

CONVENTION COLLECTIVE

intervenue le 2 février 2017

entre le

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



et la

**VILLE DE
BAIE-D'URFÉ**



pour la période comprise entre
le 7 mars 2016 et le 31 décembre 2021



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
intervenue le 2 février 2017

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

entre la

VILLE DE BAIE-D'URFÉ
(ci-après désigné « l'Employeur »)

et le

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

pour la période comprise entre le
7 mars 2016 et le 31 décembre 2021

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET PARTENARIAT	1
ARTICLE 2	DÉFINITIONS DES EXPRESSIONS	2
ARTICLE 3	DROITS DE LA DIRECTION.....	6
ARTICLE 4	ACCREDITATION SYNDICALE ET CHAMP D'APPLICATION	6
ARTICLE 5	RÉGIME SYNDICAL.....	7
ARTICLE 6	STATUT.....	11
ARTICLE 7	PRÉSEANCE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	14
ARTICLE 8	DROITS ACQUIS	14
ARTICLE 9	FUSION.....	15
ARTICLE 10	TRAVAIL À FORFAIT.....	15
ARTICLE 11	ABOLITION D'EMPLOIS ET DE POSTES	16
ARTICLE 12	AIDE JUDICIAIRE.....	17
ARTICLE 13	COMITÉ MIXTE DE RELATIONS DE TRAVAIL	18
ARTICLE 14	COMMUNICATION SYNDICALE	18
ARTICLE 15	SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL	19
ARTICLE 16	MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES	24
ARTICLE 17	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL	26
ARTICLE 18	ANCIENNETÉ.....	27
ARTICLE 19	MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE.....	28
ARTICLE 20	DESCRIPTIONS, ÉVALUATIONS DES EMPLOIS ET ASSIGNATIONS	32
ARTICLE 21	MODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	36
ARTICLE 22	ARBITRAGE	39
ARTICLE 23	TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE	41
ARTICLE 24	CRÉDIT D'HEURES DE MALADIE	43
ARTICLE 25	MALADIES ET ACCIDENTS DU TRAVAIL	46
ARTICLE 26	VACANCES	49
ARTICLE 27	JOURS FÉRIÉS ET CONGÉS MOBILES	53

ARTICLE 28	CONGÉS SPÉCIAUX.....	56
ARTICLE 29	RÉGIME D'ASSURANCES.....	63
ARTICLE 30	ALLOCATIONS DE DÉPENSES ET FRAIS DE DÉPLACEMENT.....	66
ARTICLE 31	ALLOCATION D'AUTOMOBILE.....	66
ARTICLE 32	STATIONNEMENT EXTÉRIEUR.....	66
ARTICLE 33	PERFECTIONNEMENT.....	67
ARTICLE 34	TRAITEMENT.....	68
ARTICLE 35	VERSEMENT DU TRAITEMENT.....	70
ARTICLE 36	PROGRAMME MIXTE D'AIDE AUX SALARIÉS.....	72
ARTICLE 37	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	72
ARTICLE 38	ANNEXES.....	73
ARTICLE 39	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	73
ANNEXE « A-1 »	SOMMAIRE DE LA STRUCTURE SALARIALE PAR ANNÉE.....	75
ANNEXE « A-2 »	Liste des emplois par groupe de traitement.....	
ANNEXE « B »	CAHIER DES DESCRIPTIONS D'EMPLOIS.....	76
ANNEXE « C »	ANCIENNETÉ ET DROIT DE RAPPEL DES SALARIÉS AUXILIAIRES.....	77
ANNEXE « D »	Liste d'ancienneté des salariés permanents, auxiliaires et temps partiels.....	81
ANNEXE « E »	MANUEL MIXTE DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS.....	82
ANNEXE « F »	CONDITIONS DES EMPLOIS ÉTUDIANTS.....	83
ENTENTE NO 1	85
ENTENTE NO 2	87
ENTENTE NO 3	88
ENTENTE NO 4	89
ENTENTE NO 5	90
ENTENTE NO 6	91
ENTENTE NO 7	92

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET PARTENARIAT

1.01 But de la convention collective

La présente convention collective a pour but de maintenir et de promouvoir des relations ordonnées entre les parties contractantes, d'établir et de maintenir des conditions de travail en conséquence et de favoriser le règlement prompt de tout litige qui pourrait survenir entre les parties. Dans cet esprit, l'Employeur fournit une filière dédiée exclusivement à l'usage du Syndicat.

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.

1.03 Conciliation vie-famille

L'Employeur et l'employé 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 s'acquitter ces obligations.

1.04 Harcèlement et discrimination

Les parties conviennent que tout employé a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne et qu'à cette fin, il n'y aura aucune menace, contrainte, discrimination ou harcèlement par la Ville, le Syndicat ou leurs représentants respectifs, contre un employé pour l'un ou l'autre des motifs prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne* ou pour l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention.

Les deux parties s'obligent à coopérer et à cette fin :

- les parties discutent de tout problème relatif à toute forme de discrimination ou de harcèlement et s'engagent à remédier, dans les plus brefs délais, aux situations ou actions dénoncées ;
- les parties encouragent tous les employés qui sont victimes de discrimination ou de harcèlement de s'adresser aux personnes identifiées par chacune des parties.

1.05 Fonds de solidarité (FTQ) (REÉR)

La Ville convient de collaborer avec le Syndicat pour permettre aux employés qui le désirent de souscrire, par le mode d'épargne sur le salaire, au plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ).

Quel que soit le nombre d'employés qui le demande, la Ville convient de déduire à la source, sur la paie de chaque employé qui le désire et qui a signé le formulaire de souscription, le montant indiqué par l'employé pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire.

Un employé peut en tout temps modifier le montant de ses versements ou cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds et à la Ville.

La Ville fait parvenir par chèque au Fonds tous les mois (au plus tard le 15^e jour du mois suivant le prélèvement), les sommes ainsi déduites en vertu du 2^e paragraphe. Cette remise doit être accompagnée d'un état indiquant le nom et le numéro d'assurance sociale de chaque employé et le montant prélevé pour chacun.

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 Salarié

- 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, 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 Baie-D'Urfé, 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 à la même classe salariale.

2.06 Promotion

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

2.07 Affectation temporaire

Signifie le passage, sur une base temporaire, 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. Dans ce cas, le salarié conserve son traitement salarial de son emploi d'origine.

Signifie le passage, sur une base temporaire, par un salarié d'un poste de son emploi à celui d'un autre emploi dont le maximum de l'échelle de traitement est supérieur à celui de son emploi. Dans ce cas, le salarié bénéficie du traitement salarial de l'emploi effectué.

Signifie le passage, sur une base temporaire, par un salarié d'un poste de son emploi à celui d'un emploi hors accréditation. Dans ce cas, le salarié bénéficie du traitement salarial de son emploi d'origine, bonifié d'une prime de vingt-cinq pour cent (25 %). L'affectation hors accréditation est d'une durée maximale de quatre-vingt-dix (90) jours, à défaut de quoi, le salarié perd son ancienneté et son poste dans l'unité d'accréditation. Une prolongation est possible après entente entre les parties.

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.

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. 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 représentant syndical de la présence de tout stagiaire et de la période prédéterminée du stage.

ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL

5.01 Cotisation syndicale

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

5.02 Démission du Syndicat

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

5.03 Remise

L'Employeur fait une remise mensuelle 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 cinquante-deux (52) 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 aux 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 pourvu que le Syndicat rembourse à l'Employeur le montant du traitement correspondant à l'absence.

a) Élections syndicales

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 scrutin ou pour lequel une absence était déjà prévu, 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 suivants 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) Griefs

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.

c) 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.

d) Négociations

Au moment des rencontres de négociation, de conciliation ou de toute autre rencontre conjointe entre l'Employeur et le Syndicat, un maximum d'un (1) représentant syndical (excluant les conseillers syndicaux du SCFP) représentant la partie syndicale peut assister aux réunions sans perte de rémunération. Lors de ces rencontres, le représentant est réputé au travail. Pour chaque journée de rencontre, une journée de préparation est accordée au représentant syndical sans perte de salaire à la demande du Syndicat.

e) 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 « F » 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 deux (2) jours ouvrables 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 à la Direction des ressources humaines 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 à la Direction 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 « F ».

- f) 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, pour 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 et de la santé et de la sécurité du travail du Québec (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.

5.05 Régime syndical

L'Employeur transmet au représentant du 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 relatif 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 ;
- une (1) fois l'an, sur demande du Syndicat, l'employeur fournit une copie de l'organigramme ;
- les informations sur les cotisations syndicales payées par les salariés.

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.
- b) 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.

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

- c) 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.
- d) Nonobstant les alinéas 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 alinéas 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.
- e) 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.
- f) 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 pourvoir 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 pourvu 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

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

6.06

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

6.07

- 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.

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 (nouveaux) employeur(s) doit (doivent) s'engager à respecter les dispositions de la convention collective.

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

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

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) Les activités attribuées par contrat à des tiers et le travail confié à des personnes bénévoles qui leur étaient antérieurement attribués à la signature de la présente convention collective, continuent d'être à ces personnes, mais peuvent aussi être confiées à un service municipal.

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

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, à la demande de l'Employeur, de sa propre automobile, l'Employeur s'engage à défrayer la surcharge exigée par son assureur 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 les 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.

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, à partir du comité de relations de travail, un sous-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 et de la santé et de la sécurité du travail du Québec (CNESST) ;
6. les informations que celle-ci requiert ;
7. de prendre connaissance des autres éléments du programme de prévention et de faire des recommandations à l'Employeur ;
8. 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 ;
9. de tenir ou prendre connaissance des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer aux travailleurs ;
10. 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 et de la santé et de la sécurité du travail du Québec (CNESST) ;

11. lorsque celle-ci le requiert ;
12. 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 ;
13. de faire et d'étudier les rapports d'inspection effectués dans le milieu de travail ;
14. de recevoir et d'étudier les informations statistiques produites par le médecin responsable, le Centre local de services communautaires (CLSC), la Commission des normes, de l'équité et de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) ;
15. 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 suivants 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 s'il y a au moins un (1) membre représentant 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 en ait reçu copie au préalable et qu'il n'ait été appelé à certifier par sa signature qu'il l'a reçu. S'il refuse de signer, l'Employeur n'est pas tenu de se conformer à cette obligation.

Tout rapport défavorable, avis administratif, rapport de notation du personnel et 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 d'un (1) représentant 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.

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 :

Lundi au jeudi de 8 h 00 à 16 h 30 moins une (1) heure pour le repas.

Vendredi de 8 h 00 à 13 h 00.

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 correspond plus à la semaine ou aux heures normales de travail, il doit y avoir entente entre l'Employeur et le Syndicat.
- b) S'il n'y a pas d'entente dans les dix (10) jours ouvrables après la demande écrite de l'Employeur au Syndicat, 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 quarante-huit (48) heures 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 sommaire, l'Employeur doit attendre la décision de l'arbitre avant d'effectuer la modification d'horaire.

17.03

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

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 établie 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 trente (30) 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;
 - l'examen doit être pertinent à l'emploi et au descriptif de fonction.
- 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. Le salarié doit cependant transmettre une demande écrite à cet effet à la personne désignée sur l'avis dans les cinq (5) jours ouvrables de son retour de vacances.

- 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.

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.
- b) Un salarié ayant occupé temporairement un emploi pendant plus de six (6) mois est reconnu répondre aux exigences normalisées de l'emploi.
- c) 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.
- d) 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 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 – directeur général devient vacant, 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.

19.05 Affectation

- a) Le candidat choisi bénéficie d’une période d’intégration maximale de trois (3) mois afin de lui permettre de se familiariser avec le nouveau poste.
- b) Pendant cette période, si le salarié le désire ou s’il ne peut remplir les attributions du poste auquel il est affecté, il réintègre son poste ou celui d’un emploi équivalent, si son ancien poste a été aboli.

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

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

19.06 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 avancements 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.

19.07 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 plus d'une journée complète, 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, 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 conjoint de classification des emplois* constituant l'annexe « F ».

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 d'évaluation 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 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 suivants 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 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 le mandat d'inclure cette tâche dans la description.

20.09

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

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

La sentence de l'arbitre ne peut rétroagir au-delà de la date à laquelle le comité 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 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 pour discuter dudit emploi sans qu'aucune audition d'arbitrage n'ait eu lieu.

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.

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 et le Syndicat conviennent 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 directeur du Service des ressources humaines dans les deux (2) mois civils de la date de l'événement qui a donné naissance au grief.

Le grief relatif à une conduite de harcèlement doit être déposé dans les (3) trois mois civils 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'Employeur, 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 directeur 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 directeur du Service des ressources humaines doit aviser par écrit le Syndicat de la décision de l'Em-

ployeur 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 directeur du Service des ressources humaines ou son représentant qui doit aviser par écrit le Syndicat de la décision de l'Employeur. Il en est de même du grief soumis en vertu du paragraphe 21.07.

21.04

Les limites de temps déterminées au paragraphe précédent peuvent être prolongées après entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat. Les dates indiquées sur les documents par les timbres dateurs du bureau de poste 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

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.

21.07

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

21.08

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

- a) Suivant le paragraphe 20.11 et l'alinéa 21.03 c), l'audition est tenue devant les arbitres énumérés dans la liste qui suit, 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 :
- Pierre-Georges Roy
 - Claire Brassard
 - Richard Bertrand
 - Nancy Ménard-Cheng

22.02

- a) Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs suivant la lettre et l'esprit de la convention collective. L'arbitre n'a autorité, en aucun cas, pour ajouter, soustraire ou modifier quoi que ce soit dans cette convention collective.
- b) Dans le cas d'une mésentente résultant de l'application du paragraphe 7.03, l'arbitre ne peut modifier les conditions de travail auxquelles le salarié est assujéti à moins que celles-ci ne soient illégales.
- c) Dans le cas d'une mesure disciplinaire, l'arbitre a compétence pour maintenir ou abroger la mesure disciplinaire, ordonner la réintégration du salarié dans tous ses droits à l'emploi qu'il occupait ainsi que de décider de toute indemnité, celle-ci ne devant jamais dépasser le total du traitement perdu à moins qu'il n'ordonne le paiement d'intérêts. L'arbitre a aussi compétence pour rendre toute autre décision qui peut lui sembler plus juste dans les circonstances. La décision de l'arbitre doit être motivée.
- 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.

22.03

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

22.04

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

22.05

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

22.06

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

22.07

La sentence arbitrale est finale et lie les parties. Celles-ci doivent s'y conformer sans délai. Lorsque les parties doivent, 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.

22.08

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

22.09 Procédure sommaire d'arbitrage

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

- a) L'audition est tenue devant les arbitres énumérés dans la liste prévue à l'alinéa 22.01 a).

- b) L'audition des griefs soumis à cette procédure est limitée à une (1) journée par grief. Aucune sentence arbitrale ou note écrite ne peuvent être déposée 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 obligatoires lorsque demandées avec délai de 24 heures, sauf dans le cas d'une urgence ne pouvant pas être reportée, et 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. Le salarié peut refuser avec motif valable.
- b) Cependant, le taux horaire normal pour les heures supplémentaires effectuées le dimanche est majoré de cent pour cent (100 %).

23.02

Le salarié qui fait des heures supplémentaires peut, à sa demande et avec l'approbation de son directeur, être compensé en heures plutôt qu'en argent. Si tel est le cas, les dispositions suivantes s'appliquent :

- a) Le salarié peut accumuler jusqu'à concurrence du double du total des heures normales de travail prévues pour son emploi dans une (1) semaine.
- b) Les moments de la reprise en temps des heures ainsi accumulées sont déterminés au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, après entente avec le supérieur immédiat, et durent au minimum une (1) heure.

- c) Moyennant une entente préalable avec le directeur ou son représentant immédiat, les heures ainsi accumulées peuvent servir à prolonger les vacances annuelles.
- d) Sous réserve des alinéas précédents, le temps accumulé et non remis au 30 avril d'une année peut être transféré dans la banque globale de temps ou payé sur demande du salarié. En aucun cas, la banque de temps accumulé, prévue au présent article, ne peut dépasser le double des heures normales hebdomadaires de travail prévues pour son emploi.

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. Si des heures supplémentaires sont requises pour des tâches ne demandant aucune spécialité, les heures sont offertes selon la liste d'ancienneté et par tour de rôle.

23.04

Après les heures normales de travail, le salarié obligé de revenir pour effectuer des heures supplémentaires est rémunéré au taux du travail supplémentaire pour un minimum de trois (3) heures. Une demi-heure (½ h) est allouée pour le transport à l'intérieur de cette période ; toutefois, si la présence de ce salarié est de nouveau requise avant l'expiration de cette période de trois (3) heures, ce dernier ne peut réclamer d'être à nouveau rémunéré pour un minimum de trois (3) heures et son travail en heures supplémentaires compte à partir du premier appel.

23.05

En aucun cas, lorsque les heures supplémentaires suivent ou précèdent la période normale de travail, le salarié ne peut être obligé d'espacer ses heures supplémentaires de ses heures normales si ce travail supplémentaire doit être d'une durée de trois (3) heures ou moins. Si ce temps est de plus de trois (3) heures, le salarié ne peut être obligé d'espacer ce temps de ses heures normales pour une durée de plus d'une demi-heure (½ h).

23.06

Le salarié absent en raison de vacances, de jour de congé hebdomadaire, de jour férié ou de jour de congé selon l'alinéa 27.01 g), à qui la Cour demande de com-

paraître 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 sont payées à la période de paie suivante.

23.08

Une prime est prévue pour le salarié qui, sur une base volontaire, doit rester disponible pour tout appel de l'Employeur. Une (1) heure de rémunération à taux simple est octroyée par huit (8) heures de disponibilité. Advenant que le salarié soit obligé de revenir au travail pendant la période de disponibilité, en supplément de la prime de disponibilité, l'article 23.04 s'applique.

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 quarante-neuf (49) heures, à raison d'un douzième ($\frac{1}{12}$) par mois complet de service, prévu pour son emploi.
- 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 trente-septième ($\frac{1}{37}$) soit une heure (1) heure pour chaque tranche de trente-sept (37) heures rémunérées jusqu'à concurrence de quarante-neuf (49) heures annuellement.

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'ab-

sence 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.
- f) Les heures de maladie peuvent être prises en congé avec l'autorisation préalable du directeur du service.

24.02

Le salarié permanent, qui s'absente en raison de maladie ou d'un 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 jusqu'à concurrence de trois (3) jours pour couvrir le délai de carence en 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 reconnu 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.

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 passé 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 au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ).
- 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 l'option choisie et décrite à l'article 24.07.
- 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 ($\frac{1}{12}$) du nombre d'heures prévu pour son emploi au paragraphe 24.01 par mois complet de service entre le 1er 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 reçoit le traitement prévu pour l'emploi occupé. Ce salarié est informé des postes vacants de tels emplois.

ARTICLE 25 MALADIES ET ACCIDENTS DU TRAVAIL

25.01 Accident du travail et maladie professionnelle

- a) La Ville verse à l'employé qui est victime d'une lésion professionnelle le salaire net pour la partie de la journée de travail au cours de laquelle il devient incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion, lorsque celui-ci aurait normalement travaillé pendant cette partie de journée, n'eût été son incapacité.
- b) Dans le cas d'absence, au-delà de la première journée, et ce, en raison d'accident subi ou de la maladie contractée au travail, la Ville avance à chaque semaine à l'employé visé un montant correspondant à celui qu'il est en droit de recevoir de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, conformément à la loi, et ce, jusqu'à sa date de consolidation établie par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.
- c) Le salaire versé conformément au paragraphe b) comprend uniquement la compensation payable en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* que la Ville lui verse pour le compte de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. Cependant, il est entendu que l'employé doit remettre à la Ville toute compensation en salaire qu'il pourrait recevoir de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et sécurité du travail.
- d) Pour recevoir les avances prévues au présent article, l'employé devra produire les documents ou certificats signés par un médecin et attestant de son incapacité. À défaut de fournir ces documents ou dans l'éventualité où la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail refuse la réclamation de l'employé, la Ville cessera de verser la compensation et elle

aura le droit de se rembourser de la réclamation de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail à même le salaire versé pour un maximum de cent (100 \$) dollars par paie, et ce, nonobstant l'alinéa 36.04.

- e) L'employé qui est reconnu en incapacité totale temporaire reçoit les prestations prévues à l'article 30 pourvu qu'il y ait droit, et ce, à partir de la date effective où cessent les prestations de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.
- f) La Ville peut faire examiner l'employé par un médecin choisi par la Ville. Ce coût de l'examen et du transport n'étant pas à la charge de l'employé et est prévu durant les heures normales de travail.

25.02

La Ville doit immédiatement donner les premiers secours à un employé victime d'une lésion professionnelle dans son établissement et, s'il y a lieu, le faire transporter dans un établissement de santé, chez un professionnel de la santé ou à la résidence de l'employé, selon que le requiert son état.

Les frais de transport de cet employé sont assumés par son employeur qui les rembourse, le cas échéant, à la personne qui les a défrayés.

25.03

L'employé a droit aux soins du professionnel de la santé de son choix.

25.04

L'employé a droit aux soins de l'établissement de santé de son choix.

25.05

En autant que possible, l'employé accidenté doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiat et à son représentant syndical avant de quitter son travail.

25.06

Dans l'éventualité où la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail accepte une réclamation, tous les frais inhérents à une maladie professionnelle ou un accident du travail (hôpital, médicaments, appareils, traitements, déplacements pour soins médicaux, etc.) qui ne sont pas payés par cette

dernière, sont à la charge de la Ville et sont limités aux recommandations des médecins de la Ville.

25.07 Contrôle médical

- a) La Ville peut, en tout temps, exiger qu'un employé subisse un examen médical devant ses médecins. Le coût de l'examen et du transport pour les fins de cet examen n'étant pas à la charge de l'employé. De plus, cet examen est prévu durant les heures normales de travail et sans perte de traitement.
- b) Dans le cas où, à la suite d'un examen médical, la Ville décide de muter un employé titulaire ou auxiliaire, ou de le rétrograder, ou de ne plus lui permettre de remplir ses fonctions habituelles ou de l'empêcher d'accéder à une fonction supérieure, elle l'avise par écrit des motifs et raisons de sa décision.
- c) L'employé titulaire ou auxiliaire, rétrogradé par suite d'accident de travail ou de maladie professionnelle, conserve son groupe de salaire ainsi que tous les avantages du groupe de traitement dans lequel il était avant sa rétrogradation.
- d) Les dispositions de l'article 21 s'appliquent eu égard aux décisions de la Ville.
- e) À la réception du grief, le médecin de la Ville peut, s'il le juge à propos, consulter le médecin de l'employé.
- f) Cet arbitrage a lieu devant un des arbitres prévus à l'article 21 et selon la procédure prévue à ce même article. L'arbitre peut s'adjoindre un médecin.

25.08 Dispositions relatives à la mise en application du droit de retour au travail d'un employé accidenté du travail ou victime d'une maladie professionnelle

- a) Nonobstant les dispositions de l'article 18, dès qu'un employé titulaire est considéré apte au travail, suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, la Ville le réinstalle d'abord dans sa fonction s'il est en mesure de l'accomplir ou dans toute autre fonction qu'il est capable d'accomplir, sans diminution de salaire.
- b) L'employé bénéficiant du présent alinéa ne peut être déplacé par un autre employé.

- c) Sous réserve du paragraphe b), à défaut d'emploi disponible, conforme à sa condition physique et ses qualifications, les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et maladies professionnelles* s'appliquent.
- d) Dans le cas de l'employé auxiliaire accidenté, les dispositions du présent alinéa s'appliquent jusqu'à concurrence du nombre de jours d'emploi pendant lesquels il aurait travaillé s'il était demeuré au travail, compte tenu de l'article 18.

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) Nonobstant le paragraphe précédent, le nouvel employé reçoit en boni, au prorata de la période de référence en cours, un maximum de deux (2) semaines de vacances, remboursables au même prorata en cas de départ définitif de l'employé.
- c) Le choix des périodes de vacances est déterminé selon l'ancienneté générale de tout salarié permanent et salarié permanent à temps partiel puis du salarié auxiliaire et les besoins de l'Employeur, après entente entre le salarié et le directeur du Service ou son représentant.
- d) 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.
- e) 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.

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 en remettre une copie.

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

Lorsque l'Employeur refuse le choix de vacances d'un salarié ou lui détermine sa période de vacances, le salarié 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. À la réception du grief, l'Employeur reçoit le représentant syndical. Si le grief n'est pas réglé à cette étape, l'Employeur avise le Syndicat de 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.

- f) 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.

A	B	C	D	E
1 an, moins de 3 ans	3 ans, moins de 6 ans	6 ans, moins de 15 ans	15 ans, moins de 20 ans	20 ans et plus
2 semaines	3 semaines	4 semaines	5 semaines	6 semaines

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

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 deux (2) semaines. 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 « A », « B », « C », « D » et « E » le salarié permanent a droit au nombre d'heures de vacances indiquées 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 colonnes « A », « B », « C », « D » et « E ». 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 octroyées en vertu des années de service continu tel qu'indiqué au tableau de l'alinéa a).

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 prévues au paragraphe 26.02.

26.04

La prise des vacances des salariés ne doit pas être inférieure à une durée d'une (1) journée, et ce, pour un 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 qui quitte le service de l'Employeur a droit au paiement du solde des heures de vacances accumulées au 1^{er} mai plus les heures accumulées en cours d'année, 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.

26.06

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

26.07

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 acquises 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. L'excédent lui sera automatiquement payé.

26.08

Les employés ont droit, sur demande, à une semaine (35) heures de vacances rémunérées annuellement. Les demandes à cet effet doivent être soumises au directeur concerné entre le 1^{er} mai et le 30 avril.

26.09

Les employés ont droit, sur demande, et avec l'approbation du directeur concerné, de reporter un maximum de (70) heures de vacances. Les demandes à cet effet doivent être soumises au directeur concerné avant le 1^{er} avril.

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 précédente ou suivante suivant le choix du directeur général. 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.

Heures de congé mobile

- a) Le salarié a droit à trente-trois (33) 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. Des heures de congé mobile additionnelles s'ajoutent aux heures ici prévues en application du présent alinéa de la façon suivante :
- 2017, les 27 et 28 décembre,
 - 2018, les 27 et 28 décembre,
 - 2019, les 27 et 30 décembre,
 - 2020, les 29 et 30 décembre,
 - 2021, les 28, 29 et 30 décembre.
- b) L'acquisition des heures de congé mobile pour le salarié sont accordées en vertu au prorata des mois complets de service accumulés entre le 1^{er} mai et le 30 avril de la période en cours,
- c) Le salarié auxiliaire peut 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 jusqu'à concurrence de trente-trois (33) heures annuellement, et ce, au prorata des mois complets de service en application de l'alinéa 27.01 b), rémunérées pendant la période comprise entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année précédente.
- d) Aucune absence en raison de congé mobile ne doit être inférieure à un bloc de quinze (15) minutes.
- e) 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.
- f) 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 au nombre d'heures prévues à son horaire.

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 ($\frac{1}{20}$) du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé sans tenir compte des heures supplémentaires.

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 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.

ARTICLE 28 CONGÉS SPÉCIAUX

28.01 Absences motivées

Tout employé bénéficie d'un congé sans perte de traitement dans les cas suivants et pourvu qu'il assiste à l'événement :

A) Mariage

- i) Mariage de l'employé : cinq (5) jours ouvrables
- ii) Enfants : deux (2) jours ouvrables
- iii) Père, mère, sœur, frère, demi-frère, demi-sœur, belle-sœur, beau-frère, petits-enfants : un (1) jour ouvrable

B) Funérailles

- i) Conjoint, enfant et petits-enfants

À compter de la date du décès, cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou quatre (4) jours ouvrables consécutifs plus la journée de la mise en terre, l'incinération ou le service commémoratif si l'employé devait normalement travailler cette journée-là. Cette journée peut être prise au plus tard six (6) mois après la date de décès ;

- ii) Mère (seconde mère), père (second père), belle-mère, beau-père, frère, sœur :

À compter de la date du décès, trois (3) jours ouvrables consécutifs ou deux (2) jours ouvrables consécutifs plus la journée de la mise en terre, l'incinération ou le service commémoratif si l'employé devait normalement travailler cette journée-là. Cette journée peut être prise au plus tard six (6) mois après la date de décès ;

- iii) Grand-mère, grand-père, grands-parents du conjoint, bru, gendre, neveu, nièce, belle-sœur, beau-frère :

À compter de la date du décès, deux (2) jours ouvrables consécutifs ou un (1) jour ouvrable plus la journée de la mise en terre, l'incinération ou le service commémoratif si l'employé devait normalement travailler cette journée-là. Cette journée peut être prise au plus tard six (6) mois après la date de décès ;

iv) L'employé bénéficiera d'une journée additionnelle si lors du décès de l'une ou l'autre des personnes énumérées plus haut, la distance excède cent soixante (160) kilomètres.

C) Lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant : cinq (5) jours ouvrables.

D) Congé familial : durée maximum de trois (3) mois sur une période de douze (12) mois, pour présence requise, tel que défini à la *Loi sur les normes du travail* (art.79.8 L.N.T.) Ce congé est sans traitement.

E) Les congés prévus à l'alinéa 28.01 A) C) D) ne sont pas accordés s'ils surviennent durant toute absence autorisée par la présente convention. Les congés prévus pour décès (8.01 B) qui surviennent durant une absence autorisée de l'employé sont accordés.

Toutefois, dans le cas de congés accordés à l'occasion d'un mariage aux alinéas 28.01 A) Mariage, ces jours d'absences devront être pris consécutivement avant ou après la date de l'événement.

F) Dans tous les cas, l'employé doit, avant son départ, prévenir son supérieur immédiat.

G) Le salarié peut également bénéficier d'une absence motivée sans traitement, en dix (10) occasions par année, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant 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.

H) 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 pour affaires judiciaires

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

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

28.03 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 sage-femme. La salariée avise son supérieur immédiat le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter.

28.04 Congé de prise en charge (naissance ou adoption)

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

28.05 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 cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance.

28.06 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.

28.07 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 bénéficie des droits prévus au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

28.08 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-vingts pour cent (80 %) 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.

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 elle ou 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).
- 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-vingts pour cent (80 %) de son traitement habituel en temps normal durant les semaines où il a droit aux prestations supplémentaires d'assurance parentale.

28.09 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 g) 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 g) 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 35.02 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) Le salarié en congé parental ou en congé de maternité peut maintenir sa cotisation au régime de retraite prévu à l'article 30. Si celui-ci acquitte sa cotisation, l'Employeur est dans l'obligation de payer sa part du régime.
- d) 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.
- e) 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.
- f) 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.

ARTICLE 29 RÉGIME D'ASSURANCE, COMPTE DE GESTION DE SANTÉ ET RÉGIME DE RETRAITE

29.01 Invalidité courte durée

- a) La Ville est autoassurée en ce qui a trait à l'invalidité de courte durée. Tous les employés sont couverts dès leur date d'entrée en fonction. Les conditions d'admissibilité pour l'invalidité de courte durée exigent la remise d'un billet médical au directeur pertinent. L'invalidité de courte durée est assumée à 100 % par la Ville.

- b) Cette couverture offre aux employés une assurance salaire représentant 80 % de leur salaire dès le début de l'invalidité jusqu'à concurrence de 1500 \$ par semaine. Cette indemnité est payable à la suite d'une période d'attente de trois jours de travail pour une période maximale de 26 semaines ou jusqu'à ce que l'employé atteigne son 65^e anniversaire.
- c) 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.

Examens médicaux

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

Indexation

Les montants de rente payables sont augmentés, le 1^{er} janvier de chaque année suivant laquelle le délai de carence est complété, du pourcentage d'indexation prévu à l'article 35.01.

29.02 Invalidité longue durée

- a) Une fois la période de 26 semaines d'invalidité de courte durée terminée, le dossier de l'employé est transféré à la couverture d'invalidité de longue durée. La couverture d'invalidité de longue durée est assumée à 100 % par l'employé

et la cotisation nécessaire est déduite par prélèvement sur chaque paie. Le régime d'invalidité de longue durée est géré par SSQ Groupe financier, contrat #72160

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

Indexation

Les montants de rente payables sont augmentés, le 1^{er} janvier de chaque année suivant laquelle le délai de carence est complété, du pourcentage d'indexation prévu à l'article 35.01.

29.03 Assurances collectives

La Ville maintient et assume à 100 % le coût du régime des assurances collectives de ses employés, conformément au contrat #72160 de SSQ Groupe financier. Ce régime comprend les soins de la santé, les médicaments sur ordonnance, les soins dentaires, l'assurance vie de base, l'assurance en cas de décès ou de mutilation par accident et l'assurance voyage. Une assurance vie optionnelle est également offerte aux frais de l'employé.

29.04 Compte de gestion de santé

Les employés ont droit à un montant prédéterminé selon leur situation familiale. Ce montant est valide pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année. Tout solde à la fin de l'année calendrier est reporté pour un (1) an. Ces sommes ont pour objet de couvrir les frais médicaux qui ne sont pas couverts par le régime d'avantages sociaux de la Ville. Les demandes de remboursement doivent être soumises au trésorier de la Ville.

Couverture familiale	1115 \$
Couverture monoparentale	1000 \$
Couverture pour couple	870 \$
Couverture pour célibataire	435 \$

29.05

Les copies des polices d'assurance prévues au présent article sont remises au Syndicat annuellement.

29.06 Régime de retraite

Les employés doivent obligatoirement adhérer au Régime de retraite à cotisations déterminées de la Ville de Baie-D'Urfé. Les employés contribuent à 9 % de leur salaire annuel. L'Employeur fait une contribution équivalente à 100 %. Le plan, géré par Standard Life, offre un éventail de fonds parmi lesquels les employés peuvent choisir d'investir. Les employés ont accès à leur compte en ligne. Les frais de gestion sont assumés par l'Employeur.

ARTICLE 30 ALLOCATIONS DE DÉPENSES ET FRAIS DE DÉPLACEMENT

30.01

- 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) 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.
- d) Le salarié qui doit effectuer un déplacement à la demande de l'Employeur, en dehors des heures normales de travail, est rémunéré au taux supplémentaire applicable.

ARTICLE 31 ALLOCATION D'AUTOMOBILE

31.01

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

ARTICLE 32 STATIONNEMENT EXTÉRIEUR

32.01

- 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 33 PERFECTIONNEMENT

33.01

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 %).

33.02

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 ; si ces cours ont lieu à l'extérieur des heures de travail, ces heures seront rémunérées à taux régulier : le tout sujet à entente entre l'Employeur et le salarié concerné.

33.03

Le salarié adhérant à une association ou à un ordre professionnel voit le coût de son adhésion être remboursé, si cette adhésion est pertinente au poste qu'il occupe à la Ville.

33.04

Un salarié qui désire prendre un congé sans traitement afin de poursuivre des études à plein temps, en lien avec son emploi ou un emploi futur chez l'Employeur, peut obtenir la permission de s'absenter sans rémunération pour une période définie.

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 sa part des primes, ainsi que celle de l'Employeur, le tout en tenant

compte des dispositions des contrats d'assurance et du règlement de retraite applicables.

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.

33.05

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

33.06

Chaque trois (3) mois, l'Employeur verse au Fonds d'éducation et d'aide au salarié (Formation retraite ou autre) du Syndicat un montant égal à trois dixièmes pour cent (0,30 %) de la masse salariale des salariés assujettis à la convention collective pour les trois (3) mois précédents.

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.

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

ARTICLE 34 TRAITEMENT

34.01

- a) À compter du 7 mars 2016 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 7 mars 2016 jusqu'au 31 décembre 2016.

Le traitement individuel du salarié au service de l'Employeur le 1^{er} janvier 2016 est augmenté d'un et demi pour cent (1,5 %) à compter de cette date.

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

Le traitement individuel du salarié au service de l'Employeur le 1^{er} janvier 2017 est augmenté de deux et demi pour cent (2,5 %) à compter de cette date.

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

Le traitement individuel du salarié au service de l'Employeur le 1^{er} janvier 2018 est augmenté de deux et demi pour cent (2,5 %) à compter de cette date.

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

Le traitement individuel du salarié au service de l'Employeur le 1^{er} janvier 2019 est augmenté de deux et demi pour cent (2,5 %) à compter de cette date.

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

Le traitement individuel du salarié au service de l'Employeur le 1^{er} janvier 2020 est augmenté de deux et trois quarts pour cent (2,75 %) à compter de cette date.

- f) 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 jusqu'au 31 décembre 2021.

Le traitement individuel du salarié au service de l'Employeur le 1^{er} janvier 2021 est augmenté de deux et trois quarts pour cent (2,75 %) à compter de cette date.

34.02

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.

34.03

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.

34.04

Le salarié dont l'emploi est placé dans un groupe inférieur à son groupe de traitement actuel continue de recevoir les augmentations générales.

34.05

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 son nouveau groupe de traitement.

ARTICLE 35 VERSEMENT DU TRAITEMENT

35.01

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. Les montants sont versés par dépôt direct.

35.02

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

35.03

- 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, autre que ceux qui sont mentionnés ci-dessus, sont payés par virement bancaire distinct.

35.04

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 36 PROGRAMME MIXTE D'AIDE AUX SALARIÉS

36.01

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.

ARTICLE 37 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

37.01

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.

37.02

On entend par changements technologiques tous changements apportés aux tâches dévolues à un (1) ou des salariés 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.

37.03

- 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.

37.04

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 38 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 temps partiel
Annexe « E »	Manuel mixte de classification des emplois
Annexe « F »	Conditions des emplois étudiants

ARTICLE 39 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

39.01

Sauf disposition contraire, la présente convention collective couvre la période du 7 mars 2016 au 31 décembre 2021.

39.02

La rétroactivité sur les salaires, depuis le 7 mars 2016, est payée dans les soixante (60) jours de la signature de la présente convention collective. Elle s'applique à tous les employés ayant travaillé durant la période couverte par la convention collective.

39.03

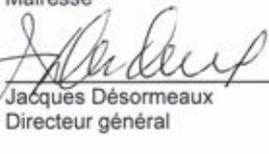
Au terme de la convention collective, à la suite de la dénonciation conformément aux dispositions du *Code du travail*, les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à la signature de la prochaine convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Baie-D'Urfé, ce 30^e jour du mois de Août 2017.

VILLES DE BAIE D'URFÉ

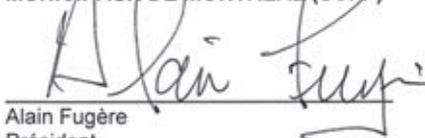


Maria Tutino
Mairesse



Jacques Désormeaux
Directeur général

SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES
MUNICIPAUX DE MONTRÉAL (SCFP)



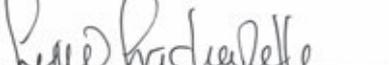
Alain Fugère
Président



Francine Bouliane
Secrétaire générale



Gilles Maheu
Trésorier-archiviste



Lyne Lachapelle
Vice-présidente



Sarah Mailhot
Directrice syndicale



Stéphane Meloche
Conseiller syndical SCFP

ANNEXE « A » SOMMAIRE DE LA STRUCTURE SALARIALE PAR ANNÉE

EMPLOI	2016 (1,5 %)	2017 (2,5 %)	2018 (2,5 %)	2019 (2,5 %)	2020 (2,75 %)	2021 (2,75 %)
Coordonnatrice du dossier environnemental	55 078 \$	64 024 \$	65 625 \$	67 265 \$	69 115 \$	71 016 \$
Soutien aux communications	49 036 \$	50 262 \$	51 518 \$	52 806 \$	54 258 \$	55 751 \$
Réceptionniste	42 252 \$	43 309 \$	44 391 \$	45 501 \$	46 752 \$	48 038 \$
Comptes payables et commis paie	28,4034 \$	29,1135 \$	29,8413 \$	30,5873 \$	31,4285 \$	32,2928 \$
Commis à la paie et comptes payables	56 092 \$	57 494 \$	58 932 \$	60 405 \$	62 066 \$	63 773 \$
Technicien – urbanisme inspecteur municipal adjoint	52 455 \$	53 767 \$	55 111 \$	56 489 \$	58 042 \$	59 638 \$
Soutien adm. aux travaux publics & approvisionnement	52 324 \$	53 632 \$	54 973 \$	56 347 \$	57 897 \$	59 489 \$
Commis aux comptes débiteurs et à la taxation	52 324 \$	53 632 \$	54 973 \$	56 347 \$	57 897 \$	59 489 \$
Assistante greffière	61 832 \$	63 378 \$	64 962 \$	66 586 \$	68 417 \$	70 299 \$
Adjointe administrative à la direction générale aux Ressources humaines et aux Services communautaires	51 317 \$	52 600 \$	53 915 \$	55 262 \$	56 782 \$	58 344 \$
Technicien municipal aux travaux publics	59 013 \$	60 488 \$	62 001 \$	63 551 \$	65 298 \$	67 094 \$

ANNEXE « B » 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, tel que prévu 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 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 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 la 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**

Salariés permanents

Nom	Fonction	Date d’ancienneté
Maritza Vilecherres	Commis paie & comptes payables	2016-11-21
Poste vacant	Greffière adjointe	
Lecours, Carole	Soutien administratif aux Travaux-Publics & approvisionnement	2005-12-19
Mailhot, Sarah	Coordonnatrice des dossiers environnementaux	2015-08-03
Ward, Darlene	Commis aux comptes débiteurs & taxation	2006-02-27
Ranger, Alexandre	Technicien municipal à l’Urbanisme	2016-08-15
Poste vacant	Technicien municipal aux Travaux-Publics	
Carole Dumoulin	Adjoint administratif à la direction générale & ressources humaines & services communautaires	2017-05-10

Salariés auxiliaires

Nom	Fonction	Date d’ancienneté

Salariés à temps partiel

Nom	Fonction	Date d’ancienneté
Morales, Amanda	Soutien aux communications	2013-03-04
Bogetto, Maggy	Réceptionniste & commis à la paie & comptes payables	2013-10-15

ANNEXE « E » MANUEL MIXTE DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS

ANNEXE « F » CONDITIONS DES EMPLOIS ÉTUDIANTS

SALAIRES

SALAIRE PAR GROUPE	07-03-2016	01-01-2017	01-01-2018	01-01-2019	01-01-2020	01-01-2021
	1,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,75 %	2,75 %
ÉTUDIANTS	13,65 \$	13,99 \$	14,34 \$	14,70 \$	15,11 \$	15,52 \$

STATUT ÉTUDIANT

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. La création d'un statut d'« étudiant » – personne embauchée pour effectuer certaines des tâches normalement accomplies par les employés, et ce, à titre de support ;
2. L'étudiant peut être embauché pour travailler entre le 1^{er} mai et le 15 septembre ;
3. L'embauche d'un employé étudiant ne peut avoir pour effet de causer la mise à pied ou la rétrogradation ou d'empêcher le rappel au travail d'un employé auxiliaire ;
4. La Ville transmet au Syndicat la liste des étudiants au fur et à mesure de leur embauche en indiquant le début et la date de fin d'embauche ;
5. Lors de l'embauche d'étudiants, la Ville exigera une preuve du statut d'étudiant et à sa demande le Syndicat peut le consulter ;
6. L'étudiant ne peut cumuler d'heures aux fins de titularisation d'employé auxiliaire ;
7. L'étudiant est assujéti à l'article 5 de la présente convention collective et la Ville indiquera le statut de ces employés sur le rapport qu'il doit fournir au Syndicat ;
8. La Ville fournira à l'étudiant les équipements de protection individuelle reliés à l'exercice de la fonction occupée, s'il y a lieu ;

9. Les conditions de travail des étudiants sont celles prévues à la présente entente :
- ces employés sont assujettis à l'article 17 et ne peuvent effectuer plus de trente-six (36) heures de travail ;
 - article 6 : jours de fête chômés et payés selon la *Loi sur les normes du travail* ;
 - une indemnité de 4 % est ajoutée à leur paie hebdomadaire pour les vacances ;
 - n'ont pas droit à la procédure de grief.

Entente N° 1 intervenue entre la Ville de Baie-D'Urfé et le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP-429)

Objet : Organisation du travail et affectation temporaire

Considérant que les parties ont à cœur l'harmonie dans l'organisation du travail à la Ville de Baie-D'Urfé ;

Les parties conviennent de définir la procédure d'affectation temporaire, et ce, en conformité avec les alinéas 2.07 a) et b) ainsi que de l'article 19, de la façon suivante :

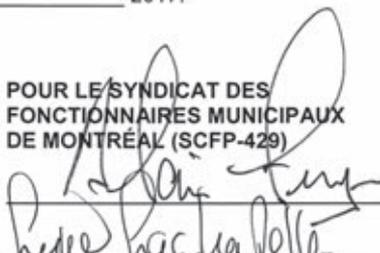
1. Le tableau figurant au point 4 de la présente sera appliqué en priorité ;
2. Advenant la non-disponibilité des nommés, l'Employeur comblera temporairement ses besoins en affectant tout autre salarié de l'unité d'accréditation ;
3. Advenant la non-disponibilité de tout autre salarié de l'unité d'accréditation, l'employeur prendra les mesures appropriées pour assurer le remplacement ou la relève ;
4. Le tableau en annexe peut être modifié après entente entre les parties ;

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente entente à Baie-D'Urfé le 30 AOÛT 2017 2017.

POUR LA VILLE DE BAIE-D'URFÉ

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





ANNEXE DE L'ENTENTE N° 1

Paie / Comptes payables	<ol style="list-style-type: none">1. Maritza Vilcherres2. Maggy Bogetto
Comptes recevables / Taxation	<ol style="list-style-type: none">1. Darlene Ward2. Maggy Bogetto
Réception	<ol style="list-style-type: none">1. Maggy Bogetto2. Darlene Ward3. Carole Dumoulin
Communications	<ol style="list-style-type: none">1. Amanda Morales2. Carole Dumoulin
Adjointe DG / RH / Communautaire	<ol style="list-style-type: none">1. Carole Dumoulin
Adjointe T.P. / Approvisionnement / Réception	<ol style="list-style-type: none">1. Carole Lecours2. Alexandre Ranger4. Sarah Mailhot
Greffe	<ol style="list-style-type: none">1. Greffier adjointe

ENTENTE N° 2 intervenue entre la Ville de Baie-D'Urfé et le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP-429)

Objet : Signature de la convention collective

Considérant que certaines conditions de travail étaient incluses dans un document daté du mois d'octobre 2014 et intitulé « Manuel de l'employé de la Ville de Baie-D'Urfé pour le personnel non-représenté » ;

Considérant la signature par les parties de la convention collective couvrant la période du 7 mars 2016 au 31 décembre 2021 ;

Les parties conviennent de ce qui suit :

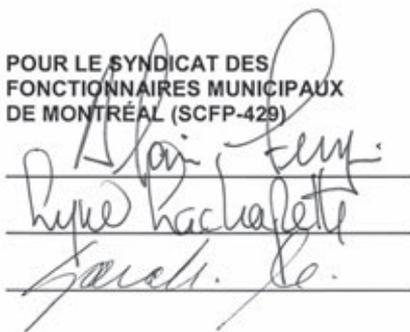
1. À la signature de la convention collective, les conditions de travail prévues à celle-ci, abrogent celles prévues au manuel de l'employé daté du mois d'octobre 2014.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente entente à Baie-D'Urfé, le 30 AOÛT 2017 2017.

POUR LA VILLE DE BAIE-D'URFÉ



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



ENTENTE N° 3 intervenue entre la Ville de Baie-D'Urfé et le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP-429)

Objet : Permanence et litiges en cours

Considérant que des plaintes en vertu de l'article 59 du *Code du Travail* ont été déposées pendant la période de négociation en vue de l'adoption de la convention collective couvrant la période du 7 mars 2016 au 31 décembre 2021 ;

Considérant la signature par les parties de la convention collective couvrant la période précitée ;

Considérant que les négociations ont permis de régulariser le statut des salariés ;

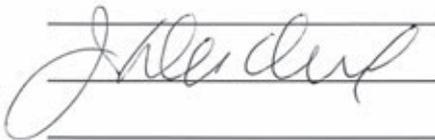
Les parties conviennent de ce qui suit :

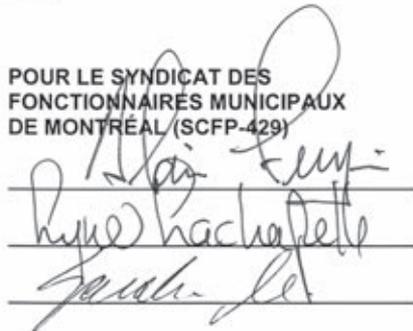
1. les parties confirment le statut des employés comme indiqué à l'annexe « D » de la présente convention collective ;
2. les parties considèrent les litiges réglés.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente entente à Baie-D'Urfé, le 30 Août 2017 2017.

POUR LA VILLE DE BAIE-D'URFÉ

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





**ENTENTE N° 4 intervenue entre la Ville de Baie-D'Urfé et le Syndicat
des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP-429)**

Objet : Affichage du poste d'assistant-greffier

Considérant le départ de Madame Alexandra Hobson, assistante-greffière ;

Les parties conviennent de ce qui suit :

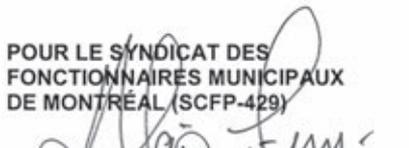
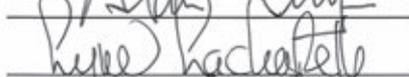
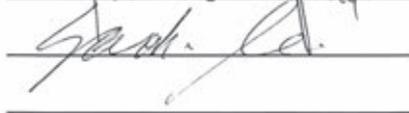
1. L'Employeur convient de procéder à l'affichage du poste d'assistant-greffier conformément à l'article 19 de la présente convention collective ;

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente entente à Baie-D'Urfé, le
30 AOÛT 2017. 2017.

POUR LA VILLE DE BAIE-D'URFÉ

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



ENTENTE N° 5 intervenue entre la Ville de Baie-D'Urfé et le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP-429)

Objet : Respect des conditions d'embauche prévues aux contrats de certains salariés

Considérant que l'Employeur a accordé par contrat à des salariés, certaines conditions de travail supérieures à la présente convention collective ;

Les parties conviennent de ce qui suit :

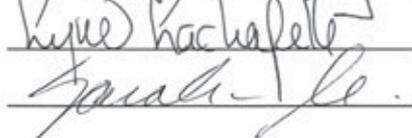
1. L'Employeur convient de respecter les conditions stipulées dans le contrat d'embauche des salariés concernés, si celles-ci sont supérieures, jusqu'à ce que les conditions de la convention collective les rejoignent.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente entente à Baie-D'Urfé, le 30 août 2017 2017.

POUR LA VILLE DE BAIE-D'URFÉ



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

ENTENTE N° 6 intervenue entre la Ville de Baie-D'Urfé et le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP-429)

Objet : Statut de la salariée Amanda Morales

Considérant que les besoins particuliers et temporaires de la salariée de conserver son poste de quatorze (14) heures par semaine ;

Considérant que l'Employeur a répondu positivement à la demande exceptionnelle de la salariée ;

Les parties conviennent de ce qui suit :

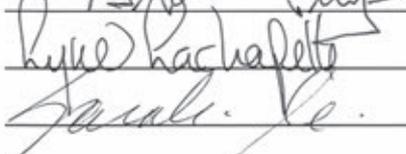
1. Advenant le départ de madame Amanda Morales, l'Employeur convient de procéder à l'affichage du poste présentement détenu par celle-ci et de le ramener à trente-cinq (35) heures par semaine ;
2. Advenant que les besoins de l'Employeur s'accroissent avant le départ de madame Amanda Morales, l'Employeur pourrait afficher le poste au moment de son choix, conformément aux conditions prévues au point 1 de la présente. Dans un tel cas, madame Amanda Morales aurait priorité pour l'obtention dudit poste ;

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente entente à Baie-D'Urfé, le 30 Août 2017 2017.

POUR LA VILLE DE BAIE-D'URFÉ



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

ENTENTE N° 7 intervenue entre la Ville de Baie-D'Urfé et le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP-429)

Objet : Statut de la salariée Maggy Bogetto

Considérant que les besoins particuliers et temporaires de la salariée de travailler 4 jours par semaine pour un total de 30 heures ;

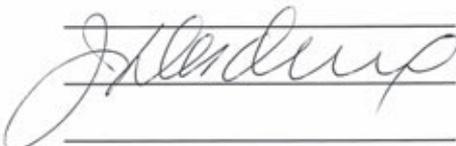
Considérant que l'Employeur a répondu positivement à la demande exceptionnelle de la salariée ;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Advenant le départ de madame Maggy Bogetto, l'Employeur convient de procéder à l'affichage du poste présentement détenu par celle-ci, et de le ramener à trente-cinq (35) heures par semaine ;
2. Advenant que les besoins de l'Employeur s'accroissent avant le départ de madame Maggy Bogetto, l'Employeur pourrait afficher le poste au moment de son choix, conformément aux conditions prévues au point 1 de la présente. Dans un tel cas, madame Maggy Bogetto aurait priorité pour l'obtention dudit poste ;

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente entente à Baie-D'Urfé, le 30 Août 2017. 2017.

POUR LA VILLE DE BAIE-D'URFÉ



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

