finale.

2. **Droit d'appel** : lors des examens médicaux, le salarié peut être assisté par son médecin personnel. Si le médecin du salarié n'est pas présent et si le salarié se croit lésé par les décisions des médecins de l'Employeur ou du tiers, il a le droit, dans les soixante (60) jours de la réception de l'avis à cet effet, de saisir l'Employeur de la consultation écrite de son propre médecin. Si ce médecin et ceux de l'Employeur ou du tiers diffèrent d'opinion, ils s'entendent pour recommander à l'Employeur la nomination d'un (1) autre médecin dont la décision est finale. L'examen effectué par ce médecin se fait en présence des médecins de l'Employeur ou du tiers et du médecin personnel du salarié, s'ils désirent y assister. L'Employeur et le salarié paient les honoraires du médecin nommé conjointement à parts égales.

f) **Indexation**

Les montants de rente payables sont augmentés, le 1^{er} juillet de chaque année suivant laquelle le délai de carence est complété, du pourcentage d'indexation (lequel est ajusté la première année au prorata des mois pour lesquels la rente d'invalidité long terme a été servie durant l'année d'expiration du délai de carence). Ce pourcentage d'indexation égale l'indice monétaire d'inflation réduit

de un et trois centièmes (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) Le salarié admissible à une retraite sans réduction ou le salarié âgé de soixante-cinq (65) ans ou plus qui continue de travailler cesse d'être admissible à la protection d'invalidité de longue durée.

30.05

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

L'Employeur perçoit également à la source la prime pour l'assurance complémentaire d'invalidité de longue durée, parrainée par l'Employeur, qui est complètement à la charge du salarié et la remet à l'assureur.

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.

- 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.

ARTICLE 32 : ALLOCATION D'AUTOMOBILE

32.01

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

Si aucun véhicule de l'Employeur n'est disponible sur les lieux de travail, le salarié, qui à la demande de l'Employeur, utilise son automobile sur une base occasionnelle ou ponctuelle, reçoit une allocation conformément aux taux décrétés par le gouvernement.

Pour la période de mai à septembre, les employés du Service de l'ingénierie doivent utiliser le véhicule fourni par l'Employeur.

ARTICLE 33 : STATIONNEMENT EXTÉRIEUR

33.01

- a) Le salarié qui jouit actuellement du droit acquis, au sens de l'article 8, de stationner gratuitement à son lieu de travail ou près de son lieu de travail, le conserve à moins qu'il y ait déplacement physique de l'unité administrative ou dudit salarié, changement de vocation du terrain disponible ou encore que l'Employeur transforme ledit terrain en un stationnement tarifé.
- b) Le salarié qui accepte d'utiliser son automobile dans l'exécution de son travail bénéficie d'un stationnement extérieur gratuit à son lieu de travail.

ARTICLE 34 : PERFECTIONNEMENT

34.01

L'Employeur consent à rembourser à tout salarié, sur présentation d'une attestation de succès, ou dans le cas où il n'existe pas d'examen, d'une attestation de présence au cours, les frais d'admission, d'inscription et de scolarité de tout cours d'étude

approuvé préalablement par l'Employeur. Le remboursement sera de cent pour cent (100 %) si le cours est en relation avec la nature du travail exécuté par le salarié ou cinquante pour cent (50 %) si ce cours peut lui permettre d'accéder à un emploi supérieur ou autre emploi chez l'Employeur.

Lorsque convenu au Comité mixte de relations professionnelles, prévu à l'article 13, le remboursement mentionné ci-dessus peut être supérieur à cinquante pour cent (50 %) ou comprendre le remboursement de frais non énumérés, s'il en est.

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

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

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

34.05

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

34.06

- a) Chaque trois (3) mois, l'Employeur verse au Fonds d'éducation syndicale du Syndicat un montant égal à trois dixièmes pour cent (0,30 %) de la masse sa-

lariale des salariés assujettis à la convention collective pour les trois (3) mois précédents.

- b) La masse salariale des salariés assujettis à la convention collective signifie la somme des traitements versés, à laquelle s'ajoute la somme des montants payés en crédit d'heures de maladie, en congés mobiles et congés spéciaux payés, en jours fériés et congés chômés et payés, en primes, en vacances, en prestations liées aux congés de maternité ou parental, en libérations syndicales payées par l'Employeur et en travail supplémentaire. La masse salariale inclut les sommes versées aux salariés mis à pied, ayant démissionné ou ayant été congédiés pendant la période en cause.
- c) Le Fonds d'éducation syndicale est utilisé uniquement à des fins d'éducation sur tous les aspects du syndicalisme.

ARTICLE 35 : TRAITEMENT

35.01

- a) À compter du 1^{er} janvier 2021 ou à sa date de nomination s'il est embauché après cette date, le salarié est rémunéré suivant les échelles de traitement prévues au plan de rémunération (annexe « A ») pour la période du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021.

Le traitement individuel du salarié au service de l'Employeur le 1^{er} janvier 2021 est augmenté de deux virgule cinq pour cent (2,5%) à compter de cette date.

- b) À compter du 1^{er} janvier 2022 ou à sa date de nomination s'il est embauché après cette date, le salarié est rémunéré suivant les échelles de traitement prévues au plan de rémunération (annexe « A ») pour la période du 1^{er} janvier 2022 jusqu'au 31 décembre 2022.

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

- c) À compter du 1^{er} janvier 2023 ou à sa date de nomination s'il est embauché après cette date, le salarié est rémunéré suivant les échelles de traitement prévues au plan de rémunération (annexe « A ») pour la période du 1^{er} janvier 2023 jusqu'au 31 décembre 2023.

Le traitement individuel du salarié au service de l'Employeur le 1^{er} janvier 2023 est augmenté de deux virgule soixante-quinze pour cent (2,75 %) à compter de cette date.

- d) À compter du 1^{er} janvier 2024 ou à sa date de nomination s'il est embauché après cette date, le salarié est rémunéré suivant les échelles de traitement prévues au plan de rémunération (annexe « A ») pour la période du 1^{er} janvier 2024 jusqu'au 31 décembre 2024.

Le traitement individuel du salarié au service de l'Employeur le 1^{er} janvier 2024 est augmenté de deux virgule cinq pour cent (2,5%) à compter de cette date.

- e) À compter du 1^{er} janvier 2025 ou à sa date de nomination s'il est embauché après cette date, le salarié est rémunéré suivant les échelles de traitement prévues au plan de rémunération (annexe « A ») pour la période du 1^{er} janvier 2025 jusqu'au 31 décembre 2025.

Le traitement individuel du salarié au service de l'Employeur le 1^{er} janvier 2025 est augmenté de deux virgule cinq pour cent (2,5%) à compter de cette date.

- f) À compter du 1^{er} janvier 2026 ou à sa date de nomination s'il est embauché après cette date, le salarié est rémunéré suivant les échelles de traitement prévues au plan de rémunération (annexe « A ») pour la période du 1^{er} janvier 2026 jusqu'au 31 décembre 2026.

Le traitement individuel du salarié au service de l'Employeur le 1^{er} janvier 2026 est augmenté de deux virgule cinq pour cent (2,5%) à compter de cette date.

- g) À compter du 1^{er} janvier 2027 ou à sa date de nomination s'il est embauché après cette date, le salarié est rémunéré suivant les échelles de traitement prévues au plan de rémunération (annexe « A ») pour la période du 1^{er} janvier 2027 jusqu'au 31 décembre 2027.

Le traitement individuel du salarié au service de l'Employeur le 1^{er} janvier 2027 est augmenté de deux virgule cinq pour cent (2,5%) à compter de cette date.

- h) À compter du 1^{er} janvier 2028 ou à sa date de nomination s'il est embauché après cette date, le salarié est rémunéré suivant les échelles de traitement pré-

vues au plan de rémunération (annexe « A ») pour la période du 1^{er} janvier 2028 jusqu'au 31 décembre 2028.

Le traitement individuel du salarié au service de l'Employeur le 1^{er} janvier 2028 est augmenté de deux virgule cinq pour cent (2,5%) à compter de cette date.

- i) À compter du 1^{er} janvier 2029 ou à sa date de nomination s'il est embauché après cette date, le salarié est rémunéré suivant les échelles de traitement prévues au plan de rémunération (annexe « A ») pour la période du 1^{er} janvier 2029 jusqu'au 31 décembre 2029.

Le traitement individuel du salarié au service de l'Employeur le 1^{er} janvier 2029 est augmenté de deux virgule cinq pour cent (2,5%) à compter de cette date.

- j) À compter du 1^{er} janvier 2030 ou à sa date de nomination s'il est embauché après cette date, le salarié est rémunéré suivant les échelles de traitement prévues au plan de rémunération (annexe « A ») pour la période du 1^{er} janvier 2030 jusqu'au 31 décembre 2030.

Le traitement individuel du salarié au service de l'Employeur le 1^{er} janvier 2030 est augmenté de deux virgule cinq pour cent (2,5%) à compter de cette date.

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

Une prime de quinze pour cent (15%) du salaire horaire est payée pour toute heure normale de travail accomplie au cours :

- de la période comprise entre 16 h 30 d'une journée et 8 h 30 de la journée suivante;
- d'un samedi ou d'un dimanche;
- d'un jour de congé prévu au paragraphe 27.01;

et au salarié pour lequel une telle disposition est incluse dans une entente particulière relative à son horaire de travail.

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.

35.08

Le salarié appelé à travailler en dehors des heures et de la semaine normale de travail stipulées au paragraphe 17.01 a droit à la prime mentionnée ci-dessus pour toute heure normale de travail accomplie au cours de la période et des jours mentionnés au paragraphe 35.07.

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

ARTICLE 36 : VERSEMENT DU TRAITEMENT

36.01

Le traitement annuel est réparti en vingt-six (26) versements effectués par virement bancaire tous les deux (2) jeudis avant-midi suivant la période du dimanche au samedi.

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 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;
- nombre d’heures normales;
- nombre d’heures supplémentaires;
- taux horaire normal;
- solde d’heures en maladie, vacances, congés mobiles et temps accumulés;

b) Tous les montants versés à un salarié autres que ceux qui sont mentionnés ci-dessus, sont payés par virement bancaire distinct.

36.04

Lorsque le salarié doit faire un remboursement d’argent à l’Employeur, ce remboursement se fait par déduction sur le chèque de paie. À la suite d’un avis écrit décrivant les modalités de remboursement applicables, l’Employeur peut retenir jusqu’à cent pour cent (100 %) du traitement périodique dans les cas se rapportant

à l'article 30. Toutefois, dans tous les autres cas, l'Employeur ne retient à la fois jamais plus que l'équivalent de vingt pour cent (20 %).

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 des relations professionnelles, selon les dispositions de l'article 13.

Le tout en conformité avec la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics* (L.R.Q., C. A-2.01).

ARTICLE 38 : PROGRAMME MIXTE D'AIDE AUX SALARIÉS

38.01

L'Employeur et le Syndicat considèrent l'alcoolisme, le jeu compulsif 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 salariés 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 alcooliques ou de drogues en quantité qui dépasse 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 phénomènes de ces problèmes, à comprendre l'attitude et les besoins des personnes aux prises avec ces problèmes et à orienter celles-ci au programme mixte d'aide aux salariés.
- 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)** Les représentants de l'Employeur et du Syndicat collaboreront ensemble d'une manière active afin de maintenir une ligne de conduite et un programme efficace dans ce domaine, selon les dispositions de l'article 13.

38.02

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 salariés 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 la direction de maintenir la discipline ou à son droit d'imposer 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 des relations professionnelles les sujets touchant les changements technologiques, selon les dispositions de l'article 13.

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 de l'Employeur 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 et le représentant syndical 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 et s'il subsiste des problèmes quelconques, le cas est soumis au comité de santé et de 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 du paragraphe 39.03, le cas est soumis au Comité mixte des relations professionnelles, selon les dispositions de l’article 13.

ARTICLE 40 : ANNEXES

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

- Annexe « A-1 » Sommaires de la structure salariale par année
- Annexe « A-2 » Liste des emplois par groupe de traitement.
- Annexe « B » Cahier des descriptions d’emplois
- Annexe « C » Ancienneté et droit de rappel des salariés auxiliaires
- Annexe « D » Liste d’ancienneté des salariés permanents, auxiliaires et partiel
- Annexe « E » Politique de combinaison de scolarité et d’expérience
- Annexe « F » Manuel mixte de classification des emplois
- Annexe « G » Liste des emplois exclusivement étudiants par Service
- Annexe « H » Possibilité d’aménagement du temps de travail dans les services
- Annexe « I » Possibilité d’aménagement du temps de travail pour les employés en contact avec le public
- Annexe « J » Horaire de travail des salariés de la bibliothèque
- Annexe « K » Formulaire pour choix de blocs d’heures
- Annexe « L » Formulaire disponibilités pour remplacements
- Annexe « M » Formulaire de libération syndicale

ARTICLE 41 : DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

41.01

Sauf disposition contraire, la présente convention collective couvre la période du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2030.

41.02

Les modifications apportées à la convention collective en vigueur le 1^{er} janvier 2021 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.

Dans les trente (30) jours qui suivent la date de la signature de la présente convention collective, l'Employeur convient de remettre aux salariés actifs au moment de la signature, le montant de la rétroactivité due à chacun par suite des ajustements de salaires.

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.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Kirkland, ce B jour du mois de juin 2021

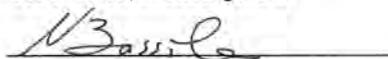
Ville de Kirkland



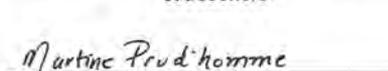
Michel Gibson, maire



Joe Sanalidro, directeur général

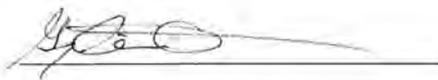


Nadine Bassila, directrice générale adjointe et trésorière

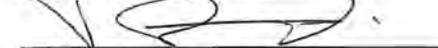


Martine Prud'homme, chef de division – ressources humaines

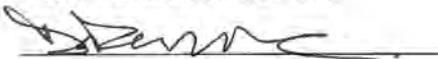
Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP)



Guylaine Dionne, présidente



Patrick Dubois, secrétaire générale



Dominique Payette, vice-présidente



Suzanne Desjardins, directrice Syndicale

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

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

Groupes	Minimum	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Maximum	\$/Échelon
2021	Salaire annuel					
2	29 429 \$	32 289 \$	35 148 \$	38 009 \$	40 868 \$	2 861 \$
3	32 706 \$	35 792 \$	38 881 \$	41 967 \$	45 052 \$	3 086 \$
4	36 025 \$	39 322 \$	42 620 \$	45 918 \$	49 216 \$	3 297 \$
5	39 385 \$	42 880 \$	46 376 \$	49 871 \$	53 364 \$	3 495 \$
6	43 190 \$	46 907 \$	50 623 \$	54 338 \$	58 052 \$	3 717 \$
7	46 665 \$	50 556 \$	54 446 \$	58 337 \$	62 224 \$	3 891 \$
8	50 211 \$	54 262 \$	58 313 \$	62 363 \$	66 411 \$	4 051 \$
9	53 811 \$	58 014 \$	62 217 \$	66 420 \$	70 620 \$	4 202 \$
10	57 460 \$	61 798 \$	66 138 \$	70 476 \$	74 816 \$	4 338 \$
11	61 797 \$	66 307 \$	70 819 \$	75 329 \$	79 839 \$	4 510 \$
12	66 791 \$	71 501 \$	76 212 \$	80 922 \$	85 629 \$	4 710 \$
13	71 304 \$	76 156 \$	81 009 \$	85 861 \$	90 713 \$	4 853 \$

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

Groupes	Minimum	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Maximum	\$/Échelon
2022	Salaire annuel					
2	30 238 \$	33 176 \$	36 115 \$	39 054 \$	41 992 \$	2 939 \$
3	33 606 \$	36 776 \$	39 950 \$	43 121 \$	46 290 \$	3 170 \$
4	37 016 \$	40 403 \$	43 793 \$	47 180 \$	50 569 \$	3 388 \$
5	40 468 \$	44 060 \$	47 651 \$	51 243 \$	54 832 \$	3 592 \$
6	44 378 \$	48 197 \$	52 015 \$	55 832 \$	59 649 \$	3 819 \$
7	47 948 \$	51 946 \$	55 943 \$	59 941 \$	63 935 \$	3 998 \$
8	51 592 \$	55 754 \$	59 916 \$	64 078 \$	68 238 \$	4 162 \$
9	55 291 \$	59 609 \$	63 928 \$	68 246 \$	72 562 \$	4 317 \$
10	59 040 \$	63 498 \$	67 957 \$	72 415 \$	76 874 \$	4 458 \$
11	63 497 \$	68 131 \$	72 766 \$	77 401 \$	82 035 \$	4 634 \$
12	68 628 \$	73 467 \$	78 308 \$	83 147 \$	87 984 \$	4 839 \$
13	73 265 \$	78 251 \$	83 237 \$	88 223 \$	93 207 \$	4 986 \$

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

Groupes	Minimum	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Maximum	\$/Échelon
2023	Salaire annuel					
2	31 070 \$	34 089 \$	37 108 \$	40 128 \$	43 146 \$	3 020 \$
3	34 530 \$	37 787 \$	41 048 \$	44 307 \$	47 563 \$	3 258 \$
4	38 034 \$	41 515 \$	44 997 \$	48 478 \$	51 960 \$	3 481 \$
5	41 581 \$	45 271 \$	48 962 \$	52 652 \$	56 340 \$	3 690 \$
6	45 598 \$	49 522 \$	53 445 \$	57 368 \$	61 289 \$	3 924 \$
7	49 267 \$	53 375 \$	57 481 \$	61 589 \$	65 693 \$	4 108 \$
8	53 011 \$	57 287 \$	61 564 \$	65 840 \$	70 114 \$	4 276 \$
9	56 811 \$	61 248 \$	65 686 \$	70 123 \$	74 558 \$	4 436 \$
10	60 664 \$	65 244 \$	69 826 \$	74 406 \$	78 988 \$	4 580 \$
11	65 243 \$	70 004 \$	74 767 \$	79 529 \$	84 291 \$	4 762 \$
12	70 515 \$	75 488 \$	80 461 \$	85 434 \$	90 403 \$	4 972 \$
13	75 279 \$	80 402 \$	85 526 \$	90 649 \$	95 770 \$	5 123 \$

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

Groupes	Minimum	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Maximum	\$/Échelon
2024	Salaire annuel					
2	31 846 \$	34 941 \$	38 036 \$	41 131 \$	44 225 \$	3 096 \$
3	35 393 \$	38 732 \$	42 075 \$	45 415 \$	48 753 \$	3 339 \$
4	38 984 \$	42 552 \$	46 122 \$	49 690 \$	53 259 \$	3 568 \$
5	42 621 \$	46 403 \$	50 186 \$	53 968 \$	57 748 \$	3 783 \$
6	46 738 \$	50 760 \$	54 781 \$	58 802 \$	62 821 \$	4 022 \$
7	50 499 \$	54 709 \$	58 918 \$	63 129 \$	67 336 \$	4 211 \$
8	54 336 \$	58 720 \$	63 103 \$	67 486 \$	71 867 \$	4 383 \$
9	58 231 \$	62 780 \$	67 328 \$	71 876 \$	76 422 \$	4 547 \$
10	62 180 \$	66 875 \$	71 571 \$	76 266 \$	80 962 \$	4 695 \$
11	66 874 \$	71 754 \$	76 637 \$	81 517 \$	86 398 \$	4 881 \$
12	72 278 \$	77 375 \$	82 473 \$	87 569 \$	92 664 \$	5 097 \$
13	77 161 \$	82 413 \$	87 664 \$	92 915 \$	98 165 \$	5 251 \$

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

Groupes	Minimum	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Maximum	\$/Échelon
2025	Salaire annuel					
2	32 643 \$	35 815 \$	38 987 \$	42 160 \$	45 331 \$	3 173 \$
3	36 278 \$	39 700 \$	43 127 \$	46 550 \$	49 971 \$	3 422 \$
4	39 959 \$	43 616 \$	47 275 \$	50 932 \$	54 590 \$	3 657 \$
5	43 686 \$	47 563 \$	51 440 \$	55 318 \$	59 192 \$	3 877 \$
6	47 907 \$	52 029 \$	56 151 \$	60 272 \$	64 392 \$	4 123 \$
7	51 761 \$	56 077 \$	60 391 \$	64 707	69 019 \$	4 316 \$
8	55 695 \$	60 188 \$	64 680 \$	69 173 \$	73 664 \$	4 493 \$
9	59 687 \$	64 349 \$	69 011 \$	73 673 \$	78 332 \$	4 661 \$
10	63 735 \$	68 547 \$	73 361 \$	78 173 \$	82 986 \$	4 812 \$
11	68 546 \$	73 548 \$	78 552 \$	83 555 \$	88 558 \$	5 003 \$
12	74 085 \$	79 309 \$	84 535 \$	89 759 \$	94 980 \$	5 224 \$
13	79 090 \$	84 473 \$	89 855 \$	95 238 \$	100 619 \$	5 382 \$

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

Groupes	Minimum	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Maximum	\$/Échelon
2026	Salaire annuel					
2	33 459 \$	36 710 \$	39 961 \$	43 214 \$	46 464 \$	3 253 \$
3	37 185 \$	40 693 \$	44 205 \$	47 714 \$	51 221 \$	3 508 \$
4	40 958 \$	44 707 \$	48 457 \$	52 205 \$	55 955 \$	3 749 \$
5	44 778 \$	48 752 \$	52 726 \$	56 700 \$	60 672 \$	3 974 \$
6	49 104 \$	53 330 \$	57 554 \$	61 779 \$	66 002 \$	4 226 \$
7	53 055 \$	57 479 \$	61 901 \$	66 325 \$	70 745 \$	4 424 \$
8	57 087 \$	61 692 \$	66 297 \$	70 903 \$	75 505 \$	4 605 \$
9	61 179 \$	65 958 \$	70 736 \$	75 515 \$	80 291 \$	4 777 \$
10	65 328 \$	70 261 \$	75 195 \$	80 127 \$	85 061 \$	4 933 \$
11	70 259 \$	75 387 \$	80 516 \$	85 644 \$	90 772 \$	5 128 \$
12	75 937 \$	81 292 \$	86 648 \$	92 003 \$	97 355 \$	5 355 \$
13	81 068 \$	86 585 \$	92 102 \$	97 619 \$	103 134 \$	5 517 \$

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

Groupes	Minimum	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Maximum	\$/Échelon
2027	Salaire annuel					
2	34 295 \$	37 628 \$	40 960 \$	44 294 \$	47 626 \$	3 334 \$
3	38 114 \$	41 710 \$	45 310 \$	48 907 \$	52 501 \$	3 596 \$
4	41 982 \$	45 824 \$	49 668 \$	53 510 \$	57 354 \$	3 842 \$
5	45 898 \$	49 971 \$	54 045 \$	58 118 \$	62 189 \$	4 073 \$
6	50 332 \$	54 663 \$	58 993 \$	63 323 \$	67 652 \$	4 331 \$
7	54 381 \$	58 916 \$	63 449 \$	67 983 \$	72 513 \$	4 534 \$
8	58 514 \$	63 235 \$	67 955 \$	72 675 \$	77 393 \$	4 720 \$
9	62 709 \$	67 607 \$	72 505 \$	77 403 \$	82 298 \$	4 897 \$
10	66 961 \$	72 017 \$	77 074 \$	82 130 \$	87 188 \$	5 056 \$
11	72 016 \$	77 272 \$	82 529 \$	87 785 \$	93 041 \$	5 256 \$
12	77 836 \$	83 324 \$	88 814 \$	94 303 \$	99 789 \$	5 489 \$
13	83 094 \$	88 749 \$	94 404 \$	100 059 \$	105 713 \$	5 655 \$

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

Groupes	Minimum	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Maximum	\$/Échelon
2028	Salaire annuel					
2	35 152 \$	38 568 \$	41 984 \$	45 401 \$	48 816 \$	3 417 \$
3	39 067 \$	42 753 \$	46 443 \$	50 130 \$	53 814 \$	3 686 \$
4	43 032 \$	46 970 \$	50 910 \$	54 848 \$	58 788 \$	3 938 \$
5	47 045 \$	51 220 \$	55 396 \$	59 571 \$	63 743 \$	4 175 \$
6	51 590 \$	56 030 \$	60 468 \$	64 906 \$	69 343 \$	4 440 \$
7	55 741 \$	60 389 \$	65 035 \$	69 683 \$	74 326 \$	4 648 \$
8	59 977 \$	64 815 \$	69 654 \$	74 492 \$	79 328 \$	4 838 \$
9	64 276 \$	69 297 \$	74 317 \$	79 338 \$	84 355 \$	5 019 \$
10	68 635 \$	73 818 \$	79 001 \$	84 184 \$	89 367 \$	5 182 \$
11	73 816 \$	79 204 \$	84 592 \$	89 980 \$	95 367 \$	5 387 \$
12	79 781 \$	85 407 \$	91 035 \$	96 660 \$	102 283 \$	5 626 \$
13	85 172 \$	90 968 \$	96 764 \$	102 561 \$	108 355 \$	5 796 \$

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

Groupes	Minimum	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Maximum	\$/Échelon
2029	Salaire annuel					
2	36 031 \$	39 533 \$	43 034 \$	46 537 \$	50 037 \$	3 503 \$
3	40 044 \$	43 822 \$	47 604 \$	51 383 \$	55 159 \$	3 778 \$
4	44 107 \$	48 144 \$	52 182 \$	56 219 \$	60 258 \$	4 037 \$
5	48 221 \$	52 501 \$	56 781 \$	61 060 \$	65 337 \$	4 280 \$
6	52 880 \$	57 431 \$	61 980 \$	66 529 \$	71 077 \$	4 551 \$
7	57 134 \$	61 898 \$	66 661 \$	71 425 \$	76 184 \$	4 764 \$
8	61 476 \$	66 436 \$	71 395 \$	76 355 \$	81 311 \$	4 959 \$
9	65 883 \$	71 029 \$	76 175 \$	81 321 \$	86 464 \$	5 145 \$
10	70 351 \$	75 663 \$	80 976 \$	86 288 \$	91 601 \$	5 312 \$
11	75 661 \$	81 184 \$	86 707 \$	92 229 \$	97 751 \$	5 522 \$
12	81 776 \$	87 542 \$	93 310 \$	99 077 \$	104 840 \$	5 766 \$
13	87 301 \$	93 242 \$	99 183 \$	105 125 \$	111 064 \$	5 941 \$

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

Groupes	Minimum	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Maximum	\$/Échelon
2030	Salaire annuel					
2	36 932 \$	40 521 \$	44 110 \$	47 700 \$	51 288 \$	3 590 \$
3	41 045 \$	44 917 \$	48 794 \$	52 667 \$	56 538 \$	3 872 \$
4	45 210 \$	49 348 \$	53 487 \$	57 625 \$	61 764 \$	4 138 \$
5	49 427 \$	53 813 \$	58 200 \$	62 587 \$	66 970 \$	4 387 \$
6	54 202 \$	58 866 \$	63 529 \$	68 192 \$	72 854 \$	4 664 \$
7	58 563 \$	63 446 \$	68 327 \$	73 210 \$	78 089 \$	4 883 \$
8	63 013 \$	68 097 \$	73 180 \$	78 263 \$	83 344 \$	5 083 \$
9	67 530 \$	72 805 \$	78 080 \$	83 354 \$	88 626 \$	5 273 \$
10	72 110 \$	77 555 \$	83 001 \$	88 445 \$	93 891 \$	5 445 \$
11	77 553 \$	83 213 \$	88 875 \$	94 535 \$	100 195 \$	5 660 \$
12	83 820 \$	89 731 \$	95 643 \$	101 554 \$	107 461 \$	5 911 \$
13	89 484 \$	95 573 \$	101 663 \$	107 753 \$	113 841 \$	6 090 \$

ANNEXE « A-2 »: LISTE DES EMPLOIS PAR GROUPE DE TRAITEMENT

En date du 10 novembre 2021

GROUPE DE TRAITEMENT 2
Commis de bureau
GROUPE DE TRAITEMENT 3
Aide-bibliothécaire
GROUPE DE TRAITEMENT 4
Préposé(e) aux communications – Hôtel de Ville
GROUPE DE TRAITEMENT 5
Agent(e) de bureau Agent(e) de bureau et de location de locaux
GROUPE DE TRAITEMENT 6
Préposé(e) aux communications – Travaux Publics
GROUPE DE TRAITEMENT 7
Agent(e) de distribution d'équipements et de matériel Agent(e) support informatique Secrétaire d'unité administrative Technicien(ne) en approvisionnement
GROUPE DE TRAITEMENT 8
Bibliotechnicien(ne) Technicien(ne) en gestion des documents et archives Agent(e) à la comptabilité et à la taxation Préposé(e) à l'information du cadre bâti
GROUPE DE TRAITEMENT 9
Technicien(ne) en développement d'applications en bureautique
GROUPE DE TRAITEMENT 10
Agent(e) de contrôle et d'administration de la paie et des avantages sociaux Secrétaire de direction (direction générale) Chargé(e) de communications – communications internes et externes Technicien(ne) en géomatique
GROUPE DE TRAITEMENT 11
Agent(e) technique en ingénierie municipale Technicien(ne) - analyste en comptabilité Commis à l'inspection Analyste des systèmes informatiques et Web
GROUPE DE TRAITEMENT 12
GROUPE DE TRAITEMENT 13

**CAHIER DES
DESCRIPTIONS D'EMPLOIS**

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

Article C-1 Application de la présente annexe

C-1.01

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

C-2.01

- a) Le salarié auxiliaire qui, à l’intérieur d’une période de douze (12) mois consécutifs, a travaillé huit cent quarante (840) 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 rappelé 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

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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 Étapes 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 par ancienneté.
- b) Lorsqu'un poste n'a pu être doté 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 au besoin et une copie est transmise 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 à l'alinéa C-3.06 b), 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 Descriptions des emplois

C-4.01

Lorsqu'un salarié auxiliaire est engagé dans un emploi apparaissant à l'annexe « A » de la convention collective, la description de cet emploi s'applique.

- a) Si, au cours de la durée de la présente convention collective, un emploi de l'annexe « A » 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 » : LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS
PERMANENTS, AUXILIAIRES ET TEMPS
PARTIELS**

Liste fournie sur demande

ANNEXE « E » : 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.

Article E-1 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.

E-1.01

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

E-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.

E-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.

E-1.04

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

E-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].

E-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.

E-1.07

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

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 « F » : MANUEL MIXTE DE CLASSIFICATION
DES EMPLOIS**

**MANUEL MIXTE
DE CLASSIFICATION
DES EMPLOIS**

**ANNEXE « G » : LISTE DES EMPLOIS EXCLUSIVEMENT
ÉTUDIANTS PAR SERVICE**

Étudiants de mai à août : 5 jours par semaine

SERVICE	NOMBRE
Services administratifs	4
Génie et urbanisme	11
Travaux publics	1
Loisirs – Camp de jour	32
Loisirs – accompagnateurs service de garde	Selon les besoins
Bibliothèque	3

Étudiants de janvier à décembre

SERVICE	TITRE	PÉRIODE DE TRAVAIL	NOMBRE
Services administratifs	Aide informaticien	Septembre à avril : 1 jour par semaine Mai à août : 5 jours par semaine	1
Loisirs	Surveillants au centre communautaire	Janvier à décembre : soir et fin de semaine	10
Patrouille municipale	Patrouilleurs	Janvier à décembre (Selon le décret)	10

ANNEXE « H » : POSSIBILITÉ D'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LES SERVICES

FONCTION	SERVICE
Chargé(e) de communications	Communications
Technicien(ne) en gestion de documents et archives	Greffé
Agent(e) à la comptabilité et à la taxation (comptes payables)	Finances
Technicien(ne) en approvisionnement	Approvisionnement
Secrétaire d'unité administrative	Travaux publics
Secrétaire d'unité administrative	Ressources humaines
Agent(e) de contrôle et d'administration de la paie et des avantages sociaux	Finances
Technicien(ne) en géomatique	Génie

ANNEXE « I » : POSSIBILITÉ D'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL POUR LES EMPLOYÉS EN CONTACT AVEC LE PUBLIC

Employés en contact avec le public, donc un (1) employé à la fois dans le service, en respectant l'horaire normal de travail par service prévue à l'article 17.01

FONCTION	SERVICE
Commis à l'inspection	Aménagement urbain
Agent(e) à la comptabilité et à la taxation (taxation)	Finances
Agent(e) de bureau et de location de locaux	Loisirs
Technicien(ne) analyste en comptabilité	Finances
Agent(e) support informatique	Informatique
Technicien(ne) développement en applications bureautiques	Informatique
Analyste des systèmes informatique Web	Informatique

ANNEXE « J » HORAIRE DE TRAVAIL DES SALARIÉS DE LA BIBLIOTHÈQUE

**BIBLIOTHÈQUE | HORAIRE DE TRAVAIL
AIDE-BIBLIOTHÉCAIRES (SERVICE AU PUBLIC)**

POSTES À TEMPS PLEIN							
HEURE	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI	DIMANCHE
10h00 – 18h00(7 hrs)	A	A	A	B	B		
13h15 – 21h15(7 hrs)		B	B	A			
9h15 – 17h15(7 hrs)						B	A
POSTES À TEMPS PARTIEL							
HEURE	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI	DIMANCHE
13h15 – 18h00(4.75 hrs)	6				2		
17h00 – 21h15(4.25 hrs)	1	1	1	5	5		
18h00 – 21h15(3.25 hrs)	3	3	3	4	4		
9h45 – 17h15(6.50 hrs)						4	1
9h45 – 13h15(3.50 hrs)						5	3
13h15 – 17h15(4.00 hrs)						2	6

ANNEXE « K » FORMULAIRE POUR CHOIX DE BLOCS D'HEURES

SERVICE DES LOISIRS ET DE LA BIBLIOTHÈQUE

CHOIX DE BLOCS D'HEURES AU COMPTOIR DES PRÊTS
AIDE-BIBLIOTHÉCAIRES À TEMPS PARTIEL

PÉRIODE 1 : 24 JUIN AU 31 AOÛT

PÉRIODE 2 : 1^{er} SEPTEMBRE AU 23 JUIN

BLOC 1	LUNDI 17H À 21H15	MARDI 17H À 21H15	MERCREDI 17H À 21H15	JEUDI 17H À 21H15	VENREDI 17H À 21H15	SAMEDI 13H15 À 17H15	DIMANCHE 9H45 À 17H15	CHOIX
BLOC 2	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENREDI 13H15 À 21H15	SAMEDI 13H15 À 17H15	DIMANCHE	CHOIX
BLOC 3	LUNDI 18H À 21H15	MARDI 18H À 21H15	MERCREDI 18H À 21H15	JEUDI	VENREDI	SAMEDI	DIMANCHE 9H45 À 13H15	CHOIX
BLOC 4	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI 18H À 21H15	VENREDI 18H À 21H15	SAMEDI 9H45 À 17H15	DIMANCHE	CHOIX
BLOC 5	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI 17H À 21H15	VENREDI 17H À 21H15	SAMEDI 9H45 À 13H15	DIMANCHE	CHOIX
BLOC 6	LUNDI 13H15 À 21H15	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENREDI	SAMEDI	DIMANCHE 13H15 À 17H15	CHOIX

SVP NUMÉROTÉ LES BLOCS D'HEURES SELON VOS PRÉFÉRENCES, VOTRE CHOIX #1 ÉTANT VOTRE PREMIER
CHOIX DE BLOCS D'HEURES ET VOTRE CHOIX #6 VOTRE DERNIER.

ANNEXE « L » >> DISPONIBILITÉS AUX FINS DE REMPLACEMENT

SERVICE DES LOISIRS ET DE LA BIBLIOTHÈQUE

DISPONIBILITÉS AUX FINS DE REMPLACEMENT

CE FORMULAIRE NOUS COMMUNIQUE VOS DISPONIBILITÉS POUR COMPLÉTER CERTAINS REMPLACEMENTS AU SEIN DU SERVICE DE LA BIBLIOTHÈQUE.

SI VOUS ÊTES AFFECTÉ À UN REMPLACEMENT, CE DERNIER VIENT S'AJOUTER À VOS HEURES DE TRAVAIL DE VOTRE BLOC D'HEURES DE BASE.

MOYEN PAR LEQUEL VOUS DÉSIREZ ÊTRE REJOINT
(SVP, COCHÉZ)

NOM : _____

DE TÉLÉPHONE : _____

COURRIEL : _____

DISPONIBILITÉS	PÉRIODES							
	1 ^{ER} JANVIER AU 24 JUIN	25 JUIN AU 31 AOÛT	1 ^{ER} SEPTEMBRE AU 31 DÉCEMBRE					
<input type="radio"/> LUNDI :	_____ A _____	<input type="radio"/> LUNDI : _____ A _____	<input type="radio"/> LUNDI :	_____ A _____	<input type="radio"/> MARDI :	_____ A _____	<input type="radio"/> MARDI :	_____ A _____
<input type="radio"/> MARDI :	_____ A _____	<input type="radio"/> MARDI : _____ A _____	<input type="radio"/> MERCREDI :	_____ A _____	<input type="radio"/> MERCREDI :	_____ A _____	<input type="radio"/> MERCREDI :	_____ A _____
<input type="radio"/> MERCREDI :	_____ A _____	<input type="radio"/> MERCREDI : _____ A _____	<input type="radio"/> JEUDI :	_____ A _____	<input type="radio"/> JEUDI :	_____ A _____	<input type="radio"/> JEUDI :	_____ A _____
<input type="radio"/> JEUDI :	_____ A _____	<input type="radio"/> JEUDI : _____ A _____	<input type="radio"/> VENDREDI :	_____ A _____	<input type="radio"/> VENDREDI :	_____ A _____	<input type="radio"/> VENDREDI :	_____ A _____
<input type="radio"/> VENDREDI :	_____ A _____	<input type="radio"/> VENDREDI : _____ A _____	<input type="radio"/> SAMEDI :	_____ A _____	<input type="radio"/> SAMEDI :	_____ A _____	<input type="radio"/> SAMEDI :	_____ A _____
<input type="radio"/> SAMEDI :	_____ A _____	<input type="radio"/> SAMEDI : _____ A _____	<input type="radio"/> DIMANCHE :	_____ A _____	<input type="radio"/> DIMANCHE :	_____ A _____	<input type="radio"/> DIMANCHE :	_____ A _____
<input type="radio"/> DIMANCHE :	_____ A _____	<input type="radio"/> DIMANCHE : _____ A _____	<input type="radio"/> AUCUNE DISPONIBILITÉ POUR REMPLACEMENTS DURANT CETTE PÉRIODE				<input type="radio"/> AUCUNE DISPONIBILITÉ POUR REMPLACEMENTS DURANT CETTE PÉRIODE	

POUR CHACUNE DES PÉRIODES, COCHEZ LES JOURS DE LA SEMAINE POUR LESQUELS VOUS ÊTES DISPONIBLES POUR DES REMPLACEMENTS ET INSCRIVEZ LA PLAGE HORAIRE DE CHACUNE DE CES DISPONIBILITÉS.

SIGNATURE DE L'EMPLOYÉ(E) :

SIGNATURE DE LA CHEF DE DIVISION – BIBLIOTHÈQUE :

RÉCEPTION AUX RESSOURCES HUMAINES :



ANNEXE « M » : FORMULAIRE LIBÉRATION SYNDICALE



Côl blanc

Demande de libération syndicale

Nom du syndicat SCFP 429

Nom et prénom de l'employé

Fonction

Conformément à la convention collective :

Article	Départ	Jour	Mois	Année	Heure	Retour prévu	Jour	Mois	Année	Heure

Motif

Nature du grief

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

Personne ou groupe rencontré (Service)

Heure d'arrivée

Heure de départ

Signature de l'employé(e)

Date

Signature du président du syndicat

Date

À remplir par le Service

Le représentant du syndicat ou de l'association doit transmettre l'original de cette demande à son supérieur immédiat avant son absence et en transmettre une copie au président de son syndicat. Le supérieur doit retourner cette demande au Service des ressources humaines.

Retour effectif				Transmis au Service des ressources humaines		Signature du gestionnaire		Jour		Mois		Année	
Jour	Mois	Année	Heure	Jour	Mois	Année							

Distribution :

Division des ressources humaines
Gestionnaire immédiat

Syndicat
Représentant du syndicat SCFP 429

01.ab.2016.7 (04.03.02)

ENTENTE E.K. 2008-1001

ENTENTE E.K. 2008-1001 INTERVENUE ENTRE LA VILLE DE KIRKLAND ET LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE MONTRÉAL (SCFP)

Les parties reconnaissent que les personnes œuvrant comme instructeurs dans le domaine des loisirs et de la culture sont des travailleurs autonomes dans la mesure où leur lien avec la Ville et les obligations respectives de la Ville et de ces personnes sont définis dans le cadre d'un contrat de service.

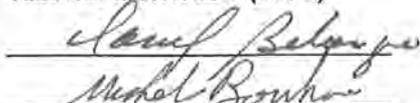
En conséquence, les parties reconnaissent que ces personnes ne sont pas assujetties à la convention collective des salariés.

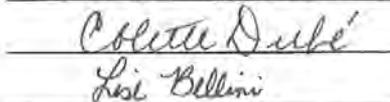
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Kirkland ce 11 jour du mois de Juin 2008.

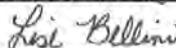
POUR LA VILLE DE KIRKLAND



POUR LE SYNDICAT DES
FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE LA
VILLE DE MONTRÉAL (SCFP)







ENTENTE E.K. 2011-1003

ENTENTE E.K. 2011- 1003 INTERVENUE ENTRE LA VILLE DE KIRKLAND ET LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE MONTRÉAL (SCFP)

CONSIDÉRANT les attributions du poste de secrétaire - commis aux achats à la section des approvisionnements;

CONSIDÉRANT QUE la salariée titulaire du poste désire être affectée à un autre poste;

CONSIDÉRANT QUE la Ville accepte d'affecter la salariée à un autre poste.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente;
2. De créer le poste d'agent(e) de bureau temporaire à la bibliothèque pour affecter la titulaire actuelle du poste de secrétaire – commis aux achats à la section des approvisionnements;
3. Le poste d'agent(e) de bureau à la bibliothèque est un poste appartenant au groupe de traitement 5;
4. Le descriptif du poste d'agent(e) de bureau à la bibliothèque est annexé à la présente lettre d'entente;
5. D'affecter madame Suzanne Duguay au poste d'agent(e) de bureau à la bibliothèque, et ce, sans procéder à l'affichage d'un avis de poste vacant selon les dispositions de l'article 19 portant sur les mouvements de main d'œuvre de la convention collective des employés cols blancs présentement en vigueur;
6. De confirmer la permanence de madame Suzanne Duguay au poste d'agent(e) de bureau à la bibliothèque sans période d'essai;
7. D'appliquer les dispositions de l'article 35.05 et maintenir l'échelon du groupe de traitement 6 ainsi que les augmentations annuelles.
8. Advenant le départ ou la réaffectation de madame Suzanne Duguay, le poste d'agent(e) de bureau niveau 5 à la bibliothèque sera aboli.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Kirkland ce 3^e jour du mois de août 2011.

POUR LA VILLE DE KIRKLAND

Stéphane Guindon

Barbara

POUR LE SYNDICAT DES
FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE
LA VILLE DE MONTRÉAL (SCFP)

[Signature]

Rhéal Pachafelle

Mani-Josée Audy



Ville de Kirkland
17 200, boulevard Hymus
Kirkland (Québec) H9J 3Y8
Téléphone : 514-694-4100 ✦✦ Télécopieur : 514-630-2721
www.ville.kirkland.qc.ca

**ENTENTE E.K. 2014-0001 INTERVENUE ENTRE LA VILLE DE KIRKLAND ET
LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE MONTRÉAL (SCFP)**

CONSIDÉRANT les discussions entre les parties sur la description de poste vacant des loisirs suite au départ de madame Nancy Gravel;

CONSIDÉRANT les besoins de remplacements exprimés par l'employeur pour assurer le service à la clientèle;

CONSIDÉRANT la proposition du syndicat d'inclure à l'affichage cette notion de remplacement plutôt qu'à la description de tâches,

LES PARTIES S'ENTENDENT SUR LES MODALITÉS SUIVANTES :

1. Le préambule de la présente fait partie intégrante de cette entente.
2. D'inscrire à l'affichage du poste d'agent de bureau la mention suivante : « Le titulaire va être appelé à effectuer des remplacements dans les établissements de la Ville ».

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Kirkland ce 16 janvier 2014.

POUR LA VILLE DE KIRKLAND

POUR LE SYNDICAT

16 janvier 2014

LETRE D'ENTENTE KIRKLAND 2022-0003

LETRE D'ENTENTE KIRKLAND 2022-0003 INTERVENUE ENTRE

LA VILLE DE KIRKLAND

ci-après appelée l'« Employeur »

ET

LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES
MUNICIPAUX DE MONTRÉAL SCFP,
section locale 429

ci-après appelé le « Syndicat,

ci-après appelé
collectivement les « Parties »

Objet : Modification à l'Annexe K - Nouveaux blocs horaires

CONSIDÉRANT la volonté de l'Employeur d'équilibrer les 6 blocs d'heures des aide-bibliothécaires à temps partiel au comptoir des prêts;

CONSIDÉRANT la volonté de l'Employeur d'ajouter un nombre de 6,5 heures au choix des blocs d'heures des aide-bibliothécaires à temps partiel afin d'assurer un service uniforme pour l'ensemble des heures d'ouverture de la bibliothèque;

CONSIDÉRANT que des discussions ont eu lieu entre les parties;

CONSIDÉRANT le vote populaire des aide-bibliothécaires à temps partiel en faveur de l'adoption de la proposition des nouveaux blocs horaires;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Mettre en application des modifications à l'Annexe K - *Formulaire pour choix de blocs d'heures* de la façon suivante :
 - a) Retirer les heures du lundi du bloc 2 (13 h 15 à 18 h 00) pour les ajouter au lundi du bloc 6 et prolonger l'horaire à 21 h 15. L'horaire du bloc 6 pour les lundis sera désormais de 13h15 à 21h15 avec une (1) heure de repas.
 - b) Prolonger les heures du vendredi du bloc 2 de 18 h 00 à 21 h 15. L'horaire du bloc 2 pour les vendredis sera désormais de 13h15 à 21h15 avec une (1) heure de repas.

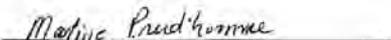
2. La présente lettre d'entente doit être interprétée conjointement avec la convention collective. En cas d'incompatibilité entre les modalités de la présente lettre et celles de la convention collective, les présentes modalités prévaudront.
3. La présente lettre d'entente sera déposée auprès des instances appropriées conformément aux dispositions de l'article 72 du Code du travail;
4. La présente entente entre en vigueur le 24 juin 2022, et ce, nonobstant la date de signature;

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CE 31 mars 2022.

POUR LA VILLE DE KIRKLAND



Nadine Bassila
Directrice adjointe générale et
Trésorière

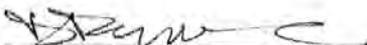


Martine Prud'homme
Chef de division - ressources humaines

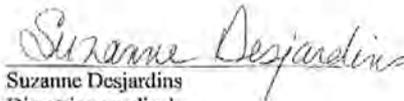
POUR LE SYNDICAT DES
FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX
DE LA VILLE DE MONTRÉAL
(SCFP)



Patrick Dubois
Secrétaire général SFMM



Dominique Payette
V.-P. SFMM



Suzanne Desjardins
Directrice syndicale



Samantha Touchette
Déléguée syndicale

LETRE D'ENTENTE KIRKLAND 2022-0004

LETRE D'ENTENTE KIRKLAND 2022-0004 INTERVENUE ENTRE

LA VILLE DE KIRKLAND

ci-après appelée l'« Employeur »

ET

LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES
MUNICIPAUX DE MONTRÉAL SCFP,
section locale 429

ci-après appelé le « Syndicat,

ci-après appelé collectivement les « Parties »

Objet : Création de trois (3) postes de patrouilleurs

ATTENDU QUE des discussions ont eu lieu entre les parties lors de la négociation de la convention collective 2021-2030;

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

- 1) Les parties s'entendent sur l'organisation du travail de la patrouille municipale, sur la réduction du nombre d'heures effectués par des patrouilleurs étudiants ainsi que la sous-traitance. Pour ce faire, un comité de travail est créé dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective sur lequel siège deux (2) représentants du syndicat et deux (2) représentants de la Ville. Les représentants du syndicat siégeant sur ce comité sont sans perte de traitement lors des rencontres;
- 2) Les parties s'entendent pour la création par la ville de trois (3) postes de salarié auxiliaire temps plein qui seront assignés au service de la patrouille municipale. Après 3 ans (36 mois travaillés) dans l'emploi, le salarié auxiliaire temps plein obtient le statut de salarié permanent temps plein;
- 3) Les parties s'entendent que les postes temps plein qui auront été comblés et qui deviendront vacants seront d'abord offerts par ancienneté aux salariés temps plein au service de la patrouille municipale.

- 4) Dans le but de combler le travail à l'interne, le remplacement lors d'absence de ces 3 postes sera offert en priorité aux étudiants prévus à l'annexe G et en deuxième lieu en sous-traitance si les besoins existent toujours;
- 5) Les parties reconnaissent que les quarts de travail des étudiants actifs pourront être confié en partie ou en totalité en sous-traitance.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Kirkland ce 23 jour du mois de mars 2022.

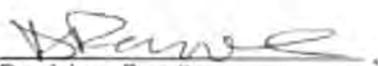
POUR LA VILLE DE KIRKLAND

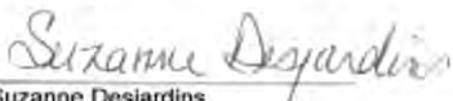

Nadine Bassila
Directrice adjointe générale et
Trésorière


Martine Prud'homme
Chef de division - ressources humaines

**POUR LE SYNDICAT DES
FONCTIONNAIRES
MUNICIPAUX
DE LA VILLE DE MONTRÉAL
(SCFP)**


Patrick Dubois
Secrétaire général SFMM


Dominique Payette
V.-P. SFMM


Suzanne Desjardins
Directrice syndicale



KIRKLAND

Ville de Kirkland

Division des ressources humaines
17 200, boulevard Hymus
Kirkland (Québec) H9J 3Y8
Téléphone : 514 694-4100
Télécopieur : 514 630-2721
Ville.kirkland.qc.ca



**Le Syndicat des fonctionnaires municipaux
de Montréal (SCFP)**

8790, avenue du Parc
Montréal (Québec) H2N 1Y6
Téléphone : 514 842-9463
Télécopieur : 514 842-3683
sfmm429.qc.ca