

# Convention collective

intervenue le 8 décembre 2023

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



Syndicat des fonctionnaires  
municipaux de Montréal -  
SCFP



VILLE DE | CITY OF  
WESTMOUNT

Pour la période comprise entre le  
**1<sup>er</sup> janvier 2023 et le 31 décembre 2027**



# **CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

**intervenue entre la**

**VILLE DE WESTMOUNT**

**et le**

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

**Pour la période comprise entre le  
1<sup>er</sup> janvier 2023 et le 31 décembre 2027**

# TABLE DES MATIÈRES

<b>ARTICLE 1</b>	<b>BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET PARTENARIAT .....</b>	<b>1</b>
1.01	BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....	1
1.02	PARTENARIAT.....	1
1.03	LANGUE OFFICIELLE.....	1
<b>ARTICLE 2</b>	<b>DÉFINITION DES EXPRESSIONS.....</b>	<b>1</b>
2.01	TYPES DE SALARIÉ .....	1
2.02	ANCIENNETÉ.....	2
2.03	CONJOINT .....	3
2.04	MOIS COMPLET DE SERVICE .....	3
2.05	MUTATION.....	3
2.06	PROMOTION.....	3
2.07	AFFECTATION .....	3
2.08	EMPLOI .....	4
2.09	POSTE OU POSTE DE TRAVAIL .....	4
2.10	ÉVALUATION.....	4
2.11	TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE .....	4
2.12	UNITÉ ADMINISTRATIVE.....	4
2.13	TRAITEMENT PÉRIODIQUE .....	4
2.14	EXIGENCES NORMALISÉES.....	4
2.15	EXPÉRIENCE REQUISE AUX FINS DE DOTATION .....	4
2.16	PLAN DE CARRIÈRE.....	5
2.17	DÉCLARATION D'ÉTAT D'URGENCE .....	5
<b>ARTICLE 3</b>	<b>DROITS DE LA DIRECTION .....</b>	<b>5</b>
<b>ARTICLE 4</b>	<b>ACCREDITATION SYNDICALE ET CHAMP D'APPLICATION .....</b>	<b>5</b>
4.01	ACCREDITATION SYNDICALE.....	5
4.02	CHAMP D'APPLICATION.....	5
4.03	TRAVAIL DÉVOLU AUX SALARIÉS .....	5
4.04	VALIDITÉ D'UNE ENTENTE PARTICULIÈRE.....	6
4.05	INTÉGRATION D'UN SALARIÉ DANS L'UNITÉ D'ACCREDITATION.....	6
<b>ARTICLE 5</b>	<b>RÉGIME SYNDICAL, INFORMATIONS ET LIBÉRATIONS SYNDICALES.....</b>	<b>6</b>
5.01	COTISATION SYNDICALE .....	6
5.02	ADHÉSION AU SYNDICAT .....	6
5.03	REMISE DES SOMMES.....	7
5.04	LIBÉRATIONS SYNDICALES .....	7
<b>ARTICLE 6</b>	<b>STATUT .....</b>	<b>11</b>
6.01	DOCUMENT À L'EMBAUCHE .....	11
6.02	PÉRIODE D'ESSAI .....	11
6.03	EMBAUCHE DE SALARIÉS AUXILIAIRES.....	12
6.04	EMBAUCHE ET DÉPART D'UN SALARIÉ AUXILIAIRE .....	12
6.05	RESTRICTION EMBAUCHE AUXILIAIRE .....	12
6.06	JUMELAGE HEURES DE TRAVAIL DES SALARIÉS AUXILIAIRES.....	12
6.07	CONTRÔLE DU TRAVAIL D'UN SALARIÉ .....	12
<b>ARTICLE 7</b>	<b>RESPECT DE LA PERSONNE .....</b>	<b>13</b>
7.01	RECONNAISSANCE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE.....	13
7.02	HARCÈLEMENT SEXUEL .....	13
7.03	HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE.....	13
7.04	VIOLENCE PHYSIQUE .....	13
7.05	PLAINTÉ DE HARCÈLEMENT OU VIOLENCE PHYSIQUE.....	14
<b>ARTICLE 8</b>	<b>DROITS ACQUIS.....</b>	<b>14</b>
<b>ARTICLE 9</b>	<b>STRUCTURE ADMINISTRATIVE.....</b>	<b>14</b>

<b>ARTICLE 10</b>	<b>TRAVAIL À FORFAIT.....</b>	<b>14</b>
10.01	DISPOSITIONS.....	14
<b>ARTICLE 11</b>	<b>SÉCURITÉ D'EMPLOI.....</b>	<b>15</b>
<b>ARTICLE 12</b>	<b>AIDE JUDICIAIRE .....</b>	<b>16</b>
<b>ARTICLE 13</b>	<b>COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL.....</b>	<b>17</b>
13.01	COMPOSITION.....	17
13.02	MODALITÉS DES RÉUNIONS .....	17
13.03	MANDAT DU COMITÉ.....	17
<b>ARTICLE 14</b>	<b>AFFICHAGE SYNDICAL.....</b>	<b>17</b>
14.01	MODALITÉS DE L'AFFICHAGE.....	17
14.02	TRANSMISSION À L'EMPLOYEUR .....	17
<b>ARTICLE 15</b>	<b>SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL.....</b>	<b>17</b>
15.01	MILIEU DE TRAVAIL.....	17
15.02	PROCÉDURE LORS DE BLESSURE OU D'ACCIDENT DE TRAVAIL .....	18
15.03	AVIS AU SYNDICAT .....	18
15.04	NOTION D'ÉTABLISSEMENT.....	18
15.05	COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ DU TRAVAIL .....	19
15.06	REPRÉSENTANT À LA PRÉVENTION .....	21
<b>ARTICLE 16</b>	<b>AVIS DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIFS .....</b>	<b>21</b>
16.01	REMISE D'AVIS, DE MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES.....	21
16.02	NON-RESPECT DE LA PROCÉDURE .....	22
16.03	DÉLAI D'INVOCATION DES AVIS.....	22
16.04	MODALITÉS.....	22
16.05	SUSPENSION DISCIPLINAIRE ET ADMINISTRATIVE .....	22
16.06	CONSULTATION DOSSIER PERSONNEL .....	22
<b>ARTICLE 17</b>	<b>SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL.....</b>	<b>22</b>
17.01	DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	22
17.02	HORAIRE D'ÉTÉ .....	23
17.03	AMÉNAGEMENT DE L'HORAIRE DE TRAVAIL .....	24
17.04	HORAIRE PARTICULIER .....	24
17.04.01	HORAIRE POUR LES AGENTS DE STATIONNEMENT (SÉCURITÉ PUBLIQUE) .....	25
17.04.02	HORAIRE POUR LES SALARIÉS TRAVAILLANT À LA SÉCURITÉ PUBLIQUE (SERGENTS ET AGENTS) .....	26
17.04.03	HORAIRE POUR LES SALARIÉS TRAVAILLANT AUX SPORTS ET LOISIRS ET AUX ÉVÉNEMENTS COMMUNAUTAIRES .....	28
17.04.04	HORAIRE POUR LES SALARIÉS TRAVAILLANT À LA BIBLIOTHÈQUE.....	28
17.05	CHANGEMENT D'HEURE BI-ANNUEL .....	30
<b>ARTICLE 18</b>	<b>ANCIENNETÉ.....</b>	<b>31</b>
18.01	ACQUISITION DU DROIT D'ANCIENNETÉ .....	31
18.02	MAINTIEN DE L'ANCIENNETÉ .....	31
18.03	PERTE DU DROIT D'ANCIENNETÉ .....	31
18.04	LISTE D'ANCIENNETÉ .....	31
18.05	SALARIÉ HORS UNITÉ.....	32
<b>ARTICLE 19</b>	<b>MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE .....</b>	<b>32</b>
19.01	DÉLAIS DE DOTATION.....	32
19.02	AFFICHAGE DE POSTES VACANTS .....	32
19.03	EXAMEN.....	34
19.04	RECONNAISSANCE .....	35
19.05	ÉLIGIBILITÉ À UN EMPLOI .....	35
19.06	ÉTAPES D'AFFECTATION PERMANENTE.....	36
19.07	ÉTAPES D'AFFECTATION TEMPORAIRE.....	36
19.08	AFFECTATION .....	37

19.09	TRAITEMENT .....	37
19.10	MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE .....	38
<b>ARTICLE 20</b>	<b>DESCRIPTIONS, ÉVALUATIONS DES EMPLOIS ET ASSIGNATIONS .....</b>	<b>39</b>
20.01	DESCRIPTIONS D'EMPLOIS .....	39
20.02	ÉVALUATION DES EMPLOIS .....	39
20.03	COMITÉ MIXTE D'ÉVALUATION .....	39
20.04	COMPOSITION DU COMITÉ MIXTE D'ÉVALUATION .....	40
20.05	MODIFICATION OU CRÉATION D'EMPLOI .....	40
20.06	DEMANDE DE RÉVISION .....	40
20.07	DÉLAI DE RENCONTRE DU COMITÉ.....	40
20.08	DEMANDE ARBITRE UNIQUE .....	41
20.09	DÉLAI DEMANDE D'ARBITRAGE.....	41
20.10	MODALITÉS DE COMPLEMENT D'UN NOUVEL EMPLOI OU EMPLOI MODIFIÉ .....	41
20.11	DÉLAI DE GRIEF .....	42
20.12	SPÉCIFICATION D'UN EMPLOI – DIPLOME D'ÉTUDES COLLÉGIALES.....	42
<b>ARTICLE 21</b>	<b>MODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS .....</b>	<b>43</b>
21.01	RÈGLE GÉNÉRALE .....	43
21.02	PRÉÉTAPE .....	43
21.03	ÉTAPES.....	43
21.04	PROLONGATION DES DÉLAIS .....	44
21.05	GRIEF D'INTERPRÉTATION ET D'APPLICATION .....	44
21.06	PRÉSENTATION D'UN GRIEF .....	44
<b>ARTICLE 22</b>	<b>ARBITRAGE .....</b>	<b>44</b>
22.01	DÉSIGNATION DE L'ARBITRE .....	44
22.02	POUVOIRS DE L'ARBITRE .....	44
22.03	DÉLAI DÉCISION.....	45
22.04	SENTENCE ARBITRALE.....	45
22.05	HONORAIRES DE L'ARBITRE .....	45
22.06	PROCÉDURE SOMMAIRE D'ARBITRAGE .....	45
<b>ARTICLE 23</b>	<b>TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE.....</b>	<b>46</b>
23.01	DISPOSITIONS GÉNÉRALES .....	46
23.02	MODALITÉS.....	46
23.03	EXÉCUTION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	47
23.04	HEURES SUPPLÉMENTAIRES APRÈS LES HEURES NORMALES DE TRAVAIL .....	47
23.05	DURÉE .....	47
23.06	DEMANDE DE COMPARUTION À LA COUR.....	47
<b>ARTICLE 24</b>	<b>CRÉDIT D'HEURES DE MALADIE .....</b>	<b>48</b>
24.01	PROCÉDURE .....	48
24.02	UTILISATION DU CRÉDIT D'HEURES DE MALADIE.....	49
24.03	RECOURS.....	49
24.04	ABSENCE SUPÉRIEURE À 3 JOURS .....	49
24.05	EXPERTISE MÉDICALE .....	50
24.06	SOLDE.....	50
24.07	CALCUL LORS DU DÉPART .....	51
24.08	RÉAFFECTATION D'UN SALARIÉ POUR RAISON DE SANTÉ .....	51
<b>ARTICLE 25</b>	<b>ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES .....</b>	<b>51</b>
25.01	DISPOSITIONS GÉNÉRALES .....	51
25.02	EXAMEN D'UN SALARIÉ ACCIDENTÉ .....	52
25.03	RÉINTÉGRATION DU SALARIÉ.....	52
25.04	RÉINTÉGRATION INTERUNITÉS SYNDICALES .....	52
<b>ARTICLE 26</b>	<b>VACANCES .....</b>	<b>52</b>
26.01	MODALITÉS.....	52
26.02	DROIT DES SALARIÉS .....	54

26.03	DROIT AU 31 DÉCEMBRE DE L'ANNÉE COURANTE .....	55
26.04	DURÉE D'ABSENCE .....	55
26.05	CALCUL DES HEURES LORS DU DÉPART .....	55
26.06	HEURES POUR UNE SEMAINE DE TRAVAIL DE PLUS DE 35 HEURES .....	55
26.07	DROIT LORS D'ABSENCE SANS TRAITEMENT.....	55
26.08	SOLDE D'HEURES LORS D'ABSENCE .....	56
<b>ARTICLE 27</b>	<b>JOURS FÉRIÉS ET CONGÉS MOBILES .....</b>	<b>56</b>
27.01	DISPOSITIONS GÉNÉRALES .....	56
27.02.01	RÉMUNÉRATION JOURS FÉRIÉS .....	59
27.02.02	RÉMUNÉRATION DES JOURS FÉRIÉS POUR LE SALARIÉ PERMANENT TRAVAILLANT RÉGULIÈREMENT SUR UN SYSTÈME DE ROTATION .....	59
27.03	MODALITÉS.....	60
<b>ARTICLE 28</b>	<b>CONGÉS SPÉCIAUX .....</b>	<b>60</b>
28.01	CONGÉS SPÉCIAUX .....	60
28.02	CONGÉS PERSONNELS.....	62
28.03	CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES .....	62
28.04	CONGÉS POUR AFFAIRES PUBLIQUES .....	62
28.05	CONGÉ DE MATERNITÉ .....	63
28.06	CONGÉ DE PATERNITÉ .....	66
28.07	CONGÉ PARENTAL SANS SOLDE OU PARTIEL SANS SOLDE .....	67
28.08	CONGÉ D'ADOPTION.....	69
28.09	APPLICATION .....	70
28.10	CONGÉ SANS SOLDE .....	70
28.11	CONGÉ POUR MALADIE ET ACCIDENTS GRAVES .....	70
28.12	CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ.....	70
<b>ARTICLE 29</b>	<b>AUGMENTATION D'ÉCHELON.....</b>	<b>74</b>
29.01	DISPOSITIONS GÉNÉRALES .....	74
29.02	AUGMENTATION D'ÉCHELON .....	75
<b>ARTICLE 30</b>	<b>RÉGIMES D'ASSURANCE .....</b>	<b>75</b>
30.01	CONTRAT D'ASSURANCE .....	75
30.02	DÉCISIONS DE L'ASSUREUR.....	76
30.03	RABAIS RHDSC .....	76
30.04	SALARIÉ PERMANENT – INVALIDITÉ LONGUE DURÉE .....	77
30.05	PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE DE LA CONTRIBUTION.....	79
<b>ARTICLE 31</b>	<b>ALLOCATIONS DE DÉPENSES, FRAIS DE DÉPLACEMENT ET STATIONNEMENT .....</b>	<b>79</b>
31.01	UTILISATION D'AUTOMOBILE.....	79
31.02	MODALITÉS DE REMBOURSEMENT .....	79
31.03	DROIT ACQUIS .....	79
<b>ARTICLE 32</b>	<b>PERFECTIONNEMENT .....</b>	<b>80</b>
32.01	REMBOURSEMENT DES FRAIS.....	80
32.02	FORMATION DEMANDÉE PAR L'EMPLOYEUR.....	80
32.03	ASSOCIATION OU ORDRE PROFESSIONNEL(LE) .....	80
32.04	CONGÉ SANS TRAITEMENT POUR ÉTUDES À TEMPS PLEIN .....	80
32.05	COMITÉ DE FORMATION .....	81
32.06	VERSEMENT FONDS D'ÉDUCATION SYNDICALE .....	81
<b>ARTICLE 33</b>	<b>TRAITEMENT .....</b>	<b>82</b>
33.01	APPLICATION .....	82
33.02	TRAITEMENT À LA SUITE D'UNE RÉÉVALUATION .....	83
33.03	RÉÉVALUATION EMPLOI À LA BAISSÉ .....	83
33.04	TRAITEMENT EMPLOI RÉÉVALUÉ À LA HAUSSE .....	83
33.05	SALARIÉ AUXILIAIRE.....	83
33.06	PRIME.....	83

33.07	AUGMENTATION MONTANT DES PRIMES .....	84
33.08	BONI D'ANCIENNETÉ.....	84
<b>ARTICLE 34</b>	<b>VERSEMENT DU TRAITEMENT.....</b>	<b>84</b>
34.01	TRAITEMENT ANNUEL.....	84
34.02	JOUR FÉRIÉ .....	85
34.03	INFORMATION TALON DE PAIE.....	85
34.04	REMBOURSEMENT ERREUR DE PAIE.....	85
34.05	DÉPART DU SALARIÉ.....	86
<b>ARTICLE 35</b>	<b>RÉGIME DE RETRAITE .....</b>	<b>86</b>
<b>ARTICLE 36</b>	<b>PROGRAMME MIXTE D'AIDE AUX EMPLOYÉS .....</b>	<b>86</b>
36.01	PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS.....	86
36.02	LIBÉRATION REPRÉSENTANT .....	87
36.03	DROIT EMPLOYEUR .....	87
<b>ARTICLE 37</b>	<b>CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES .....</b>	<b>87</b>
37.01	DÉFINITION .....	87
37.02	ACHAT NOUVEAUX ÉQUIPEMENTS .....	87
37.03	AVIS AU SYNDICAT.....	87
<b>ARTICLE 38</b>	<b>DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....</b>	<b>88</b>
38.01	DURÉE .....	88
38.02	RÉTROACTIVITÉ.....	88
38.03	TERME DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	88
<b>ANNEXE « A-1 »</b>	<b>SOMMAIRE DE LA STRUCTURE SALARIALE .....</b>	<b>90</b>
<b>ANNEXE « A-2 »</b>	<b>RÉMUNÉRATION DES EMPLOIS ÉTUDIANTS.....</b>	<b>92</b>
<b>ANNEXE « B »</b>	<b>CAHIER DES EMPLOIS ET LISTE DES EMPLOIS.....</b>	<b>93</b>
<b>ANNEXE « C »</b>	<b>DROIT DE RAPPEL DES SALARIÉS AUXILIAIRES .....</b>	<b>95</b>
<b>ANNEXE « D »</b>	<b>POUR STAGIAIRE .....</b>	<b>96</b>
<b>ANNEXE « E-1 »</b>	<b>LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS PERMANENTS .....</b>	<b>97</b>
<b>ANNEXE « E-2 »</b>	<b>LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS AUXILIAIRES.....</b>	<b>98</b>
<b>ANNEXE « F »</b>	<b>FORMULAIRE D'ABSENCE POUR ACTIVITÉS SYNDICALES.....</b>	<b>99</b>
<b>ANNEXE « G »</b>	<b>LISTE DES RENSEIGNEMENTS À FOURNIR AU SYNDICAT .....</b>	<b>100</b>
<b>ANNEXE « H »</b>	<b>UNIFORMES.....</b>	<b>102</b>
<b>ANNEXE « I »</b>	<b>POLITIQUE DE COMBINAISON DE SCOLARITÉ ET D'EXPÉRIENCE.....</b>	<b>105</b>
<b>ANNEXE « J »</b>	<b>PLAN D'ÉVALUATION DES EMPLOIS UTILISÉS LORS DE L'ÉLABORATION DU PROGRAMME D'ÉQUITÉ SALARIALE .....</b>	<b>107</b>
<b>ANNEXE « K »</b>	<b>ALLOCATION AUTOMOBILE.....</b>	<b>108</b>
<b>ANNEXE « L »</b>	<b>LETTRES D'ENTENTE EN VIGUEUR .....</b>	<b>112</b>

## **ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET PARTENARIAT**

### **1.01 But de la convention collective**

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

### **1.02 Partenariat**

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

### **1.03 Langue officielle**

Le français est la seule langue officielle de la présente convention collective. Toutefois, les parties conviennent que si une version anglaise est disponible, elle peut être rendue accessible pour les salariés qui en font la demande. De même, les communications adressées au salarié sur une base individuelle peuvent être rédigées en anglais si tel est le souhait du salarié. Par contre, les copies adressées au Syndicat doivent être en français.

## **ARTICLE 2 DÉFINITION DES EXPRESSIONS**

### **2.01 Types de salarié**

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

- a) Salarié : le terme utilisé dans la convention collective signifie tout salarié au service de l'Employeur.
- b) Salarié permanent : signifie tout salarié dont le travail est requis dans le fonctionnement normal, ordinaire et ininterrompu des services réguliers assumés par l'Employeur et nommé à ce titre en conformité avec les dispositions de la convention collective.



- c) Salarié auxiliaire : signifie tout salarié embauché à ce titre pour :
- doter le poste devenu vacant d'un salarié qui doit éventuellement revenir à son poste;
  - doter un poste vacant à la suite du départ du détenteur du poste;
  - remplacer le salarié qui bénéficie de tout congé parental à temps partiel;
  - effectuer des tâches de nature saisonnière dont la durée est limitée à six (6) mois;
  - effectuer des tâches ne justifiant pas le recours à un salarié permanent et dont le nombre de jours de travail est inférieur à la semaine normale de travail ou dont le nombre d'heures de travail est inférieur à celui de la journée normale de travail;
  - un surcroît temporaire de travail pour une période maximale, de douze (12) mois consécutifs et non récurrents;
  - un projet spécial dont la durée est limitée à trente-six (36) mois.
- d) Salarié à l'essai : signifie tout salarié nommé en conformité avec les dispositions de la convention collective, pour une (1) période d'essai comme prévu à l'article 6, en vue d'obtenir un statut d'emploi.
- e) Étudiant : signifie tout salarié poursuivant des études dans une institution scolaire reconnue et qui obtient un emploi couvert par le certificat d'accréditation et dont la période d'embauche est comprise entre le 15 avril et le 15 septembre.

L'embauche de salariés étudiants ne doit pas limiter le nombre de salariés permanents ni occasionner de mises à pied. La semaine de travail d'un salarié étudiant est d'un maximum de quarante (40) heures par semaine.

## **2.02**

### **Ancienneté**

Le salarié se voit reconnaître sa date d'ancienneté dès qu'il a terminé avec succès sa période d'essai et son ancienneté s'exprime par la date de son embauche.

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

- b) Ne constitue pas une interruption de service :
- les absences temporaires, avec ou sans traitement, incluant la mise à pied de moins de douze (12) mois;
  - une (1) période d'invalidité;
  - une (1) période pendant laquelle le salarié n'est pas couvert par la présente convention collective sans quitter le service de l'Employeur.

## **2.03**

### **Conjoint**

Signifie toute personne :

- a) qui est liée par mariage ou par union civile au salarié et qui cohabite avec elle;
- b) de sexe différent ou de même sexe qui vit maritalement avec le salarié et qu'ils sont les pères et mères d'un même enfant;
- c) de sexe différent ou de même sexe qui vit maritalement avec un salarié depuis au moins un (1) an.

Malgré ce qui précède, toute définition spécifique de conjoint apparaissant dans des régimes d'avantages sociaux doit trouver son application quant à l'administration desdits régimes.

## **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 permanent d'un poste à un autre appartenant au même emploi ou comportant le même groupe de traitement.

## **2.06**

### **Promotion**

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

## **2.07**

### **Affectation**

Signifie la nomination, sur une base volontaire, d'un salarié d'un poste à un autre ou d'une liste de rappel à un poste. Cette nomination peut être sur une base permanente ou temporaire.

- 2.08                    Emploi**  
Signifie un poste ou un groupe de postes dont les tâches les plus importantes et les plus significatives sont équivalentes.
- 2.09                    Poste ou poste de travail**  
Signifie l'ensemble des tâches exécutées par une (1) seule personne.
- 2.10                    Évaluation**  
Signifie la détermination de la valeur relative des emplois à l'intérieur de l'unité de négociation.
- 2.11                    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 par semaine, selon le cas, ou accomplies un (1) jour férié ou un (1) jour de congé hebdomadaire.
- 2.12                    Unité administrative**  
Signifie la ou les subdivision(s) mise(s) en place par l'Employeur. Les unités administratives sont du ressort de l'Employeur et servent à titre informatif sur l'organisation structurelle de l'Employeur.
- 2.13                    Traitement périodique**  
Signifie le traitement annuel divisé par mille huit cent vingt (1820) heures et multiplié par le nombre d'heures hebdomadaires prévu à l'horaire de travail, sous réserve du maximum d'heures de la semaine régulière de travail.
- 2.14                    Exigences normalisées**  
Les exigences normalisées de l'emploi sont celles convenues à la description d'emploi, c'est-à-dire la formation académique comme reconnue par le ministère de l'Éducation et l'expérience requise ou une combinaison des deux comme prévu à l'annexe « I ».
- 2.15                    Expérience requise aux fins de dotation**  
Signifie qu'aux fins de l'application de l'article 19, l'expérience requise se définit comme celle qui a permis aux candidats d'acquérir les connaissances et aptitudes professionnelles requises pour l'emploi postulé.

## **2.16 Plan de carrière**

Le plan de carrière est un processus dynamique élaboré par le comité mixte du programme de formation et des plans de carrière à partir des perspectives et des besoins de l'organisation dans le respect de la présente convention collective. Le plan de carrière inclut autant la mobilité latérale que la promotion temporaire ou permanente.

## **2.17 Déclaration d'état d'urgence**

Signifie une décision décrétée par les autorités municipales dans le cadre de la mise en application de la politique municipale de sécurité civile lors de la survenance d'un sinistre majeur.

# **ARTICLE 3 DROITS DE LA DIRECTION**

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

# **ARTICLE 4 ACCRÉDITATION SYNDICALE ET CHAMP D'APPLICATION**

## **4.01 Accréditation syndicale**

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

## **4.02 Champ d'application**

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

## **4.03 Travail dévolu aux salariés**

- a) Tout travail dévolu aux salariés couverts par le paragraphe 4.02 de la convention collective ne peut être effectué par d'autres personnes. Cependant, cette prohibition ne s'applique pas lorsqu'un salarié demande une (1) période de repos et lors de déclaration d'état d'urgence décrétée par les autorités municipales. Dans un tel cas, l'application de la convention collective est suspendue sauf en ce qui a trait au paiement de la rémunération.

- b) Malgré 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 (1) 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 générale et ne sont pas rémunérés. Le stagiaire est affecté à des tâches pertinentes du programme d'études auquel il est inscrit et il est jumelé à un salarié ou à un salarié auxiliaire.

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

#### **4.04 Validité d'une entente particulière**

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.

#### **4.05 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 5 RÉGIME SYNDICAL, INFORMATIONS ET LIBÉRATIONS SYNDICALES**

### **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 fixée par le Syndicat.

### **5.02 Adhésion au Syndicat**

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

### **5.03**

#### **Remise des sommes**

L'Employeur remet les sommes perçues en vertu du paragraphe 5.01 au trésorier-archiviste du Syndicat, par chèque, dans les quinze (15) jours du mois suivant leur perception. L'Employeur remettra avec le chèque de cotisation syndicale un (1) relevé hebdomadaire des cotisations de chaque salarié en y indiquant le nom du salarié, son matricule, le salaire gagné et la retenue effectuée.

### **5.04**

#### **Libérations syndicales**

Le Syndicat fournit à l'Employeur une liste des membres des comités syndicaux ainsi que des représentants de l'exécutif dans un délai de trente (30) jours civils de leur désignation. L'avis du Syndicat doit préciser le titre du poste pour lequel le salarié a été élu ou nommé ainsi que le groupe d'employés pour lequel il est autorisé à agir.

Le salarié, membre de tout comité mixte, appelé à discuter d'un cas quelconque se rapportant à la présente convention collective ou à une loi, au régime de retraite ou toute autre réunion mixte tenue pendant ses heures normales de travail doit en aviser son directeur de Service au moins quarante-huit (48) heures à l'avance, sauf en cas d'urgence. Les rencontres mixtes sont sans retenue de salaire. Il en est de même pour le représentant du Syndicat et l'employé qui est assigné comme témoin devant un arbitre de griefs ou toute autre autorité en vertu des lois du travail.

Tout salarié qui s'absente pour activités syndicales doit remplir le formulaire de demande de permission d'absence pour activités syndicales apparaissant à l'annexe « F », le remettre à son supérieur immédiat et en envoyer une (1) copie à son représentant syndical désigné.

Dans les cas d'absence pour assister aux différentes instances syndicales, les membres désignés doivent être de deux (2) services différents, à moins d'entente.

L'Employeur accorde un maximum de cent soixante-quinze (175) heures d'absence cumulatives par année civile avec rémunération pour l'ensemble des salariés désignés par le Syndicat pour activités syndicales. Un solde maximal de 25 heures peut être reporté à l'année suivante.

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

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

a) **Élection syndicale**

1. Le salarié délégué comme préposé d'élections syndicales peut s'absenter de son travail le jour de la tenue du scrutin, mais le Syndicat doit rembourser à l'Employeur le montant du traitement correspondant à l'absence du salarié et la cotisation de l'Employeur à la caisse de retraite.
2. Le salarié dont la majorité des heures de travail chevauchent les heures d'ouverture des bureaux de scrutin ou pour lequel une absence était déjà prévue, peut, aux heures déterminées par son supérieur immédiat, 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).
3. Cependant, le Syndicat doit aviser la Direction des ressources humaines au moins cinq (5) jours avant la date de l'élection.

b) **Griefs**

Après entente avec le supérieur immédiat d'un employé, les représentants syndicaux ou les conseillers syndicaux [maximum de deux (2) personnes] ont le droit de rencontrer le ou les plaignant(s). La rencontre doit se faire à un endroit déterminé par le supérieur du salarié et est sans perte de rémunération. Aucune heure supplémentaire ne peut toutefois être réclamée faisant suite à une telle rencontre. Ce droit doit être exercé de façon raisonnable.

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 ou les plaignant(s) peu(ven)t s'absenter de leur travail sans retenue de traitement.

c) **Négociations**

Au moment des rencontres de négociation, de conciliation ou de toute autre rencontre mixte entre l'Employeur et le Syndicat, un maximum de deux (2) représentants syndicaux (excluant les conseillers syndicaux du SCFP) représentant la partie syndicale peuvent assister aux réunions, sans perte de rémunération. Lors de ces rencontres, les représentants sont réputés au travail.

Pour chaque journée consacrée en rencontre, une (1) journée de préparation est accordée aux représentants syndicaux, sans perte de salaire.

d) **Congé pour occuper un poste syndical**

Sur demande du Syndicat, l'Employeur libère un maximum d'un (1) salarié de son emploi pour occuper un (1) poste syndical à temps complet au sein du Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SFMM).

1. L'Employeur paie au salarié libéré son traitement et toutes les primes rattachées à son emploi, à chaque période de paie.
2. L'Employeur prélève du chèque de paie du salarié libéré sa cotisation au régime de retraite.
3. La période de temps durant laquelle le salarié est libéré compte parmi ses années de service aux fins du régime de retraite et de l'ancienneté.
4. Le salarié libéré conserve ses droits à l'assurance salaire et à l'assurance-vie collective et les droits de la convention collective, à l'exclusion du paiement des vacances, des jours fériés, des heures de congé mobile, des jours de congé mentionnés à l'alinéa 27.01 i) et de l'application des dispositions de l'article 19.
5. Le Syndicat doit aviser l'Employeur par écrit, au moins quinze (15) jours ouvrables avant l'expiration de la période de libération du salarié. Celui-ci réintègre alors son emploi ou un emploi équivalent et reçoit le traitement qu'il aurait reçu s'il était demeuré en service continu dans cet emploi.
6. Le salarié libéré continue d'accumuler à son crédit les heures de maladie auxquelles il a droit.



7. Sur présentation de facture, le Syndicat s'engage à rembourser à l'Employeur les sommes suivantes :
- le traitement du salarié libéré et toute prime rattachée à l'emploi;
  - la cotisation de l'Employeur 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 et pour le Régime d'assurance-maladie du Québec (RAMQ);
  - le montant déboursé par l'Employeur pour l'assurance-emploi, le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et pour la Commission des normes, de l'équité 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<sup>er</sup> mai au 30 avril.

e) Le salarié peut obtenir un (1) congé sans traitement pour occuper un poste au sein du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP). Ce salarié conserve l'ancienneté acquise lors de son départ et continue de l'accumuler comme s'il était demeuré au service de l'Employeur. Lorsque le salarié cesse d'occuper un poste au sein du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), l'Employeur est tenu de le réintégrer dans son emploi ou un emploi équivalent. Ce privilège n'est accordé qu'à un (1) salarié à la fois. Le Syndicat doit aviser l'Employeur, par écrit, au moins quinze (15) jours ouvrables avant la fin de la période de libération du salarié.

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

Au 1<sup>er</sup> mai suivant sa réintégration, le salarié se voit octroyer un plein crédit de vacances.

## **ARTICLE 6      STATUT**

### **6.01              Document à l'embauche**

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

### **6.02              Période d'essai**

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

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

Le salarié auxiliaire qui, dans l'année précédant sa nomination à titre de salarié permanent, occupait le poste dans lequel il est nommé ou un poste similaire de l'emploi, voit sa période d'essai réduite du nombre de jours où il a occupé ce poste. Toutefois, la période d'essai ainsi déterminée ne peut être inférieure à huit (8) semaines.

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

Lorsque le salarié a ainsi réussi sa période d'essai, son statut de salarié permanent est rétroactif au premier (1<sup>er</sup>) jour de son embauche.

- b) Advenant que ce salarié ait un statut auxiliaire dans un emploi donné et ait acquis un droit d'ancienneté avant sa période d'essai comme salarié à l'essai, ne satisfait pas à la période d'essai prévue, son statut de salarié auxiliaire est maintenu.

- c) Lors de son embauche à titre de salarié auxiliaire, ce dernier doit compléter une (1) période d'essai de huit cent quarante (840) heures de travail à l'intérieur d'une période de douze (12) mois maximum.

Lorsque le salarié a ainsi réussi sa période d'essai, son statut de salarié est rétroactif au premier jour de son embauche.

### **6.03                   Embauche de salariés auxiliaires**

- a) L'Employeur peut pourvoir temporairement un poste vacant à la suite du départ du détenteur du poste. La période d'embauche est limitée à quatre (4) mois consécutifs. Le poste vacant ainsi pourvu ne peut en aucun cas être pourvu de nouveau par un autre salarié auxiliaire embauché sur le même principe à l'échéance de la période de quatre (4) mois.
- b) Lorsqu'un salarié auxiliaire est mis à pied pour manque de travail, l'Employeur ne peut réembaucher ce salarié auxiliaire ni en embaucher un autre pour pourvoir ce poste, à moins qu'une période de quatre (4) mois ne se soit écoulée.

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

### **6.04                   Embauche et départ d'un salarié auxiliaire**

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

### **6.05                   Restriction embauche auxiliaire**

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

### **6.06                   Jumelage heures de travail des salariés auxiliaires**

De plus, l'Employeur s'engage à jumeler toutes les heures de travail compatibles afin de maximiser les opportunités d'accomplir le nombre maximum d'heures de la semaine régulière de travail, sous réserve des besoins opérationnels de l'Employeur.

De plus, le salarié auxiliaire qui ne dispose pas d'un poste comportant un horaire de travail à temps complet peut être embauché temporairement pour combler des heures. Il peut alors regrouper plus d'un emploi jusqu'à concurrence d'un maximum de trente-cinq (35) heures de travail par semaine, en autant qu'il possède les exigences normalisées du poste.

### **6.07                   Contrôle du travail d'un salarié**

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

## **ARTICLE 7 RESPECT DE LA PERSONNE**

### **7.01 Reconnaissance des droits et libertés de la personne**

Les parties conviennent que tout salarié a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne et qu'à cette fin il n'y aura aucune menace, contrainte, discrimination, harcèlement ou violence physique, par l'Employeur, par un employé ou par toute autre personne pour l'un ou l'autre des motifs ou droits prévus à la présente convention collective ou aux différentes lois applicables.

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

### **7.02 Harcèlement sexuel**

Le harcèlement sexuel consiste en des pressions physiques ou psychologiques indues exercées par une personne sur une autre personne pour obtenir ou offrir des faveurs sexuelles. Il se manifeste aussi lorsque les gestes posés contre une personne peuvent avoir ou ont comme conséquence de pouvoir compromettre le droit à l'égalité dans l'emploi ou à la dignité humaine ou de pouvoir occasionner la privation ou la perte d'avantages ou de droits à la suite du refus de faveurs sexuelles offertes ou demandées.

### **7.03 Harcèlement psychologique**

On entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

#### **Conduite grave**

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

### **7.04 Violence physique**

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

## **7.05**

### **Plainte de harcèlement ou violence physique**

Les parties conviennent de coopérer afin de prévenir toute forme de harcèlement sexuel ou psychologique et de violence physique et, à cette fin, collaborent en :

- discutant de tout problème relatif aux sujets ci-haut mentionnés et en incitant l'ensemble des salariés à la prévention sous toutes ses formes;
- remédiant dans les plus brefs délais aux situations ou actions dénoncées;
- encourageant tout salarié qui est victime ou qui se croit victime de harcèlement ou violence de s'adresser aux personnes identifiées par chacune des parties.

## **ARTICLE 8 DROITS ACQUIS**

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

## **ARTICLE 9 STRUCTURE ADMINISTRATIVE**

Une copie de la structure administrative en vigueur est remise au Syndicat dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective. Par la suite, annuellement, une copie à jour au 1<sup>er</sup> janvier est remise au Syndicat dans les trente (30) jours du début de l'année. Toute modification à la structure en place doit être présentée et remise au Syndicat au moins trente (30) jours avant sa mise en vigueur.

## **ARTICLE 10 TRAVAIL À FORFAIT**

### **10.01**

#### **Dispositions**

- 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 forfait ou sous-traitance un travail ou service exécuté présentement par un salarié assujéti à l'accréditation syndicale dans les cas où :
- tels salariés ne sont pas disponibles;
  - tels salariés ne possèdent pas l'expertise suffisante pour effectuer ce travail ou service et que cette situation ne peut être corrigée dans un délai raisonnable;
  - il n'a pas l'outillage, l'équipement ou le matériel nécessaire ou adéquat pour accomplir le travail ou service requis.
- c) Toutefois, un tel contrat ou sous-contrat ne doit pas avoir pour effet d'abolir un poste permanent, ou d'entraîner une mise à pied, ou de réduire le nombre d'heures normalement effectuées par les salariés.
- d) Malgré ce qui précède, les activités attribuées ou confiées par l'Employeur peuvent continuer d'être attribuées ou confiées par celle-ci.
- e) Dans le cas de griefs, relatifs à l'application du présent paragraphe, soumis à l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- f) Sur demande du Syndicat, l'Employeur s'engage à fournir la liste des travaux confiés en sous-traitance au cours des douze (12) derniers mois. Il est entendu que la présente clause vise la sous-traitance relative à l'unité d'accréditation des cols blancs. L'Employeur remettra ladite liste au Syndicat lors de la prochaine rencontre entre les deux (2) parties suivant la demande.

## **ARTICLE 11 SÉCURITÉ D'EMPLOI**

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

L'Employeur convient, le cas échéant, de négocier au préalable avec le Syndicat les modalités selon lesquelles le ou les nouvel(aux) employeur(s) doi(ven)t s'engager à respecter les dispositions de la présente convention collective.

## ARTICLE 12 AIDE JUDICIAIRE

- a) Sous réserve des alinéas b) et c), l'Employeur assume, à ses frais, la défense d'un salarié poursuivi devant les tribunaux en raison d'événements survenus dans l'exercice ou en conséquence de l'exercice de son travail et convient de l'indemniser de toute obligation, tout jugement ou tout 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 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.
- e) Malgré les dispositions précédentes, les parties conviennent que l'Employeur n'est pas tenu d'assurer la défense d'un salarié, ni de l'indemniser, lorsque celui-ci contrevient de son propre chef aux dispositions du *Code de la sécurité routière* ou en contravention des directives de l'Employeur ou des usages généralement reconnus en semblable matière.

## **ARTICLE 13 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL**

### **13.01 Composition**

L'Employeur et le Syndicat conviennent de maintenir un comité de relations de travail composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants désignés par le Syndicat. Cependant, chaque partie peut s'adjoindre une personne ressource en sus des personnes déjà désignées pour un dossier spécifique, et ce, à titre consultatif. Les honoraires de cette personne sont à la charge de la partie qui a requis leurs services.

### **13.02 Modalités des réunions**

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

Ce comité se réunit suivant les besoins ou 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 Mandat du comité**

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

## **ARTICLE 14 AFFICHAGE SYNDICAL**

### **14.01 Modalités de l'affichage**

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

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

### **14.02 Transmission à l'Employeur**

Le Syndicat transmet au représentant désigné de l'Employeur copie de tout document affiché ou transmis électroniquement via les équipements de l'Employeur.

## **ARTICLE 15 SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL**

### **15.01 Milieu de travail**



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

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

#### **15.02 Procédure lors de blessure ou d'accident de travail**

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

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

#### **15.03 Avis au syndicat**

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

L'Employeur transmet aux membres du Comité de santé et sécurité du travail la liste des accidents du travail qui se sont produits dans le mois écoulé.

#### **15.04 Notion d'établissement**

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

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

**Comité de santé et de sécurité du travail**

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

**b) Composition et désignation**

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

**c) Fréquence des réunions**

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

**d) Mandat**

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

1. De choisir s'il y a lieu, le médecin responsable des services en santé.
2. D'approuver le programme de santé élaboré par le médecin responsable.
3. D'établir, au sein des programmes 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. Ces moyens et ces équipements, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés aux besoins des salariés auxquels ils s'adressent.
5. De transmettre à la Commission des normes, de l'équité et de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) les informations que celle-ci requiert.

6. De participer à l'identification et à l'évaluation des risques reliés aux postes de travail et au travail exécuté par les salariés de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les milieux de travail couverts par le comité.
7. De tenir ou prendre connaissance des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer aux salariés couverts par le comité.
8. De faire les recommandations à la suite des enquêtes effectuées sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident ou une maladie professionnelle et de les transmettre à l'Employeur. Ces recommandations sont également transmises à la Commission des normes, de l'équité et de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) lorsque celle-ci le requiert.
9. De recevoir les suggestions et les plaintes des salariés, du Syndicat et de l'Employeur relatives à la santé et à la sécurité du travail, de les prendre en considération, de les conserver et d'y répondre.
10. De recevoir et d'étudier les rapports d'inspection effectués dans le milieu de travail.
11. De recevoir et d'étudier les informations statistiques produites par le médecin responsable, le Centre local de services communautaires (CLSC), la Commission des normes, de l'équité et de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).
12. De recevoir et d'étudier les travaux du représentant à la prévention rattaché au comité.
13. Les parties conviennent que les préoccupations suivantes sont discutées lors de réunions régulières :
  - Inspection des véhicules fournis par l'Employeur et présence des trousse de premiers soins.

**e) Règles de fonctionnement**

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

f) **Réunion élargie**

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

Une telle réunion élargie demeure alors uniquement consultative.

**15.06 Représentant à la prévention**

a) **Désignation**

Le représentant à la prévention est choisi par le Syndicat.

b) **Libération**

Les représentants à la prévention désignés par le Syndicat bénéficient de libération conformément au paragraphe 5.04 afin de lui permettre d'exercer les fonctions qui lui sont dévolues dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. La libération est utilisée en conformité avec le présent article.

**ARTICLE 16 AVIS DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIFS**

**16.01 Remise d'avis, de mesures disciplinaires et administratives**

a) Un salarié dont la conduite est sujette à un avis disciplinaire ou administratif en est informé par écrit dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent le moment de la connaissance de l'événement par l'Employeur dans un délai n'excédant quatre-vingt-dix (90) jours de l'occurrence du fait. Une copie de cet avis est transmise au Syndicat par l'Employeur dans les dix (10) jours ouvrables suivant la signification au salarié. Seuls les avis disciplinaires ou administratifs dont l'employé a été avisé par écrit peuvent être déposés comme preuve à charge devant l'arbitre.

b) Le salarié qui reçoit un avis disciplinaire ou administratif peut comparaître dans les trois (3) jours ouvrables suivant la réception de cet avis écrit, devant l'Employeur accompagné, s'il le désire, d'un maximum d'un (1) représentant du Syndicat.

Cependant, lorsque l'avis disciplinaire recommandé est une suspension ou un congédiement, le salarié peut comparaître devant l'Employeur dans les trois (3) jours ouvrables suivant un avis écrit en ce sens transmis au salarié, accompagné, s'il le désire, d'un maximum d'un (1) représentant du syndicat. L'avis doit préciser les motifs et faits reprochés.

## **16.02 Non-respect de la procédure**

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

## **16.03 Délai d'invocation des avis**

Les avis disciplinaires antérieurs ne peuvent être invoqués et doivent être retirés du dossier du salarié, si le dernier avis disciplinaire à son dossier date de plus de dix-huit (18) mois.

## **16.04 Modalités**

- a) Tout avis disciplinaire ou administratif ne comportant pas de suspension ou congédiement est réputé avoir fait l'objet d'une rencontre de préétape de grief et être contesté.
- b) Un salarié qui fait l'objet d'un avis disciplinaire, ou administratif 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 Suspension disciplinaire et administrative**

Une suspension n'interrompt pas le service du salarié. Les suspensions administratives des salariés pour fins d'enquête peuvent être avec ou sans solde selon les circonstances.

## **16.06 Consultation dossier personnel**

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.

# **ARTICLE 17 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL**

## **17.01 Dispositions générales**

- 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 de 8 h 30 à 16 h 30, moins une (1) heure pour le repas, à moins d'horaires particuliers comme décrits au paragraphe 17.03.

- c) Tout horaire pour un salarié auxiliaire doit comporter un minimum de trois (3) heures trente (30) minutes consécutives par jour de travail.

## 17.02

### Horaire d'été

- a) Sous réserve des besoins opérationnels du Service, les employés visés par la clause 17.01, bénéficient de l'horaire d'été;
- b) L'horaire d'été couvre une période de quatorze (14) semaines comportant sept (7) périodes complètes de paie. Ces dernières se situent approximativement entre le début de la première période de paie du mois de juin et le vendredi qui précède le premier lundi du mois de septembre de chaque année. Le calendrier de la période de quatorze (14) semaines est ajusté annuellement en fonction du calendrier de gestion de la paie.

La semaine de travail est de trente-cinq (35) heures réparties de la façon suivante :

Du lundi au jeudi : 8 h à 16 h 30 et vendredi : 8 h à 13 h

Le vendredi :

- Il n'y a pas de période de repas
- L'amplitude et l'aménagement d'horaire se termine à 13 h.

- c) Durant cette période, toute absence prise selon les modalités de la convention collective, incluant les jours de vacances, représente sept heures et demi (7,5) de travail du lundi au jeudi et cinq (5) heures pour le vendredi.

- d) Exception :

Lors de la semaine comprenant le congé férié du 24 juin et du 1<sup>er</sup> juillet, l'horaire de travail est ajusté et un congé férié correspond à sept (7) heures de travail;

Selon les besoins du service et avec l'approbation du directeur, l'horaire du personnel est scindé en deux groupes, soit :

Groupe 1 : Lundi au vendredi de 8 h à 16 h

Groupe 2 : Lundi au vendredi de 8 h 30 à 16 h 30

Durant cette période, toute absence prise selon les modalités de la convention collective, incluant les jours de vacances, représente sept (7) heures de travail par jour.

## 17.03

### Aménagement de l'horaire de travail

- a) Avec l'autorisation du supérieur immédiat, un salarié permanent à temps plein peut effectuer, lors d'une journée de travail, plus d'heures que celles prévues à son horaire de travail et compenser ce travail par la prise de congés compensatoires d'une durée équivalente. Le salarié peut cumuler un solde maximal de quatorze (14) heures et un déficit maximal de cinq (5) heures. La reprise de temps se fait sur une base horaire pour un maximum d'une (1) journée par semaine.

La prime prévue au paragraphe 33.06 de la convention ne s'applique pas aux salariés ayant un aménagement d'horaire de travail.

b) **Amplitude**

L'amplitude est la durée totale d'ouverture des bureaux pour le personnel. Elle débute à 7 h 30 et se termine à 17 h 30, du lundi au vendredi.

La période de repas peut varier de trente (30) minutes à quatre-vingt-dix (90) minutes.

- c) Avec l'autorisation du supérieur immédiat, un salarié auxiliaire peut aménager son horaire de travail de la façon suivante : de 7 h 30 à 15 h 30, 8 h à 16 h, ou de 9 h à 17 h.

## 17.04

### Horaire particulier

- a) Malgré les dispositions du paragraphe 17.01, lorsque l'Employeur désire modifier l'horaire de travail d'un salarié et que cette modification a pour effet que l'horaire de travail ne corresponde plus à la semaine ou aux heures normales de travail, il doit y avoir entente entre l'Employeur et le Syndicat.

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

- b) Les congés hebdomadaires sont consécutifs à moins d'entente contraire entre les parties.
- c) La politique générale de l'Employeur vise à éviter le plus possible le travail du soir ou de la nuit.
- d) 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 peut soumettre le cas dans les dix (10) jours ouvrables suivant la procédure sommaire de grief et d'arbitrage prévue au paragraphe 22.06. Si le Syndicat n'a pas, à l'intérieur de ce dernier délai de dix (10) jours ouvrables soumis le cas à la procédure sommaire

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.

- e) Cependant, si le cas est soumis à l'arbitrage, l'Employeur doit attendre la décision de l'arbitre avant d'effectuer la modification d'horaire. Toute décision arbitrale concernant les heures de travail du salarié entre en vigueur le deuxième (2<sup>e</sup>) lundi qui suit la date de la sentence arbitrale.
- f) Le salarié est avisé au moins quarante-huit (48) heures à l'avance de la modification apportée à son horaire de travail et l'horaire modifié doit, à moins d'entente différente entre les parties, demeurer en vigueur pour une durée minimum d'un (1) mois.

#### **17.04.01**

### **Horaire pour les agents de stationnement (sécurité publique)**

#### **Opération déneigement**

Lorsqu'une opération de déneigement est entreprise du lundi au vendredi ou se poursuit après avoir été entreprise pendant une fin de semaine, l'Employeur offre, par ancienneté, parmi les salariés permanents, les heures supplémentaires à effectuer.

Le salarié qui accepte les heures supplémentaires se voit modifier son horaire de base comme suit : de 6 h 30 à 14 h 30 à la suite d'un préavis de douze (12) heures. L'horaire et les heures supplémentaires qui en découlent sont octroyés au salarié pour toute la période de l'opération. Toute absence durant l'opération de déneigement, à l'exception de celle prévue à son horaire, annule la continuité de l'attribution de travail. L'Employeur offre alors par ancienneté aux salariés permanents suivants celui qui a mis fin à son affectation, l'opération déneigement en cours.

Lorsqu'une opération de déneigement est entreprise le samedi ou le dimanche, ou se poursuit après avoir été entreprise pendant la semaine, l'Employeur offre par ancienneté parmi les salariés auxiliaires, à la suite d'un préavis de douze (12) heures, les heures à effectuer. L'horaire de base quotidien est alors de 6 h 30 à 14 h 30, les heures travaillées suivant cette période seront rémunérées en heures supplémentaires. Le salarié qui accepte se voit octroyer cet horaire pour toute la période de l'opération. Toute absence durant l'opération de déneigement, à l'exception de celle prévue à son horaire, annule la continuité de l'attribution de travail. L'Employeur offre alors par ancienneté aux salariés auxiliaires suivants celui qui a mis fin à son affectation, l'opération déneigement en cours.



**Horaire pour les salariés travaillant à la sécurité publique (sergents et agents)****1. Salarié permanent**

- a) La rémunération de la semaine de travail est basée sur une moyenne de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine.
- b) Les horaires de travail sont établis pour assurer un service continu de vingt-quatre (24) heures par jour. Une grille horaire basée sur cinq (5) semaines de travail et ayant comme point de départ un samedi est répartie comme suit :
  - 1. sept (7) nuits de 23 h à 7 h 30;
  - 2. cinq (5) jours de congé;
  - 3. un (1) soir de 14 h à 23 h 30 et trois (3) soirs de 15 h à 23 h 30;
  - 4. deux (2) jours de congé;
  - 5. trois (3) jours de travail de 7 h à 15 h 30;
  - 6. deux (2) jours de congé;
  - 7. trois (3) soirs de 15 h à 23 h 30;
  - 8. deux (2) jours de congé;
  - 9. quatre (4) jours de travail de 7 h à 15 h 30;
  - 10. trois (3) jours de congé;

Une alternance de cinq (5) horaires est nécessaire afin de couvrir l'ensemble des besoins.

- c) Le salarié a droit à une période de repas d'une (1) heure rémunérée comprise dans son horaire de travail.
- d) Compte tenu de cet horaire, le salarié voit, sur une base annuelle, sa banque de vacances amputée de cinq (5) jours, soit trente-sept heures et demie (37,5 heures) et celle de jours fériés de trois (3) jours soit vingt-deux heures et demies (22,5 heures) afin de compenser la différence entre ses heures rémunérées et celles effectuées.

**2. Salarié auxiliaire (agents)**

- a) Le salarié embauché en vertu des alinéas 4, 5, 6 et 7 de l'article 2.01 c) est régi par les dispositions de l'article 17.01;
- b) Le salarié embauché pour doter un poste devenu temporairement vacant ou vacant en permanence à la suite du départ du détenteur du poste est régi par les dispositions de l'article 17.04.02 alinéas a, b et c.

### **3. Salarié permanent – agent de la sécurité publique ne travaillant pas sur un horaire en rotation 24 heures par jour, 7 jours sur 7**

- a) La rémunération de la semaine de travail est basée sur une moyenne de trente-cinq (35) heures par semaine.
- b) Les horaires de travail sont établis selon une grille horaire basée sur quatre (4) semaines de travail et ayant comme point de départ un samedi, et est répartie selon l'annexe « L ».
- c) Le salarié est assujéti au point 17.04.02 alinéa 5. en ce qui concerne les échanges de quart de travail.

### **4. Répartiteurs**

- a) La rémunération de la semaine de travail est basée sur trente-cinq (35) heures par semaine.
- b) Trois horaires sont répartis comme suit :
  - a. Horaire de jour  
Du lundi au vendredi, de 7 h 30 à 15 h 30, avec une heure de repas non-payé
  - b. Horaire de soir  
Du lundi au vendredi, de 15 h 30 à 23 h 30, avec une heure de repas non-payé
  - c. Horaire de nuit  
Du dimanche au vendredi, de 23 h 30 à 7 h 30, avec une heure de repas non-payé

### **5. Salarié travaillant selon un système de rotation**

Le salarié travaillant selon un système de rotation peut, avec la permission de son supérieur immédiat, s'entendre avec un compagnon de travail pour se faire remplacer sur son équipe ou échanger un (1) jour de congé hebdomadaire. Les deux (2) salariés concernés par cet échange de quart de travail sont imputables et responsables d'assumer ce nouveau quart de travail. Ce privilège est accordé à la condition que ce remplacement n'entraîne aucun supplément et aucune compensation de quelque nature qu'elle soit pour l'Employeur.

### 17.04.03

#### **Horaire pour les salariés travaillant aux sports et loisirs et aux événements communautaires**

##### **Salarié permanent**

- a) La semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures par semaine réparties du dimanche au samedi.
- b) La journée de travail est d'une durée minimum de cinq (5) heures de travail et d'un maximum de huit (8) heures par jour. Pour tout horaire comportant plus de cinq (5) heures de travail, une période de repas non rémunérée d'une (1) heure est prévue à l'horaire.
- c) L'horaire de travail est de cinq (5) jours consécutifs. L'horaire est établi de façon à ne pas comporter plus de deux (2) plages horaires différentes au cours de la même semaine.
- d) L'horaire de fin de semaine comportant un (1) dimanche ou un (1) samedi doit être utilisé de façon exceptionnelle.

##### **Salarié auxiliaire**

- a) La semaine normale de travail est d'une durée maximum de trente-cinq (35) heures par semaine réparties du dimanche au samedi.
- b) La journée de travail est d'un maximum de dix (10) heures par jour. Pour tout horaire comportant plus de cinq (5) heures de travail, une période de repas non rémunérée d'une (1) heure est prévue à l'horaire. Si le salarié ne peut quitter son poste de travail, la période de repas est alors rémunérée.
- c) L'horaire de travail doit comporter deux (2) jours de congé consécutifs.

### 17.04.04

#### **Horaire pour les salariés travaillant à la bibliothèque**

- a) Les horaires de travail sont établis pour combler minimalement les heures d'ouverture de celle-ci qui sont;
  - 1. du lundi au vendredi: 10 h à 21 h  
le samedi et dimanche : 10 h à 17 h.
  - 2. du dimanche précédent la Fête nationale du Québec au dimanche précédent la fête du Travail, la bibliothèque est fermée le dimanche.

## **Salarié permanent**

b) Compte tenu de l'alinéa a), pour les salariés permanents, l'horaire de travail est réparti du lundi au vendredi de la façon suivante;

1. Aide-bibliothécaire :
  - Section adultes :  
Quatre (4) jours de 9 h à 17 h et  
Un (1) soir de 13 h à 21 h;  
  
Quatre (4) jours de 9 h 30 à 17 h 30 et  
Un (1) soir de 13 h à 21 h;
  - Section enfants :  
Quatre (4) jours de 9 h à 17 h et  
Un (1) soir de 13 h 30 à 21 h;
  - Service technique :  
Quatre (4) jours de 9 h à 17 h et  
Un (1) soir de 13 h à 21 h;
2. Préposé(e) principal(e) à la bibliothèque :  
Quatre (4) jours de 9 h à 17 h  
Un (1) soir de 13 h à 21 h;
3. Bibliotechnicien(ne) :  
Quatre (4) jours de 9 h à 17 h  
Un (1) soir de 13 h à 21 h;
  - Service technique :  
Quatre (4) jours de 9 h à 17 h et  
Un (1) soir de 13 h à 21 h;
4. Secrétaire de direction :  
du lundi au vendredi de 9 h à 17 h;

Tout salarié à l'exception du poste de secrétaire de direction doit travailler par rotation (à toutes les trois (3) semaines), un (1) samedi ou un (1) dimanche de 9 h à 17 h.

c) Toute modification d'horaire doit être remise au salarié au moins une (1) semaine avant son entrée en vigueur.

## **Salarié auxiliaire**

d) Compte tenu de l'alinéa a), l'horaire de travail est réparti sur cinq (5) jours de travail maximum. Les heures de travail doivent être consécutives et se situer entre 9 h et 21 h. L'horaire de travail peut comprendre un (1) samedi ou un (1) dimanche. L'horaire de travail doit comporter deux (2) jours complets et continus de repos par semaine. L'employeur s'efforce de maximiser les opportunités d'heures de travail pour les salariés.

- e) Compte tenu de l'alinéa a), les horaires de travail sont répartis de la façon suivante.
1. aide-bibliothécaire
    - tous les jours, au moins un (1) salarié doit être en poste jusqu'à 17 h. À compter de 17 h ce nombre est porté à au moins deux (2) sauf pour la dernière heure d'ouverture. La fin de semaine au moins deux (2) salariés sont présents à compter de l'ouverture. Ce nombre est porté à cinq (5) à compter de midi, et ce, jusqu'à la fermeture.
  2. bibliotechnicienne
    - au moins trois (3) jours de sept (7) heures de travail continu du lundi au vendredi, entre 8 h et 21 h.
  3. commis de bureau
    - au moins trois (3) horaires de travail par jour sont disponibles.
- f) Toute modification d'horaire doit être remise au salarié au moins une (1) semaine avant son entrée en vigueur.

#### **Salarié permanent ou auxiliaire**

- g) Le salarié dont l'horaire comporte plus de quatre (4) heures de travail a droit à une (1) période de repas d'un minimum de trente (30) minutes à une (1) heure maximum, non rémunérée, comprise entre 11 h et 14 h et entre 16 h 30 et 18 h 30 pour le salarié dont l'horaire se poursuit au-delà de 17 h.
- h) Le salarié peut, avec la permission de son supérieur immédiat, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, s'entendre avec un autre salarié pour échanger son horaire de travail ou se faire remplacer. Ce privilège est accordé à la condition que ce remplacement n'entraîne aucun supplément additionnel et aucune compensation de quelque nature qu'elle soit pour l'Employeur.

### **17.05**

#### **Changement d'heure bi-annuel**

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

## **ARTICLE 18 ANCIENNETÉ**

### **18.01 Acquisition du droit d'ancienneté**

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

Lorsque le salarié a ainsi terminé sa période d'essai, sa date d'ancienneté est rétroactive à sa première date d'embauche comme salarié, ou en cas d'interruption de plus de douze (12) mois, à sa date de réembauche.

### **18.02 Maintien de l'ancienneté**

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

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

### **18.03 Perte du droit d'ancienneté**

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;

#### **Pour le salarié auxiliaire**

- c) s'il refuse deux (2) fois consécutives, un poste qui lui est offert selon les modalités prévues à l'annexe « C » article C-2 ou s'il omet de se présenter au travail après avoir accepté un poste, sauf pour les absences prévues à la convention collective;
- d) s'il n'est pas rappelé au travail dans les douze (12) mois.

### **18.04 Liste d'ancienneté**

L'annexe « E-1 » et « E-2 » des présentes constituent à la date de la signature de la présente convention la liste officielle d'ancienneté des salariés au service de l'Employeur à cette même date.

L'Employeur s'engage à mettre à jour et à afficher sur les tableaux d'affichage mentionnés à l'article 14, au 30 janvier de chaque année, ladite liste d'ancienneté. Toute correction acceptée par les parties et toute addition par suite de nouvelles embauches apportent automatiquement un amendement aux annexes « E-1 » et « E-2 ».

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

## **18.05**

### **Salarié hors unité**

- a) Lorsque l'Employeur désire nommer temporairement un salarié à un emploi hors de l'unité d'accréditation, il devra, au préalable, en informer le Syndicat et en préciser, si possible, la durée. Le salarié continue d'accumuler de l'ancienneté dans la présente unité. La période maximale hors de l'unité de négociation est de dix-huit (18) mois.
- b) 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.
- c) Advenant la réintégration du salarié dans l'unité d'accréditation, celui-ci reprend son poste et son droit d'ancienneté conformément à la convention collective.

## **ARTICLE 19**

### **MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE**

Les parties conviennent que les principes suivants s'appliquent pour les comblements de postes; tout poste vacant sera pourvu par le salarié ayant complété sa période d'essai à la suite de son embauche, détenant le plus d'ancienneté et possédant les exigences normalisées de l'emploi.

## **19.01**

### **Délais de dotation**

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 quatre (4) mois de la vacance ou de la création du poste. S'il décide de ne pas doter le poste, il doit en aviser le Syndicat à l'intérieur d'un délai de soixante (60) jours.

Si aucun salarié n'est éligible et qu'un examen est requis pour doter un poste, l'Employeur administre celui-ci et il doit dans les deux (2) mois qui suivent l'émission des résultats, doter le poste en permanence, sans toutefois dépasser un délai de six (6) mois.

**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.
- b) L'avis doit comporter les informations suivantes :
- le titre de l'emploi et le numéro du poste;
  - l'unité administrative;
  - affectation permanente ou temporaire;
  - le lieu de travail;
  - l'horaire de travail;
  - le groupe de traitement;
  - la nature de l'emploi et une description sommaire des tâches;
  - les exigences normalisées selon la description d'emploi;
  - si requis, la nature de l'examen que l'Employeur exige et ce qu'il entend vérifier par ce moyen comme stipulé à la fiche d'examen;
  - le nom de la personne désignée pour recevoir les candidatures.

Les avis de poste vacant font l'objet d'une numérotation consécutive.

L'Employeur prend les dispositions nécessaires pour que ces avis de postes vacants puissent être facilement vus par le salarié travaillant à l'extérieur. Une (1) copie est envoyée au Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables de l'affichage.

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

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

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

- d) À l'exception du salarié en vacances, l'Employeur doit s'assurer de faire parvenir une (1) copie de l'affichage aux salariés absents pour une durée supérieure au délai d'affichage, en raison d'un congé prévu à la convention collective. Ce salarié reçoit à domicile copie des avis de poste vacant et doit transmettre, s'il le désire, sa candidature par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception de l'avis à son domicile.



- e) L'Employeur accepte la candidature d'un salarié qui, au moment de l'affichage, était absent en raison de vacances annuelles. Celui-ci doit cependant transmettre une demande écrite à cet effet à la personne désignée sur l'avis dans les cinq (5) jours ouvrables de son retour de vacances.
- f) Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la fin de la période d'affichage, l'Employeur transmet au Syndicat la liste des salariés ayant posé leur candidature et la date d'ancienneté de chacun.
- g) L'Employeur doit procéder à la nomination temporaire ou permanente dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la fin du délai prévu pour l'affichage ou des résultats de l'examen, s'il y a lieu, ou du retour du salarié en vacances annuelles au moment de l'affichage. Ce délai prolonge d'autant celui prévu au paragraphe 19.01. Lorsque le processus de nomination temporaire ou permanente est complété, l'Employeur doit afficher, dans un délai de dix (10) jours ouvrables, un avis de nomination en plus d'en informer le Syndicat.
- h) Le salarié ainsi nommé doit occuper son nouveau poste et recevoir le traitement s'y rattachant dans le mois suivant la fin de l'affichage à moins d'entente préalable entre l'Employeur et le Syndicat ou s'il est absent pour un des motifs prévus à la convention collective. Ces conditions s'appliquent dès le retour au travail du salarié.
- i) Advenant qu'un salarié se voit refuser sa demande de mutation ou de promotion, cette décision peut faire l'objet d'un appel auprès du comité de relations de travail dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de cette décision. Si le désaccord persiste, la procédure sommaire de grief prévue au paragraphe 22.06 s'applique. Dans un tel cas, le salarié qui obtient le poste ne peut être confirmé tant qu'un règlement ou qu'une décision finale ne soit rendu(e). L'Employeur assume le fardeau de preuve de démontrer que le salarié est incapable de remplir les exigences normalisées du poste.

### **19.03**

#### **Examen**

- a) L'examen mentionné à l'alinéa 19.02 b) doit être en relation d'une part, avec la nature des tâches et d'autre part, avec l'expérience requise pour l'emploi.

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

- e) Le salarié qui a échoué à un examen prescrit par l'Employeur, en est informé par écrit et il peut dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception de l'avis de l'Employeur, demander des informations sur les motifs de son échec à l'examen.
- d) Le salarié peut en appeler dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de la décision de l'Employeur en adressant une requête en ce sens auprès de son syndicat. Un comité de révision formé d'un représentant du Syndicat et d'un représentant de l'Employeur doit revoir le corrigé de l'examen et rendre une décision sur les résultats de l'examen. Si la décision du comité est jugée insatisfaisante, le Syndicat peut soumettre le cas, selon la procédure sommaire d'arbitrage prévue au paragraphe 22.06, dans les cinq (5) jours ouvrables de la décision du comité. Dans un tel cas, le salarié qui obtient le poste ne peut être confirmé tant qu'un règlement ou qu'une décision finale ne soit rendu(e). Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- c) Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le résultat de l'examen, l'Employeur transmet au Syndicat la liste d'éligibilité de cet emploi. Cette liste demeure en vigueur pour une période de quatre (4) ans, sauf dans le cas où cet emploi est réévalué à la hausse.

#### **19.04**

##### **Reconnaissance**

- a) Pour doter un poste vacant, les qualifications et l'expérience acquise aux différents postes occupés par le salarié sont considérées comme telles compte tenu de la description d'emploi et des spécifications d'emploi.
- c) Un salarié ayant occupé temporairement un emploi pendant plus de six (6) mois continus, est reconnu répondre aux exigences normalisées de l'emploi. Toutefois, le paragraphe 1.08 de l'annexe « I » ne s'applique pas.

#### **19.05**

##### **Éligibilité à un emploi**

- a) Le salarié qui a subi avec succès un examen prescrit par l'Employeur devient éligible à l'emploi pour une période de quatre (4) ans ou jusqu'à ce qu'il soit nommé ou promu à cet emploi, selon la première éventualité.
- b) L'Employeur doit nommer tous les salariés éligibles qui sont à son service et qui se sont portés candidats avant de nommer un candidat de l'extérieur.

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

## **19.06**

### **Étapes d'affectation permanente**

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

1. Le salarié qui doit être réaffecté à la suite de l'application de l'article 24.
2. Le salarié qui doit être réaffecté à la suite de l'application de l'article 25.
3. Le salarié qui doit être réaffecté à la suite de l'application de l'article 11.
4. Le salarié détenant un poste permanent qui a le plus d'ancienneté et qui respecte les exigences normalisées du poste.
5. Le salarié auxiliaire détenant le plus d'ancienneté et qui respecte les exigences normalisées du poste.

## **19.07**

### **Étapes d'affectation temporaire**

- a) Tout poste temporairement vacant pour une durée supérieure à vingt (20) jours ouvrables peut être pourvu selon les dispositions du paragraphe 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;
2. un poste permanent devenu vacant pour une période n'excédant pas quatre (4) mois ou six (6) mois dans le cas où un examen doit être administré;
3. un poste dont le titulaire est en période de formation;
4. un poste créé temporairement en vertu des dispositions de la convention collective;

Un poste temporaire ne peut durer plus de douze (12) mois. Cependant, dans le cas de projets spéciaux, cette limite est portée à trente-six (36) mois. Le Syndicat doit être informé à

l'avance des embauches qui sont faites dans le cadre d'un projet spécial.

5. un poste dont un litige existe entre les parties quant à son comblement.

Pour les vingt (20) premiers jours ouvrables de la vacance d'un poste, l'Employeur peut nommer le salarié de son choix.

b) À la suite de l'affichage, l'Employeur octroie le poste selon les étapes suivantes :

1. le salarié détenant un poste permanent qui a le plus d'ancienneté et qui respecte les exigences normalisées du poste;
2. le salarié auxiliaire qui a le plus d'ancienneté, et qui respecte les exigences normalisées du poste.

## **19.08**

### **Affectation**

- a) Le candidat choisi bénéficie d'une période de formation maximale de soixante (60) jours de travail afin de lui permettre de se familiariser avec le nouveau poste.
- b) Pendant cette période, si le salarié le désire ou s'il ne peut remplir les attributions du poste auquel il est affecté, il réintègre son poste ou celui d'un emploi équivalent, si son ancien poste a été aboli.

Dans le cas où l'Employeur décide de réintégrer le salarié à son ancien poste, les raisons et la date de cette réintégration sont fournies par écrit au salarié et une (1) copie est transmise au Syndicat. Si le salarié dépose un grief, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

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

## **19.09**

### **Traitement**

- a) Le salarié permanent 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 au moins le minimum de l'échelle de traitement de son nouvel emploi à compter de son entrée en fonction.

Le traitement est établi à partir du traitement de l'emploi qu'il occupe. Le traitement dans son nouveau groupe est établi au premier échelon qui équivaut à une augmentation de salaire. Si cette augmentation est inférieure à 2 %, l'échelon suivant lui est octroyé.

Le salarié conserve les échelons qu'il avait déjà obtenus. Tout cumul d'heures déjà accompli dans cet emploi est considéré aux fins d'augmentation d'échelon.

- c) Durant une affectation temporaire, le salarié reçoit pendant toute la durée de son affectation le salaire de l'emploi ainsi que les augmentations d'échelon. Une fois l'affectation temporaire terminée, les échelons auxquels il aurait droit à son emploi permanent lui sont aussi reconnus afin d'ajuster son salaire.
- d) À la demande du supérieur immédiat, le salarié qui travaille à un autre ou à différents postes reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré pour les heures travaillées à ce poste, pour autant qu'il l'ait occupé, au moins une (1) heure continue.
- e) Si l'affectation permanente d'un salarié nommé temporairement selon le paragraphe 19.07 suit immédiatement cette affectation temporaire à un poste du même emploi, ou dès qu'il est définitivement établi que le salarié remplacé ne revient pas ou que le poste est créé en permanence, la nomination permanente du salarié remplaçant est rétroactive à la date à laquelle le poste est reconnu officiellement vacant ou permanent.

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

- f) Lorsqu'un salarié remplit temporairement, à la demande de l'Employeur, un poste d'un groupe de traitement inférieur, il reçoit pour la durée de ce travail son salaire régulier.

## **19.10**

### **Mouvements de main-d'œuvre**

a) L'Employeur transmet au Syndicat :

- mensuellement copie de toutes les embauches, affectation temporaire, affectation permanente, mise à pied, licenciement, congédiement, démission, départ à la retraite;
- deux (2) fois l'an, soit entre le 1<sup>er</sup> et le 15 janvier et entre le 1<sup>er</sup> et le 15 septembre, copie du registre des postes et des titulaires;
- copie de toute décision relative à l'abolition de postes ou d'emplois.

- b) Les informations ci-dessus mentionnées doivent être transmises au Syndicat dès que disponibles.
- c) Aux fins d'application du présent paragraphe, l'Employeur convient de transmettre les informations mentionnées ci-dessus sous forme de support informatique, selon les spécifications techniques convenues.

## **ARTICLE 20 DESCRIPTIONS, ÉVALUATIONS DES EMPLOIS ET ASSIGNATIONS**

### **20.01 Descriptions d'emplois**

- 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 Évaluation des emplois**

La description, l'évaluation et le classement de tout nouvel emploi ou tout emploi modifié de la présente convention, sont réalisés selon le plan d'évaluation des emplois utilisés lors de l'élaboration du programme d'équité salariale constituant l'annexe « J ».

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

### **20.03 Comité mixte d'évaluation**

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 « B » demeurent inchangés. Cependant, seuls les nouveaux emplois qui seront créés ou les emplois qui seront, après cette date, modifiés ou mis à jour peuvent être soumis au comité mixte d'évaluation.

## **20.04**

### **Composition du comité mixte d'évaluation**

- 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 nouveaux emplois, des emplois modifiés ou des mises à jour, d'en déterminer l'évaluation et le classement, et ce, conformément aux dispositions du plan d'évaluation des emplois utilisés lors de l'élaboration du programme d'équité salariale constituant l'annexe « J » des présentes.

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

- b) Le comité se réunit pendant les heures normales de travail et les représentants qui y siègent sont réputés au travail lors de ces réunions. Les représentants du Syndicat siégeant au comité 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 du paragraphe 5.04 de la convention collective.

## **20.05**

### **Modification ou création d'emploi**

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 d'évaluation.

## **20.06**

### **Demande de révision**

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**

### **Délai de rencontre du comité**

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

## 20.08

### **Demande arbitre unique**

- 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 plan d'évaluation des emplois utilisés lors de l'élaboration du programme d'équité salariale constituant l'annexe « J » de la présente. Il n'a aucun pouvoir pour prendre des décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent ledit plan ou toute autre disposition de la convention collective.
- b) Toute décision arbitrale quant à une description d'emploi ne vise qu'à vérifier la concordance entre la description et le travail effectivement accompli par le salarié.
- c) S'il est établi lors d'un arbitrage qu'une tâche affectant l'évaluation dudit emploi n'apparaît pas dans la description bien que les salariés l'accomplissent, l'arbitre a mandat d'inclure cette tâche dans la description.

## 20.09

### **Délai demande d'arbitrage**

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

### **Modalités de comblement d'un nouvel emploi ou emploi modifié**

- a) Aucun examen ne peut être tenu à l'égard d'un emploi modifié ou nouvellement créé si la description du contenu ou l'évaluation dudit emploi n'a pas fait l'objet d'une entente au comité mixte 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.



- b) Malgré le paragraphe 19.01, l'Employeur peut doter temporairement les postes d'un nouvel emploi ou qui a subi des changements et mettre en vigueur son classement dès qu'il a avisé le Syndicat de son intention de créer ou de modifier un emploi

Le Syndicat conserve ses droits prévus au plan d'évaluation des emplois utilisés lors de l'élaboration du programme d'équité salariale.

## **20.11**

### **Délai de grief**

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

## **20.12**

### **Spécification d'un emploi – Diplôme d'études collégiales**

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

## **ARTICLE 21      MODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

### **21.01              Règle générale**

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              Préétape**

Le représentant syndical accompagné, au besoin, de l'employé visé par le grief, doit, avant de soumettre un grief, rencontrer un représentant autorisé de l'Employeur pour discuter du problème.

### **21.03              Étapes**

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

#### **a) Première étape**

1. Le grief que le Syndicat juge à propos de formuler est soumis par écrit au directeur du Service des ressources humaines en deux (2) copies dans les trois (3) mois civils de la date de l'événement qui a donné naissance au grief.
2. Le grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposé dans les trois (3) mois civils de la dernière manifestation de cette conduite.
3. Le directeur du Service des ressources humaines (ou son représentant) doit convoquer les représentants du Syndicat dans un délai de vingt (20) jours ouvrables.

#### **b) Deuxième 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'Employeur dans un délai de vingt (20) jours ouvrables à compter de la date de la rencontre prévue à l'alinéa précédent.

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. À défaut de saisir un arbitre dans le délai prévu au présent paragraphe, le grief est considéré retiré de la procédure.

## **21.04 Prolongation des délais**

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

Les mêmes délais et la même procédure s'appliquent aux griefs que l'Employeur veut soumettre impliquant un employé, un groupe d'employés ou le Syndicat.

## **21.05 Grief d'interprétation et d'application**

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.

Dans les cas de griefs relatifs à l'application des articles 11, 16, 18 et 19, la preuve incombe à l'Employeur.

## **21.06 Présentation d'un grief**

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

# **ARTICLE 22 ARBITRAGE**

## **22.01 Désignation de l'arbitre**

- Les griefs sont soumis à un arbitre unique.
- Les parties désignent MM. René Beaupré, André G. Lavoie, Pierre Laplante et Mme Andrée St-Georges à tour de rôle. Si l'arbitre désigné ne peut l'entendre dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la demande, les parties peuvent s'entendre pour déférer le grief à un autre des arbitres mentionnés ci-dessus ou à tout autre arbitre ou pour adresser une demande au ministère du Travail afin qu'il en désigne un.

## **22.02 Pouvoirs de l'arbitre**

- a) Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs suivant la lettre et l'esprit de la convention collective. L'arbitre n'a autorité, en aucun cas, pour ajouter, soustraire ou modifier quoi que ce soit dans cette convention collective.

- b) Dans le cas d'une mesure disciplinaire, l'arbitre ne peut considérer comme preuve contre un employé tout document incriminant de son dossier personnel portant une date antérieure à plus de dix-huit (18) mois à compter de la date de l'incident.

L'arbitre a compétence pour maintenir ou abroger la mesure disciplinaire, ordonner la réintégration du salarié dans tous ses droits à l'emploi qu'il occupait ainsi que de décider de toute indemnité, celle-ci ne devant jamais dépasser le total du traitement perdu à moins qu'il n'ordonne le paiement de dommage exemplaire ou d'un intérêt. L'arbitre a aussi compétence pour rendre toute autre décision qui peut lui sembler plus juste dans les circonstances.

- c) Les griefs qui n'étaient pas déposés à un arbitre à la date de la signature de la convention collective seront confiés à tour de rôle aux arbitres mentionnés au paragraphe 22.01.

### **22.03 Délai décision**

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

### **22.04 Sentence arbitrale**

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

### **22.05 Honoraires de l'arbitre**

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

### **22.06 Procédure sommaire d'arbitrage**

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

- a) L'audition est tenue devant Mme Maureen Flynn.
- b) L'audition des griefs soumis à cette procédure est limitée à une (1) journée par grief. Aucune sentence arbitrale ou note écrite ne peut être déposée lors de l'audition. De plus, aucun expert ne peut être appelé à témoigner.

- c) L'arbitre doit entendre le grief sur le fond à moins qu'il ne donne droit à une objection préliminaire soulevée par l'une ou l'autre des parties.
- d) La décision de l'arbitre constitue un cas d'espèce et ne crée aucun précédent.
- e) L'arbitre doit tenir l'audition dans les dix (10) jours suivant la date où il est saisi du grief et doit rendre sa décision, par écrit, dans les dix (10) jours suivants.

## **ARTICLE 23 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE**

### **23.01 Dispositions générales**

- a) Les heures supplémentaires sont rémunérées au taux horaire normal du traitement du salarié concerné, majoré de cinquante pour cent (50 %). Le taux horaire normal est calculé en prenant le traitement individuel périodique divisé par le nombre d'heures de l'emploi.
- b) Cependant, le taux horaire normal pour les heures supplémentaires effectuées un jour férié ou le dimanche est majoré de cent pour cent (100 %).
- c) Dans le cas d'un salarié ne bénéficiant pas, au cours d'une semaine, d'un jour de congé hebdomadaire le dimanche, son deuxième (2<sup>e</sup>) jour de congé hebdomadaire est considéré comme un dimanche aux fins du paiement du travail supplémentaire.

### **23.02 Modalités**

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

- a) Aucune anticipation n'est possible;
- b) Le salarié peut accumuler jusqu'à concurrence du quadruple du total des heures normales de travail prévues pour son emploi dans une (1) semaine;
- c) 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;

- d) Sous réserve des alinéas précédents, le temps accumulé et non remis au 31 décembre sera payé au taux du 31 décembre, et ce, au plus tard le 31 janvier de l'année suivante.

### **23.03 Exécution des heures supplémentaires**

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

### **23.04 Heures supplémentaires après les heures normales de travail**

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 heure (1 h) est allouée pour le transport à l'intérieur de ladite 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 Durée**

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

### **23.06 Demande de comparution à la Cour**

Le salarié absent en raison d'une journée de vacances, de jour de congé hebdomadaire ou de jour férié, à qui la Cour demande de comparaître pour toute affaire relative à l'exercice ou en conséquence de l'exercice de son emploi, est rémunéré au taux et demi pour un minimum de quatre (4) heures ou pour le temps passé à la Cour si ce dernier excède quatre heures. Pour le salarié en vacances pour une semaine complète, sa rémunération minimale sera basée sur une (1) journée complète de travail au taux double.

## ARTICLE 24 CRÉDIT D'HEURES DE MALADIE

### 24.01 Procédure

#### a) salarié permanent

1. Au 1<sup>er</sup> mai de chaque année, l'Employeur accorde le crédit d'heures de maladie prévu ci-dessous, par anticipation, selon le nombre de mois complets de service prévu à l'emploi d'un salarié permanent entre le 1<sup>er</sup> mai d'une année ou la date de son embauche et le 30 avril de l'année suivante.
2. Le salarié permanent peut accumuler en crédit d'heures de maladie, au cours d'une année, jusqu'à concurrence de deux (2) fois le nombre d'heures moyen de travail hebdomadaire prévu pour son emploi, à raison d'un douzième (1/12) par mois complet de service, selon le tableau suivant.

Nombre d'heures hebdomadaires de travail	Crédit d'heures de maladie
35 h	70 h
36 h	72 h
37,5 h	75 h
40 h	80 h

3. Le salarié permanent dont le nombre d'heures hebdomadaires de travail est modifié après le 1<sup>er</sup> mai d'une année voit son crédit d'heures de maladie ajusté en conséquence.

#### b) salarié auxiliaire

Au 1<sup>er</sup> mai de chaque année, l'Employeur accorde au salarié auxiliaire le crédit d'heures de maladie, selon le nombre d'heures travaillées pendant la période comprise entre le 1<sup>er</sup> mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours.

Le salarié auxiliaire, peut accumuler en crédit d'heures de maladie au cours d'une année, à raison d'un vingt-sixième (1/26), soit une (1) heure pour chaque tranche de vingt-six (26) heures travaillées jusqu'à concurrence de soixante-dix (70) heures annuellement.

### c) **Changement de statut**

Le salarié auxiliaire qui devient permanent au cours d'une année de référence a droit, à compter de la date de sa nomination en permanence, à un crédit d'heures correspondant au prorata des mois compris entre la date de sa nomination et le 30 avril à venir, plus le crédit d'heures qu'il a obtenu à titre d'auxiliaire depuis le 1<sup>er</sup> mai précédent sa nomination, sans toutefois dépasser le maximum spécifié à l'alinéa 24.01 a). Ce crédit est calculé à raison d'un douzième (1/12) par mois complet de service. Tout crédit excédentaire est rémunéré au taux en vigueur au moment de sa nomination.

#### **24.02 Utilisation du crédit d'heures de maladie**

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

Le salarié auxiliaire qui s'absente en raison de maladie et qui a des heures à son crédit, est rémunéré pour ces heures d'absence jusqu'au maximum des heures prévues pour son emploi cette journée ou jusqu'à épuisement de son crédit d'heures de maladie. Autrement ces journées sont sans solde.

#### **24.03 Recours**

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

#### **24.04 Absence supérieure à 3 jours**

Le salarié qui s'absente pour une durée supérieure à trois (3) jours en raison de maladie ou d'accident, doit lorsque requis dès son retour au travail, se présenter à la direction des ressources humaines, fournir un certificat ou le formulaire de demande de prestation d'assurance invalidité dûment rempli par son médecin traitant.

Sur présentation d'une pièce justificative ou d'un reçu, le salarié a droit au remboursement de cinquante pour cent (50 %) du coût exigé par le médecin pour remplir lesdits documents. Le salarié a droit à un remboursement maximal de trois (3) certificats ou formulaires de demande par année ou de six (6) si son absence est continue et si la durée est supérieure à six (6) mois.



Dans le cas où le médecin traitant du salarié recommande un retour progressif au travail, l'Employeur doit s'y conformer et l'accommoder selon les critères établis par les différents tribunaux.

#### **24.05 Expertise médicale**

Aussi souvent qu'il le désire et dans tous les cas, l'Employeur peut, par un médecin de son choix, faire examiner le salarié absent pour raison de maladie ou accident autre que ce qui est prévu à l'article 25. Pour toute période d'absence pendant laquelle le salarié ne touche pas de prestations d'invalidité de l'assureur, le médecin de l'Employeur décide, si l'absence est motivée et il détermine la date à laquelle le salarié peut reprendre son travail. Le salarié a le droit de se faire représenter par son médecin. Si son médecin et celui de l'Employeur diffèrent d'opinion, ils recommandent la nomination d'un troisième (3<sup>e</sup>) médecin dont la décision est finale. Les honoraires du troisième (3<sup>e</sup>) médecin sont payés à parts égales par l'Employeur et le salarié concerné.

#### **24.06 Solde**

- a) Le solde du crédit d'heures en maladie acquis pour la période comprise entre le 1<sup>er</sup> mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours, selon le paragraphe 24.01 et non utilisé par le salarié au 30 avril, est versé à sa banque de vacances ou remboursé par l'Employeur au plus tard le 30 juin, au taux de traitement du salarié au 30 avril de l'année en cours, et ce, selon le choix du salarié.

Le salarié doit aviser l'Employeur, par écrit, au plus tard le 1<sup>er</sup> mai de chaque année, s'il souhaite que le solde du crédit d'heures en maladie transférable soit ajouté au nombre d'heures de vacances de l'année en cours. À défaut de quoi, le solde acquis de crédit d'heures en maladie et non utilisé lui est payé.

- b) Au plus tard le 30 juin de chaque année, l'Employeur paie au salarié auxiliaire le solde du crédit d'heures de maladie acquis au 1<sup>er</sup> mai de l'année précédente et non utilisé au 30 avril de l'année en cours. Les heures de maladie sont payées selon le taux moyen des emplois occupés au cours de l'année de référence précédente.
- c) Lors de son départ à la retraite, de sa démission, de son renvoi ou de son décès, tout salarié ou ses ayants droit bénéficient du solde d'heures en maladie accumulées à son crédit, en vertu du paragraphe 24.01, payable au taux de son dernier traitement.

## 24.07

### Calcul lors du départ

Aux fins d'application des dispositions du paragraphe 24.06, le salarié n'a droit, pour l'année durant laquelle il abandonne le service, qu'à un douzième (1/12) du nombre d'heures prévu pour son emploi au paragraphe 24.01, par mois complet de service, entre le 1<sup>er</sup> mai courant et le moment de son départ.

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

## 24.08

### Réaffectation d'un salarié pour raison de santé

Lorsqu'un salarié permanent ne peut plus occuper son poste de travail en raison de son état de santé et que l'Employeur décide de le réaffecter à un emploi appartenant à un groupe de traitement inférieur au sien, il maintient son traitement actuel jusqu'à ce que le groupe de traitement auquel il est réaffecté ait rejoint son traitement ainsi maintenu. Le salarié permanent est informé des postes vacants de tels emplois.

## ARTICLE 25

### ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

## 25.01

### Dispositions générales

- a) Dans le cas de blessures subies ou de maladie résultant de l'exercice de ses fonctions, le salarié reçoit quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement net en temps normal qu'il aurait reçu s'il était demeuré au travail. Cependant, le salarié rembourse à l'Employeur toute somme d'argent qu'il perçoit en compensation de traitement par l'application de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., c. A - 3.001) ou des règlements adoptés sous l'autorité de cette Loi.

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

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

## **25.02 Examen d'un salarié accidenté**

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

## **25.03 Réintégration du salarié**

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

## **25.04 Réintégration interunités syndicales**

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

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

# **ARTICLE 26 VACANCES**

## **26.01 Modalités**

- a) Le droit aux vacances pour tous les salariés est acquis le 1<sup>er</sup> mai de chaque année pour services rendus au cours des douze (12) mois précédents. La période des vacances s'étend du 1<sup>er</sup> mai d'une année au 30 avril de l'année suivante. À la demande du salarié et à la condition d'avoir pris un minimum de trois (3) semaines, tout crédit de vacances non utilisé au cours de l'année de référence peut être reporté avec l'approbation du supérieur immédiat.

b) Le choix des périodes est déterminé selon l'ancienneté du salarié et les besoins de l'Employeur, après entente entre le salarié et le directeur du Service ou son représentant.

c) Procédure de planification des vacances

Le 1<sup>er</sup> avril de chaque année, l'Employeur doit fournir le formulaire de demande de vacances au salarié. Le salarié peut transmettre son choix de vacances au plus tard le 15 avril, et ce, pour une partie ou la totalité de son crédit d'heures de vacances.

L'Employeur doit aviser le salarié de sa décision à l'effet d'accepter ou de refuser sa demande et doit afficher dans les lieux de travail le tableau des vacances accordées pour la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre sur un tableau prévu à cette fin, et ce, au plus tard le 1<sup>er</sup> mai.

Le 1<sup>er</sup> octobre de chaque année, l'Employeur doit fournir le formulaire de demande de vacances au salarié. Le salarié peut transmettre son choix de vacances au plus tard le 15 octobre, et ce, pour une partie ou la totalité de son solde de crédit d'heures de vacances.

L'Employeur doit aviser le salarié de sa décision à l'effet d'accepter ou de refuser sa demande et doit afficher dans les lieux de travail le tableau des vacances accordées définitivement pour la période du 1<sup>er</sup> novembre au 30 avril sur un tableau prévu à cette fin, et ce, au plus tard le 1<sup>er</sup> novembre.

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.

Si plus d'un salarié demande un congé à la même date, et que les besoins d'effectifs du Service ne permettent pas l'octroi des congés, la priorité sera établie selon l'ancienneté du salarié.

En tout temps, le salarié peut effectuer une demande de vacances ou de modification de vacances pour une partie ou la totalité de son crédit d'heures de vacances. Cependant, le salarié ne peut se servir de son ancienneté pour déplacer la période de vacances d'un autre salarié qui s'est vu octroyer des périodes de vacances conformément à la procédure décrite.

Dans tous les cas, l'Employeur doit rendre sa décision, par écrit, d'accepter ou non la demande de vacances du salarié, au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables de la date de la demande. En cas de refus, à partir de la date de la décision de l'Employeur, la procédure sommaire de grief prévue au paragraphe 22.06 s'applique.

- d) Toute absence refusée en raison de vacances annuelles inférieures à la durée de la semaine normale de travail du salarié ne peut faire l'objet d'un grief. Toutefois, s'il désire compléter une semaine de vacances pour une période de trente-cinq (35) heures en jumelant des heures de vacances et des jours fériés et que cette demande est refusée, tel refus peut faire l'objet d'un grief selon la procédure sommaire d'arbitrage prévue au paragraphe 22.06.

## 26.02

### Droit des salariés

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

Heures hebdomadaires	A Moins d'un 1 an	B Un an, moins de 2 ans	C 2 ans, moins de 5 ans	D 5 ans, moins de 14 ans	E 14 ans, moins de 20 ans	F 20 ans et plus
35 h	7 h	70 h	105 h	140 h	175 h	210 h
37,5 h	7,5 h	75 h	112,5 h	150 h	187,5 h	225 h
40 h	8 h	80 h	120 h	160 h	200 h	240 h

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

Le Directeur du Service ou son représentant peut lui accorder un congé sans traitement afin de lui permettre de s'absenter pour vacances, le total du nombre d'heures de vacances avec ou sans traitement ne devant pas dépasser le double du nombre d'heures hebdomadaires moyen de son emploi permanent.

- c) D'après le nombre d'années de service continu mentionné aux colonnes « B », « C », « D », « E » et « F », le salarié a droit au nombre d'heures de vacances indiqué à ces dernières selon le nombre d'heures hebdomadaires moyen de son emploi permanent, à raison d'un dixième (1/10) du nombre par mois complet de service.

d) Le salarié qui atteint vingt-cinq (25) ans de service, trente (30) ans de service, trente-cinq (35) ans de service a droit à une (1) semaine additionnelle de vacances. Cette semaine est accordée au cours de ladite année.

### **26.03 Droit au 31 décembre de l'année courante**

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

### **26.04 Durée d'absence**

Aucune absence en raison de vacances annuelles ne doit être d'une durée inférieure à une (1) heure consécutive dans une même journée.

### **26.05 Calcul des heures lors du départ**

Le salarié qui quitte le service de l'Employeur a droit au paiement du solde des heures de vacances accumulées au 1<sup>er</sup> mai, tel qu'indiqué au tableau du paragraphe 26.02, selon les heures hebdomadaires de son emploi permanent en concordance avec le nombre de ses années de service, plus un dixième (1/10) de ce nombre par mois complet de service depuis le 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours, jusqu'à concurrence du maximum prévu au même paragraphe.

### **26.06 Heures pour une semaine de travail de plus de 35 heures**

Le salarié dont la moyenne des heures normales de travail de son emploi permanent est de plus de trente-cinq (35) heures par semaine a droit, en plus des heures de vacances prévues pour son emploi permanent, à un vingtième (1/20) des heures indiquées au tableau du paragraphe 26.02, colonne « B », en regard de son emploi permanent, par mois complet de service, suivant ce régime d'heures de travail au cours de l'année précédente, jusqu'au maximum de la moitié (1/2) des heures indiquées au tableau.

### **26.07 Droit lors d'absence sans traitement**

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

## **26.08**

### **Solde d'heures lors d'absence**

Malgré l'alinéa a) du paragraphe 26.01, le salarié absent en raison de maladie ou d'accident et qui n'a pu épuiser son nombre d'heures de vacances ou prendre les heures de congé mobile 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 congé mobile dans les trente (30) jours suivants le 1<sup>er</sup> mai, payable selon le traitement normal du salarié audit 30 avril.

Lorsqu'une telle absence se prolonge au-delà du 30 avril de l'année suivante, le nombre d'heures de vacances et de congé mobile acquis durant cette période, s'il y a lieu, est reporté d'une année à l'autre jusqu'au retour du salarié ou payé conformément aux dispositions du paragraphe 26.05 si le salarié quitte le service de l'Employeur.

Lors de son retour au travail, le salarié peut reporter au 1<sup>er</sup> mai suivant sa date de retour au travail, le nombre d'heures annuelles de vacances nécessaires pour lui permettre de bénéficier du même nombre d'heures auxquelles il aurait eu droit s'il était demeuré au travail.

## **ARTICLE 27 JOURS FÉRIÉS ET CONGÉS MOBILES**

### **27.01 Dispositions générales**

- a) Sont chômés et rémunérés les jours suivants :
- la veille du jour de l'An;
  - le jour de l'An;
  - le lendemain du jour de l'An;
  - le Vendredi saint;
  - le lundi de Pâques;
  - la fête des Patriotes (fête de la Reine);
  - la fête nationale du Québec;
  - la fête du Canada;
  - la fête du Travail;
  - l'Action de grâce;
  - la veille de Noël;
  - Noël;
  - le lendemain de Noël,

ainsi que les jours proclamés fêtes légales ou civiles, ou tout autre jour devant remplacer l'un ou l'autre des jours précités.

Si le jour férié est un samedi ou un dimanche, il est reporté à la journée ouvrable suivante. Toutefois, si les journées précédant Noël et le jour de l'An coïncident avec un samedi ou un dimanche, elles sont reportées au vendredi précédant Noël et le jour de l'An.

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

Dans le cas de substitution d'un jour férié, seul est considéré jour férié, le jour servant de substitut. Cette disposition ne s'applique pas aux salariés travaillant selon un système de rotation de sept (7) jours par semaine et de vingt-quatre (24) heures par jour.

b) 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.

### **Heures de congé mobile**

c) De plus, le salarié a droit à trente-neuf (39) heures de congé mobile qu'il doit prendre à l'intérieur de la période comprise entre le 1<sup>er</sup> mai et le 30 avril de chaque année. Les heures de congé mobile sont prises après entente entre le salarié et son supérieur immédiat.

d) Le nombre d'heures de congé mobile est de cinquante-trois (53) heures pour le salarié qui travaille suivant un système de rotation de sept (7) jours par semaine et de vingt-quatre (24) heures par jour et pour le salarié dont les jours de congé hebdomadaire sont régulièrement fixés d'autres jours que le samedi ou le dimanche.

e) L'acquisition des heures de congé mobile pour le salarié permanent est déterminée en vertu des mois complets de service accumulés entre le 1<sup>er</sup> mai et le 30 avril de la période en cours, à raison de trois (3) heures quinze (15) minutes par mois ou quatre (4) heures vingt-cinq (25) minutes par mois selon le cas. Ces heures de congé mobile peuvent être prises par anticipation entre le 1<sup>er</sup> mai et le 30 avril de la période en cours après entente avec le Directeur du Service ou son représentant. Cependant, celles-ci ne peuvent être reportées à l'année suivante.



- f) Le salarié auxiliaire peut accumuler un crédit d'heures de congé mobile, au cours d'une année, à raison d'une (1) heure par tranche de quarante-six (46) heures travaillées, jusqu'à concurrence de trente-neuf (39) heures annuellement, et ce, selon le nombre d'heures travaillées pendant la période comprise entre le 1<sup>er</sup> mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours. Ces heures de congé mobile acquises au cours d'une année ne peuvent être reportées à l'année suivante et sont perdues à défaut d'être utilisées à l'intérieur de la période prescrite.

Le salarié auxiliaire qui devient permanent au cours d'une année de référence a droit, à compter de la date de sa nomination en permanence, à un crédit d'heures correspondant au prorata des mois compris entre la date de sa nomination et le 30 avril à venir, plus le crédit d'heures obtenu à titre d'auxiliaire depuis le 1<sup>er</sup> mai, précédent sa nomination sans toutefois dépasser le maximum de trente-neuf (39) heures. Tout crédit excédentaire est rémunéré au taux en vigueur au moment de sa nomination.

- g) Le salarié qui n'a pas suffisamment d'heures de congé mobile dans sa banque pour s'absenter une (1) journée complète peut utiliser un congé personnel, des heures de vacances, des heures de jours fériés ou des heures de temps compensé autrement, ces heures sont sans traitement.
- h) Le salarié peut utiliser son crédit d'heures de congés mobiles en heures (minimum une (1) heure) à un moment qui lui convient, et ce, jusqu'à ce qu'il ait atteint le maximum du crédit accumulé.
- i) Le salarié a droit à deux (2) jours de congé supplémentaires chômés et rémunérés entre Noël et le jour de l'An.

Le salarié permanent qui travaille l'une ou l'autre de ces journées ou les deux (2), est rémunéré à taux simple et se voit alors crédité, selon le cas, un (1) ou deux (2) jour(s) de congé(s) mobile(s) additionnel.

Le salarié auxiliaire qui ne travaille pas l'une ou l'autre de ces journées ou les deux (2) a droit, pour chaque journée, à une indemnité égale à un vingtième (1/20) du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine de ces congés sans tenir compte des heures supplémentaires. Dans le cas où il travaille, l'une ou l'autre de ces journées ou les deux (2), il reçoit pour chaque journée, en plus de sa rémunération régulière, un vingtième (1/20) du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

## 27.02.01

### Rémunération jours fériés

- a) Le salarié permanent reçoit pour un (1) jour férié mentionné au paragraphe 27.01 a) le salaire qu'il aurait normalement reçu.

Malgré ce qui précède, le salarié auxiliaire reçoit pour un (1) jour férié coïncidant avec un jour ou il n'aurait pas travaillé, une indemnité égale à un vingtième (1/20) du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé sans tenir compte des heures supplémentaires.

Pour le salarié permanent qui doit travailler l'un des jours fériés mentionnés à l'alinéa 27.01 a), ce dernier reçoit en plus de sa rémunération pour son jour férié celle prévue selon les dispositions du paragraphe 23.01.

Si un salarié auxiliaire doit travailler l'un des jours fériés mentionnés à l'alinéa 27.01 a), l'employeur, en plus de lui verser le salaire correspondant au travail effectué, doit lui verser, pour chaque journée, une indemnité égale à un vingtième (1/20) du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

- b) Les jours fériés et les heures de congé mobile à être remis le sont après entente entre le salarié et son supérieur immédiat, compte tenu des besoins de l'Employeur.
- c) À défaut d'être pris avant le 30 avril d'une année, les heures de congé mobile et les jours fériés accumulés au cours des douze (12) mois précédents, pour le salarié travaillant régulièrement selon un système de rotation, sont ajoutés au crédit de vacances de l'année suivante et doivent être pris conformément à l'article 26.

## 27.02.02

### Rémunération des jours fériés pour le salarié permanent travaillant régulièrement sur un système de rotation

- a) Nonobstant ce qui est prévu à l'alinéa a) du présent paragraphe, tous les jours fériés prévus à l'alinéa a) du paragraphe 27.01 sont versés le 1<sup>er</sup> mai de chaque année dans une banque de jours fériés au salarié permanent travaillant régulièrement suivant un système de rotation, peu importe s'il est au travail, en congé hebdomadaire ou en vacances annuelles.
- b) Lorsqu'un salarié permanent 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. Cette somme peut,

à la demande du salarié et moyennant le consentement préalable de la direction, être dédommée en heures dans la banque de jours fériés plutôt qu'en argent.

- c) Les jours fériés à être repris et les heures de congé mobile le sont après entente entre le salarié et le directeur ou son représentant, compte tenu des besoins du service.
- d) À défaut d'être pris avant le 30 avril d'une année, les heures de congé mobile et les jours fériés accumulés au cours des douze (12) mois précédents, pour le salarié travaillant régulièrement selon un système de rotation, sont ajoutés au crédit de vacances de l'année suivante et doivent être pris conformément à l'article 26.

## **27.03**

### **Modalités**

- e) Pour bénéficier du traitement d'un jour férié, le salarié ne doit pas s'être absenté du travail, sans l'autorisation de l'Employeur ou sans une raison valable, le jour qui précède ou qui suit ce jour.
- b) Le salarié déjà rémunéré en vertu des dispositions des articles 25 et 30 ne bénéficie d'aucun traitement additionnel ni de remise pour ce jour de congé chômé et rémunéré.

Le salarié peut utiliser son crédit d'heures de congés fériés en heures (minimum une (1) heure) à un moment qui lui convient, et ce, jusqu'à ce qu'il ait atteint le maximum du crédit accumulé.

## **ARTICLE 28      CONGÉS SPÉCIAUX**

### **28.01**

#### **Congés spéciaux**

- a) Malgré l'alinéa d) du présent paragraphe, le salarié peut s'absenter du travail sans réduction de salaire dans les cas suivants :
  1. cinq (5) jours ouvrables, à l'occasion de son mariage;
  2. un (1) jour à l'occasion du mariage de son enfant ou de l'enfant de son conjoint;
  3. cinq (5) jours à l'occasion du décès ou des funérailles du père, de la mère, du conjoint, d'un enfant ou enfant du conjoint, d'un frère ou d'une sœur, d'un petit enfant.
  4. trois (3) jours à l'occasion du décès ou des funérailles de sa bru, son gendre, sa belle-mère, son beau-père, sa belle-sœur, son beau-frère;

5. un (1) jour à l'occasion du décès ou des funérailles de ses grands-parents, son oncle, sa tante.

b) En plus des jours de congé prévus à l'alinéa 28.01 a), le salarié peut bénéficier d'une absence motivée déduite des heures accumulées à ses crédits ou prises sans traitement dans les cas suivants :

1. deux (2) jours à l'occasion du mariage de l'un de ses enfants, d'un enfant de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, de son père, de sa mère, de son beau-père ou de sa belle-mère;
2. trois (3) jours à l'occasion du décès ou des funérailles du père, de la mère, du conjoint, d'un enfant ou d'un enfant du conjoint, d'un frère ou d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, du beau-père ou de la belle-mère;
3. un (1) jour à l'occasion du décès d'un grand-parent, de l'oncle, de la tante, du gendre, de la bru, d'un petit enfant ou d'un grand-parent du conjoint;
4. le jour de la cérémonie, à l'occasion de l'ordination d'un frère ou d'un fils ou de la prononciation des vœux par une sœur, un frère ou un enfant.

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

Dans les cas de décès, le salarié a la possibilité de prendre le congé en jours ou demi-jours (1/2) à un moment qui lui convient et doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ.

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

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

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

## **28.02**

### **Congés personnels**

- a) Le salarié peut, sur avis préalable d'une (1) journée et pourvu qu'il puisse être remplacé sans frais additionnels par l'Employeur, avec l'accord de son supérieur immédiat, s'absenter six (6) fois au cours de la période du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril.
- b) Chaque absence pour un congé personnel est d'au moins une (1) heure par jour et est considérée comme une (1) fois. Ces absences sont déduites du crédit d'heures de maladie prévu à l'alinéa b) du paragraphe 24.01. Si le salarié n'a pas de crédit d'heures de maladie ou de banque d'heures de maladie, ces absences sont sans traitement.
- c) Sur approbation du directeur ou son représentant et à condition que le salarié en ait fait la demande dans les quinze (15) jours ouvrables précédant son départ pour vacances, ces heures d'absence peuvent être ajoutées à la période des vacances du salarié.

## **28.03**

### **Congés pour affaires judiciaires**

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

## **28.04**

### **Congés pour affaires publiques**

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

- a) Sur demande écrite, l'Employeur accorde un congé sans traitement d'au plus trente (30) jours ouvrables à tout salarié qui brigue les suffrages à une élection fédérale, provinciale ou scolaire. De même, l'Employeur accorde un congé sans traitement, dont la durée maximum est égale à la période comprise entre le lendemain de la publication de l'avis d'élection et le jour du scrutin, à tout salarié qui brigue les suffrages à une élection municipale.
- b) Le salarié élu bénéficie d'un congé sans traitement pour la durée de son mandat d'office comme député fédéral ou provincial. À la fin de son mandat d'office, il revient à un emploi identique ou équivalent à celui qu'il détenait lors de son départ.
- c) Le salarié élu comme commissaire scolaire, conseiller ou maire d'une municipalité bénéficie d'un congé sans traitement le temps nécessaire pour effectuer les charges de son mandat.

**Congé de maternité**

- a) Sous réserve de l'alinéa e) 2, la salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans traitement de dix-huit (18) semaines. Elle doit aviser l'Employeur dix (10) jours ouvrables avant la date de son départ en présentant un certificat médical de son médecin traitant, indiquant la date prévue pour l'accouchement.
- b) Le préavis peut être de moins de dix (10) jours ouvrables si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre. En cas d'interruption de grossesse ou en cas d'urgence découlant de l'état de grossesse et entraînant l'arrêt de travail, la salariée doit, aussitôt que possible, fournir à l'Employeur un avis accompagné d'un certificat médical attestant de l'interruption de grossesse ou de l'urgence.
- c) Si la salariée ne présente pas l'avis prévu à l'alinéa a), elle peut néanmoins partir en tout temps durant la période de six (6) semaines précédant la date prévue pour l'accouchement et bénéficier du congé de maternité.
- d) La répartition des semaines de congé avant et après l'accouchement est à la discrétion de la salariée concernée, à l'intérieur des limites suivantes.
  - 1. La salariée peut quitter son travail en tout temps à compter de la seizième (16<sup>e</sup>) semaine avant la date prévue pour l'accouchement. Toutefois, à partir de la sixième (6<sup>e</sup>) 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 supérieure à dix-huit (18) semaines. Si la salariée veut reprendre son travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle doit produire un certificat médical attestant que la reprise de son travail, à ce moment, ne met pas sa santé en danger. L'Employeur se réserve le droit de vérifier l'état de santé de la salariée.
  - 3. Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit à au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.

**e) Congé de maternité spécial**

1. Lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial et est considérée en absence maladie selon les articles 24 et 30, de la durée indiquée au certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.
  2. La salariée enceinte a aussi droit à un congé de maternité spécial en raison d'une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine, et s'absenter selon les articles 24 et 30, pour une période n'excédant pas trois (3) semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.
- f) Moyennant une demande accompagnée d'un certificat médical, la salariée enceinte exposée à des radiations, à des substances toxiques ou à des conditions de travail comportant du danger physique pour elle ou l'enfant à naître, doit être déplacée dans un autre poste.
- g) Pendant le congé de maternité, la salariée continue d'accumuler ancienneté, expérience, vacances, crédit d'heures en maladie, jours fériés, congés mentionnés à l'alinéa 27.01 i), continue de participer aux régimes d'assurances collectives, au régime de retraite en versant sa quote-part des primes, s'il y a lieu.

Toutefois, la salariée qui reçoit des prestations supplémentaires en vertu de l'alinéa o), n'a pas droit aux jours fériés écoulés durant cette période.

- h) La salariée qui fait parvenir à l'Employeur, avant la date d'expiration de son congé de maternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité de la durée indiquée au certificat médical.
- i) À son retour au travail, après le congé de maternité, l'Employeur doit réintégrer la salariée dans le poste qu'elle occupait au moment de son départ ou dans un poste qu'elle aurait obtenu durant son congé avec le traitement auquel elle aurait droit si elle était restée au travail.
- j) Sauf dans les cas prévus aux alinéas e) et m), L'Employeur fait parvenir à la salariée, dans le cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé de maternité et l'obligation pour la salariée de donner le préavis prévu à l'alinéa k).

- k) La salariée doit fournir à l'Employeur un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail. À défaut de préavis, l'Employeur, s'il a fait parvenir l'avis prévu à l'alinéa j), n'est pas obligé de reprendre la salariée avant deux (2) semaines de la date où elle se présente au travail.
- l) En raison d'un mauvais état de santé relié à son accouchement, la salariée peut, immédiatement après son congé de maternité prévu aux alinéas a) et h), être considérée en absence maladie et les articles 24 et 30 s'appliquent.
- m) Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine, la personne salariée a droit au même congé qu'en cas de maternité. Ce congé prend fin au plus tard dix-huit (18) semaines après la semaine où survient cette interruption.

n) La salariée peut épuiser son crédit de vacances à son retour au travail ou reporter celui-ci conformément au paragraphe 26.08.

o) Régime de prestations supplémentaires

La salariée permanente qui compte vingt (20) semaines de service ou la salariée auxiliaire qui compte plus de deux (2) ans d'ancienneté chez l'Employeur avant le début de son congé de maternité et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestations en vertu du *Régime québécois d'assurance parentale* (RQAP), est déclarée admissible à de telles prestations sans être exclue du bénéfice de telles prestations, reçoit, durant son congé de maternité :

1. Pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations du RQAP, une indemnité complémentaire égale à la différence entre cent pour cent (100 %) de son traitement hebdomadaire et la prestation du RQAP qu'elle reçoit ou pourrait recevoir, mais sans toutefois excéder dix-huit (18) semaines.
2. La salariée bénéficie d'une exonération des cotisations au régime de la caisse de retraite pendant son congé de maternité pour lesquelles elle reçoit des indemnités en vertu du régime de prestations supplémentaires du RQAP.

p) La salariée qui ne compte pas vingt (20) semaines de service chez l'Employeur, avant le début de son congé de maternité, ou qui est exclue du bénéfice des prestations du RQAP ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de l'indemnité prévue à l'alinéa o).

Toutefois, la salariée qui a accumulé, au sens du RQAP, suffisamment de semaines assurables avant le début de son congé de maternité pour avoir droit à ces prestations, reçoit, sous réserve de la preuve des prestations reçues pendant le congé de



maternité, un montant forfaitaire correspondant au nombre de semaines sans prestations, jusqu'à un maximum équivalent à cinq (5) semaines de prestations.

- q) L'indemnité prévue à l'alinéa o) est versée à intervalle de deux (2) semaines à compter de la deuxième (2<sup>e</sup>) semaine qui suit la présentation, par la salariée, d'une preuve attestant qu'elle reçoit des prestations du RQAP.
- r) Aux fins du présent paragraphe, le traitement hebdomadaire est obtenu en divisant par deux (2) le traitement périodique habituel.
- s) En aucun temps durant le maximum de dix-huit (18) semaines du congé de maternité, la salariée ne pourra recevoir un revenu supérieur à cent pour cent (100 %) de son traitement habituel en temps normal.
- t) La salariée peut s'absenter, sans traitement, pour examen médical relié à sa grossesse ou pour un examen relié à sa grossesse effectué par une sage-femme. La salariée avise son supérieur immédiat, le plus tôt possible, du moment où elle devra s'absenter.

## **28.06**

### **Congé de paternité**

- a) Le salarié a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le salarié a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenant à compter du début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15<sup>e</sup>) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême dans les six (6) mois de la naissance.

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

- b) À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de paternité sans solde d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des alinéas c) et d), doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52<sup>e</sup>) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

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

- c) Lorsque son enfant est hospitalisé, le salarié peut suspendre son congé de paternité, après entente avec son Employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.
- d) Sur demande du salarié, le congé de paternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou lorsque survient une situation qui justifierait une absence du salarié en application de l'article 79.1 ou 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c.N-1.1) et dans les cas déterminés par règlement.

Durant une telle suspension, le salarié est considéré en congé sans solde et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation; il accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue de participer aux régimes d'assurances collectives, au régime de retraite en versant sa quote-part des primes s'il y a lieu.

e) Régime de prestations supplémentaires

Le salarié permanent qui compte vingt (20) semaines de service ou le salarié auxiliaire qui compte plus de deux (2) ans d'ancienneté chez l'Employeur avant le début de son congé de paternité et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestations en vertu du *Régime québécois d'assurance parentale* (RQAP), est déclaré admissible à de telles prestations sans être exclu du bénéfice de telles prestations, reçoit, durant son congé de paternité :

1. Pour chacune des semaines où il reçoit ou pourrait recevoir des prestations du RQAP, une indemnité complémentaire égale à la différence entre cent pour cent (100 %) de son traitement hebdomadaire et la prestation du RQAP qu'elle reçoit ou pourrait recevoir, mais sans toutefois excéder cinq (5) semaines.
2. Le salarié bénéficie d'une exonération des cotisations au régime de la caisse de retraite pendant son congé de paternité pour lesquelles il reçoit des indemnités en vertu du régime de prestations supplémentaires du RQAP.

**28.07**

**Congé parental sans solde ou partiel sans solde**

- a) Un congé parental continu, sans solde, à la suite de la naissance d'un enfant ou la date de la prise en charge dans le cas d'adoption, est accordé au salarié qui en fait la demande en prolongement du congé de maternité, de congé de paternité ou du congé d'adoption. Ce congé prend fin au plus tard deux (2) ans après la naissance de l'enfant.

- b) Le salarié qui ne se prévaut pas du congé parental prévu à l'alinéa a) a droit, à un congé parental partiel d'au plus deux (2) jours/semaine sans solde, pouvant s'échelonner sur la même période de deux (2) ans. Le salarié peut toutefois combiner un congé continu et un congé partiel à l'intérieur de cette même période. Dans ce cas, l'avis prévu à l'alinéa c) doit contenir l'étalement de la période de congé continu et celle du congé partiel.
- c) Le salarié doit aviser son supérieur immédiat au moins quinze (15) jours avant la date du début du congé en présentant une déclaration écrite attestant de sa demande de congé parental et en indiquant la durée probable de celui-ci.

Lorsque le salarié opte pour une période de congé parental partiel, l'avis mentionné ci-dessus est d'au moins trente (30) jours et doit obligatoirement contenir, en plus de la durée probable de la période de congé, l'identification du ou des deux (2) jour(s) de congé pour la période de congé.

- d) Sous réserve de l'alinéa e), le salarié en congé parental continue d'accumuler ancienneté, expérience, vacances, jours fériés, jours de congé mentionnés à l'alinéa 27.01 i) et crédit d'heures de maladie.
- e) Aux fins d'interprétation de l'alinéa d) les jours fériés écoulés pendant le congé parental sont remboursés après la prise du congé parental, par un montant forfaitaire égal au traitement habituel.
- f) À son retour au travail après le congé parental, l'Employeur réintègre le salarié dans le poste qu'il occupait au moment de son départ ou dans un poste qu'il aurait obtenu durant son congé avec le traitement auquel il aurait droit s'il était resté au travail.
- g) Le salarié qui veut mettre fin à son congé parental ou à son congé parental partiel avant la date prévue, doit donner un avis écrit de son intention au moins quinze (15) jours ouvrables avant son retour.
- h) Le salarié peut épuiser son crédit de vacances à son retour au travail ou reporter celui-ci conformément au paragraphe 26.08.
- i) À moins de stipulation expresse à l'effet contraire, aucune disposition du présent article ne peut avoir pour effet de conférer à un salarié un avantage supérieur à celui dont il aurait bénéficié s'il était demeuré au travail.

**Congé d'adoption**

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

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

- b) Le salarié qui adopte un enfant a droit à un congé d'adoption sans solde d'un maximum de soixante-dix (70) semaines. Il doit aviser son supérieur quinze (15) jours ouvrables avant la date de son départ en présentant une déclaration écrite et les pièces justificatives attestant de la démarche d'adoption légale de l'enfant.

Pendant le congé d'adoption, le salarié continue d'accumuler ancienneté, expérience, vacances, crédit d'heures de maladie, jours fériés et jours de congé mentionnés à l'alinéa 27.01 i). Toutefois, le salarié qui reçoit des prestations supplémentaires du RQAP en vertu de l'alinéa d), n'a pas droit aux jours fériés et aux jours de congé mentionnés à l'alinéa 27.01 i) écoulés durant cette période.

- c) À son retour au travail après le congé d'adoption, l'Employeur réintègre le salarié dans le poste qu'il occupait au moment de son départ ou dans un poste qu'il aurait obtenu durant son congé.
- d) Le salarié qui compte vingt (20) semaines de service chez l'Employeur avant le début de son congé d'adoption et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestations en vertu du *Régime québécois d'assurance parentale* (R.Q.A.P.), est déclaré admissible à de telles prestations sans être exclu du bénéfice de telles prestations, reçoit pour chacune des semaines où il reçoit ou pourrait recevoir des prestations du RQAP, une indemnité complémentaire égale à la différence entre cent pour cent (100 %) de son traitement hebdomadaire et les prestations du RQAP qu'il reçoit ou pourrait recevoir, mais sans toutefois excéder douze (12) semaines.
- e) L'indemnité prévue à l'alinéa d) est versée à intervalle de deux (2) semaines à compter de la deuxième (2<sup>e</sup>) semaine qui suit la présentation, par le salarié, d'une preuve attestant qu'il reçoit des prestations du RQAP.
- f) Le salarié peut épuiser son crédit de vacances à son retour au travail ou reporter celui-ci conformément au paragraphe 26.08.
- g) Aux fins du présent article, le traitement hebdomadaire est obtenu en divisant par deux (2) le traitement périodique habituel.

- h) En aucun temps durant les douze (12) semaines du congé d'adoption, le salarié ne pourra recevoir un revenu supérieur à cent pour cent (100 %) de son traitement habituel en temps normal.

#### **28.09 Application**

Les articles 28.05, 28.06, 28.07 et 28.08 s'appliquent pour les personnes qui continuent de bénéficier du régime prévu à l'assurance emploi, et ce, en y appliquant les concordances nécessaires.

#### **28.10 Congé sans solde**

Sous réserve des besoins de l'Employeur, un salarié qui désire prendre un congé sans solde pour affaires personnelles peut obtenir la permission de s'absenter pour une période définie.

Le salarié conserve, mais n'accumule pas les avantages et autres bénéfiques prévus ou non dans la convention collective. Le salarié peut cependant conserver sa couverture d'assurance collective ainsi que celle du régime de retraite en acquittant le coût total des primes, avant le début de son congé, pour la durée de celui-ci.

À son retour, le salarié reçoit le traitement qu'il aurait reçu s'il était demeuré en service continu dans son emploi, à l'exception des augmentations d'échelons correspondant proportionnellement à la durée de son congé.

#### **28.11 Congé pour maladie et accidents graves**

Le salarié a droit à un congé pour présence requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents, en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

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

#### **28.12 Congé à traitement différé**

- a) Le but du régime à traitement différé est de permettre le financement d'un congé sans traitement sans pénaliser le salarié dans ses droits et avantages prévus à la présente convention.

**b) Définition**

Le régime de congé à traitement différé, ci-dessous appelé le « régime », vise à permettre à un salarié qui a obtenu au préalable une décision autorisant un congé sans traitement de voir son traitement étalé sur une période prédéterminée, de façon à pouvoir bénéficier d'une rémunération pendant le congé obtenu. Ce régime comprend une période de contribution suivie d'une période de congé.

**c) Durée du régime**

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

**d) Période de contribution au régime**

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

**e) Durée du congé**

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

**f) Répartition du pourcentage du traitement (RCTD)**

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

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

**g) Traitement applicable**

Le pourcentage du traitement que le salarié reçoit au cours des années de participation au régime est calculé, selon l'option choisie à l'alinéa f), sur la base du traitement annuel réajusté selon les augmentations prévues à la présente convention, à l'exception de l'augmentation statutaire s'il y a lieu, correspondant proportionnellement à la période de congé.

**h) Droits et avantages**

Les jours et autres congés avec traitement prévus à la présente convention sont rémunérés selon le pourcentage de l'option choisie par le salarié pendant la période de contribution de même que pendant la période de congé.

Au cours de la période de congé, le salarié en congé à traitement différé conserve, mais n'accumule pas les avantages et autres bénéfices prévus ou non à la présente convention. En outre, il conserve la totalité de son solde d'heures de vacances accumulées, mais non utilisées au moment de la prise d'effet du congé. Ces heures pourront être utilisées au retour du congé ou reportées conformément aux dispositions du paragraphe 26.08.

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

**i) Admissibilité**

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

**j) Cotisations aux régimes d'assurance et de retraite**

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

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

### **k) Terminaison de régime**

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

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

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

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

### **l) Interruption temporaire du régime**

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

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

### **m) Congés parentaux**

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



n) **Suspension**

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

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

S'il advient que l'absence en raison de maladie ou que l'incapacité découlant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle de même que d'une suspension perdue au-delà de la durée maximale du régime, le régime prend fin et les contributions retenues sur le traitement sont remboursées sans intérêt.

o) **Retour**

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

p) **Généralité**

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

## **ARTICLE 29 AUGMENTATION D'ÉCHELON**

### **29.01 Dispositions générales**

- a) Les augmentations d'échelon sont accordées au salarié jusqu'à ce qu'il ait atteint le maximum de son groupe de traitement.
- b) Le salarié reçoit l'équivalent d'une augmentation d'échelon d'année en année le jour anniversaire de sa nomination comme salarié ou de sa promotion temporaire ou permanente.
- c) **Pour le salarié auxiliaire**

Le salarié reçoit annuellement à sa date anniversaire, une augmentation d'échelon. L'augmentation d'échelon est calculée selon le ou les emplois qu'il a occupés depuis son embauche ou sa dernière date anniversaire.

La valeur de l'augmentation est établie au prorata des heures travaillées dans le ou les emplois concernés sur mille huit cent vingt (1820) heures, selon l'échelon apparaissant à l'annexe « A-1 », sommaire de la structure salariale par année.

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

## **29.02 Augmentation d'échelon**

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

## **ARTICLE 30 RÉGIMES D'ASSURANCE**

### **30.01 Contrat d'assurance**

#### **a) Pour les salariés permanents**

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

Le traitement déclaré à l'assureur, pour établir le montant de l'indemnité inclut le calcul des primes et du paiement pour une nomination temporaire (affectation).

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

L'Employeur assume la totalité de la prime de ladite police d'assurance.

#### **f) Pour les salariés auxiliaires**

À compter de la date de signature, l'Employeur s'engage à maintenir une assurance garantissant au salarié auxiliaire qui justifie cinq (5) années d'ancienneté, dans la mesure où celui-ci satisfait aux conditions prévues à la police d'assurance :

- i. une indemnité de décès avant la retraite égale à deux (2) fois le traitement de l'année précédant le décès ou l'invalidité;
- ii. une indemnité d'invalidité long terme non indexée, égale à trente-cinq pour cent (35 %) de la moyenne des trente-six (36) derniers mois précédant le début de son absence en maladie. Cette indemnité débute à l'expiration d'un délai de carence de dix-sept (17) semaines et est calculée au prorata de ses heures travaillées;
- iii. L'Employeur assume la totalité de la prime de ladite police d'assurance;
- iv. Une indemnité d'invalidité additionnelle long terme identique à celle prévue à l'alinéa ii). La prime de celle-ci est payée par la personne salariée.

#### **g) Copie des polices-maîtresses**

L'Employeur remet au Syndicat, dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, copie des polices-maîtresses d'assurance vie et d'assurance invalidité.

### **30.02 Décisions de l'assureur**

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

### **30.03 Rabais RHDSC**

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

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

La définition de la masse salariale des salariés assujettis à la convention collective est la même que celle prévue à l'alinéa 32.06 b).

**Salarié permanent – invalidité longue durée**

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

- a) Un salarié invalide a droit, à l'expiration d'un délai de carence égal à vingt-sept (27) semaines, à une rente d'invalidité annuelle payable bimensuellement et égale à trente-cinq pour cent (35 %) de son meilleur traitement. Le meilleur traitement est égal à la moyenne annuelle du traitement pour les trente-six (36) mois consécutifs les mieux rémunérés, précédant le début de l'invalidité. L'Employeur procure au salarié une assurance salaire de longue durée additionnelle identique à celle prévue au présent paragraphe. Cette assurance est complètement à la charge du salarié qui assume le coût de la prime et est prélevée à la source par l'Employeur. Cette prime ne peut être supérieure à celle de l'Employeur.
- b) Aux fins de l'application du présent paragraphe, la définition d'invalidité durant les dix-huit (18) premiers mois correspond, sous réserve de l'application de l'alinéa e) ci-dessous et des limitations et exclusions habituellement applicables dans les contrats d'assurance en cas d'invalidité de courte durée, à l'état de déficience physique ou mentale nécessitant un suivi médical et qui rend le salarié totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi. Par la suite, elle correspond à l'état de déficience physique ou mentale qui rend le salarié totalement incapable d'accomplir tout emploi que l'Employeur peut lui offrir, pour lequel il est raisonnablement qualifié en raison de sa formation, de son éducation ou de son expérience et qui comporte une rémunération au moins égale au double de la prestation prévue à l'alinéa a) du présent paragraphe.
- c) Le paiement de la rente d'invalidité cesse lorsqu'il appert d'un rapport médical : que l'invalidité en regard de son emploi d'origine a pris fin; lorsqu'un emploi répondant aux exigences de la définition d'invalidité devient disponible; lorsque le salarié atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans ou lorsque le salarié prend sa retraite ou, lorsqu'il est admissible à la retraite sans pénalité.
- d) **Examens médicaux**
  1. Procédure de base : au moins un (1) médecin désigné par l'Employeur ou le tiers, s'il y a lieu, 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 les décisions des médecins de l'Employeur ou du tiers, il a le droit, dans les soixante (60) jours de la réception de l'avis à cet effet, de saisir l'Employeur de la consultation écrite de son propre médecin. Si ce médecin et ceux de l'Employeur ou du tiers diffèrent d'opinion, ils s'entendent pour recommander à l'Employeur la nomination d'un (1) autre médecin dont la décision est finale. L'examen effectué par ce médecin se fait en présence des médecins de l'Employeur ou du tiers et du médecin personnel du salarié, s'ils désirent y assister.

L'Employeur et le salarié paient à parts égales les honoraires des certificats, rapports médicaux ou autres documents demandés au salarié ainsi que ceux du médecin nommé conjointement.

**e) Indexation**

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

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

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

## **30.05**

### **Prélèvement à la source de la contribution**

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

## **ARTICLE 31 ALLOCATIONS DE DÉPENSES, FRAIS DE DÉPLACEMENT ET STATIONNEMENT**

### **31.01**

#### **Utilisation d'automobile**

Le salarié n'est pas tenu d'utiliser son automobile dans l'exécution de son travail à l'exception de ceux nommés à l'annexe « K ».

### **31.02**

#### **Modalités de remboursement**

- a) Le salarié est remboursé de toute dépense encourue dans ou en conséquence de l'exercice de son emploi, à la condition que celle-ci ait été approuvée au préalable par l'Employeur.
- b) La politique de l'Employeur consiste à accorder un taux uniforme d'allocation de dépenses et de frais de déplacement aux salariés qui sont appelés à encourir de tels frais dans des circonstances analogues.
- h) Pour tout déplacement impliquant des dépenses prévisibles de vingt-cinq dollars (25 \$) et plus, l'Employeur accorde, sur demande, une avance pour compenser les frais de dépenses approuvés au préalable.

### **31.03**

#### **Droit acquis**

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

## **ARTICLE 32      PERFECTIONNEMENT**

### **32.01                    Remboursement des frais**

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

Lorsque convenu au comité de formation, prévu au paragraphe 32.05, le remboursement mentionné ci-dessus peut comprendre le remboursement de frais non énumérés, s'il en est.

### **32.02                    Formation demandée par l'Employeur**

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

### **32.03                    Association ou ordre professionnel(le)**

Le salarié est libre d'appartenir à une association ou à un ordre professionnel(le), sauf dans le cas où le droit de pratique est relié à l'appartenance à telle association ou tel ordre. Les frais reliés à l'obligation d'appartenir à une association ou ordre professionnel(le) ainsi que ceux encourus pour la qualification ou la requalification d'un emploi sont assumés par l'Employeur.

### **32.04                    Congé sans traitement pour études à temps plein**

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

Les dispositions des paragraphes 32.01 et 32.02 ne s'appliquent pas aux salariés bénéficiant d'un congé sans solde prévu au présent paragraphe.

## 32.05

### Comité de formation

- a) Le comité doit tenir compte des objectifs suivants :
  - faciliter le plan de carrière;
  - maintenir, développer et acquérir des compétences;
  - accéder à des fonctions supérieures;
  - répondre à des besoins institutionnels de développement de la main-d'œuvre;
  - faciliter la gestion et la mobilité des salariés.
- b) Le programme institutionnel de formation doit assurer les aspects suivants :
  - formation professionnelle et technique;
  - formation en santé et sécurité du travail;
  - formation à la suite des changements technologiques.
- c) L'Employeur met à la disposition du comité, l'information relative aux programmes étudiés ou envisagés.
- d) Pour le processus d'allocation des ressources du programme institutionnel de formation, le Service des ressources humaines fait un inventaire des besoins de formation du personnel syndiqué auprès des gestionnaires et suggère les priorités de formation selon des critères préalablement établis et en informe le comité.

## 32.06

### Versement fonds d'éducation syndicale

- a) Chaque trois (3) mois, l'Employeur verse au Fonds d'éducation syndicale du Syndicat, un montant égal à trois dixièmes pour cent (0,30 %) de la masse salariale des salariés assujettis à la convention collective pour les trois (3) mois précédents.
- b) La masse salariale des salariés assujettis à la convention collective signifie la somme des traitements versés à laquelle s'ajoute la somme des montants payés en crédit d'heures de maladie, en heures de congé mobile et de congés spéciaux payés, en jours fériés et de congés chômés et payés, en primes, en prestations versées en vertu de l'alinéa 25.01 a), en vacances, en prestations liées aux congés de maternité ou parental, en libérations syndicales payées par l'Employeur et en travail supplémentaire. La masse salariale inclut les sommes versées aux salariés mis à pied, ayant démissionné ou ayant été congédiés pendant la période en cause.
- c) Le Fonds d'éducation syndicale est utilisé uniquement à des fins d'éducation sur tous les aspects du syndicalisme.



## **ARTICLE 33      TRAITEMENT**

### **33.01            Application**

- a) À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 ou de la date de sa nomination s'il a été ou est embauché après cette date, le salarié est rémunéré selon l'échelle de traitement applicable prévue au plan de rémunération (annexe « A-1 ») pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2023.

Le traitement individuel du salarié est augmenté de 4 %.

- b) À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 ou à sa date de nomination s'il est embauché après cette date, le salarié est rémunéré selon l'échelle de traitement applicable prévue au plan de rémunération (annexe « A-1 ») pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2024 jusqu'au 31 décembre 2024 .

Le traitement individuel du salarié est augmenté du pourcentage équivalent l'IPC annualisé à Montréal<sup>1</sup> du mois de septembre pour l'année précédente, auquel il faut ajouter 0,75 %. Dans tous les cas, l'augmentation minimale est de 2,5 % et l'augmentation maximale est de 4 %.

- c) À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 ou à sa date de nomination s'il est embauché après cette date, le salarié est rémunéré selon l'échelle de traitement applicable prévue à la lettre d'entente du nouveau plan de rémunération (annexe « A-1 ») pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2025 jusqu'au 31 décembre 2025.

Le traitement individuel du salarié est augmenté du pourcentage équivalent à l'IPC annualisé à Montréal<sup>1</sup> du mois de septembre pour l'année précédente, auquel il faut ajouter 0,75 %. Dans tous les cas, l'augmentation minimale est de 2,5 % et l'augmentation maximale est de 4 %.

- d) À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 ou à sa date de nomination s'il est embauché après cette date, le salarié est rémunéré selon l'échelle de traitement applicable prévue au plan de rémunération (annexe « A-1 ») pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2026 jusqu'au 31 décembre 2026.

Le traitement individuel du salarié est augmenté du pourcentage équivalent à l'IPC annualisé à Montréal<sup>1</sup> du mois de septembre pour l'année précédente, auquel il faut ajouter 0,75 %. Dans tous les cas, l'augmentation minimale est de 2,5 % et l'augmentation maximale est de 4 %.

---

<sup>1</sup> Tel que publié par Statistique Canada.

- e) À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2027 ou à sa date de nomination s'il est embauché après cette date, le salarié est rémunéré selon l'échelle de traitement applicable prévue au plan de rémunération (annexe « A-1 ») pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2027 jusqu'au 31 décembre 2027.

Le traitement individuel du salarié est augmenté du pourcentage équivalent à l'IPC annualisé à Montréal<sup>2</sup> du mois de septembre pour l'année précédente, auquel il faut ajouter 0,75 %. Dans tous les cas, l'augmentation minimale est de 2,5 % et l'augmentation maximale est de 4 %.

### **33.02 Traitement à la suite d'une réévaluation**

Aucun salarié ne subit de réduction de traitement à la suite d'une réévaluation de son emploi et de la mise en vigueur des nouvelles échelles de traitement.

### **33.03 Réévaluation emploi à la baisse**

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

### **33.04 Traitement emploi réévalué à la hausse**

Le traitement individuel du salarié dont l'emploi est réévalué dans un groupe supérieur à son groupe est établi à partir du traitement de l'emploi qu'il occupe. Le traitement dans son nouveau groupe est établi au premier échelon qui équivaut à une augmentation de salaire. Si cette augmentation est inférieure à deux pour cent (2 %), l'échelon suivant lui est octroyé.

### **33.05 Salarié auxiliaire**

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

### **33.06 Prime**

À compter de la signature de la convention collective, tous les salariés ont droit aux primes suivantes :

- Prime de soir (1,25 \$/hre)  
- payable sur toute heure travaillée entre 18 h et 23 h 59 du lundi au vendredi;

---

<sup>2</sup> Tel que publié par Statistique Canada.

- Prime de nuit (1,85 \$/hre)  
- payable sur toute heure travaillée entre minuit et 7 h;
- Prime de fin de semaine (1,85 \$/hre)  
- payable sur toute heure travaillée le samedi et le dimanche.

Les primes détaillées ci-dessus ne peuvent être versées concurremment avec le taux pour travail en temps supplémentaire.

Les primes ne sont pas prises en compte dans le calcul des autres conditions de travail prévues à la convention collective, notamment mais non limitativement : le temps supplémentaire, les jours fériés, les congés mobiles, et l'indemnité de vacances.

Les primes ne sont également pas cumulatives. Advenant qu'un employé aurait théoriquement droit à plus d'une prime, il reçoit la plus élevée des deux.

### **33.07 Augmentation montant des primes**

Le montant des primes prévues à la présente convention collective ainsi qu'aux lettres d'ententes en vigueur est également augmenté du même pourcentage, pour les mêmes périodes et selon les mêmes modalités que les augmentations mentionnées au paragraphe 33.01.

### **33.08 Boni d'ancienneté**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, chaque salarié permanent a droit à un boni d'ancienneté établi de la façon suivante :

- Après cinq (5) ans d'ancienneté à la Ville : 300 \$
- Après dix (10) ans d'ancienneté à la Ville : 600 \$
- Après quinze (15) ans d'ancienneté à la Ville : 900 \$
- Après vingt (20) ans d'ancienneté à la Ville : 1 200 \$
- Après vingt-cinq (25) ans d'ancienneté à la Ville : 1 500 \$

Le boni d'ancienneté est payé à chaque salarié permanent admissible, le ou vers le 15 novembre de chaque année.

## **ARTICLE 34 VERSEMENT DU TRAITEMENT**

### **34.01 Traitement annuel**

Le traitement annuel est réparti en vingt-six (26) versements. Le versement est effectué par dépôt direct tous les deux (2) jeudis avant-midi.

Toutefois, pour le salarié auxiliaire, le traitement annuel est réparti en cinquante-deux (52) versements. Le versement est effectué par dépôt direct tous les jeudis avant-midi.

#### **34.02 Jour férié**

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

#### **34.03 Information talon de paie**

a) Le talon du chèque de paie doit indiquer au moins les détails suivants :

- nom et prénom du salarié;
- numéro matricule du salarié;
- titre de l'emploi;
- code de l'emploi;
- taux horaire normal;
- nom de l'employeur;
- date et période de paie;
- nombre d'heures normales;
- nombre d'heures supplémentaires;
- salaire pour les heures normales de travail;
- salaire pour les heures supplémentaires de travail;
- primes;
- avantages imposables;
- détails des déductions;
- paie nette;
- gains et déductions cumulés;
- crédit d'heures en maladie;
- banque d'heures en maladie.

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

#### **34.04 Remboursement erreur de paie**

a) Advenant une erreur sur la paie imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur sur la paie qui suit la demande du salarié, en remettant à ce dernier l'argent dû par chèque.

- b) Lorsque le salarié doit faire un remboursement d'argent à l'Employeur, ce remboursement se fait par déduction sur le chèque de paie. Avant de faire quelques retenues que ce soit, le salarié doit être avisé qu'une dette lui est réclamée et confirmé par écrit que cette dette est certaine, liquide et exigible. L'Employeur et le salarié doivent convenir du remboursement et de l'étalement de celui-ci. À défaut d'entente et si le montant est supérieur à cent (100) dollars, l'Employeur prélèvera un maximum de dix pour cent (10 %) du salaire brut.

#### **34.05 Départ du salarié**

Un employé mis à pied, congédié ou qui quitte de son propre gré, reçoit son salaire et ses effets personnels au moment de son départ ou au plus tard le jour de la paie suivant son départ.

### **ARTICLE 35 RÉGIME DE RETRAITE**

Les parties reconnaissent le régime présentement en vigueur.

Toute modification au régime actuel doit être convenue entre les parties et sera faite selon les modalités du règlement et lois applicables.

### **ARTICLE 36 PROGRAMME MIXTE D'AIDE AUX EMPLOYÉS**

#### **36.01 Programme d'aide aux employés**

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

À cet effet, les parties s'entendent pour :

- collaborer ensemble pour venir en aide aux salariés souffrant des problèmes énumérés;
- reconnaître que ces problèmes sont des maladies qui peuvent et doivent être traitées;
- sensibiliser les salariés aux prises avec des problèmes reliés à l'exécution du travail, à l'assiduité ou à la conduite, et ce, avant que cela n'ait donné lieu à des mesures disciplinaires, qu'ils peuvent requérir de l'aide par le programme d'aide aux employés;

- participer à l'identification et à l'évaluation des organismes et autres ressources qui peuvent être utilisées pour aider les salariés;
- respecter le principe de la confidentialité indispensable à une intervention efficace. En aucun cas, les informations obtenues ne peuvent servir à d'autres fins qu'à l'application du présent article ou des régimes d'assurances, et ce, avec le consentement écrit du salarié.

### **36.02 Libération représentant**

Le salarié désigné par le Syndicat pour agir comme représentant au sens du paragraphe 36.01 bénéficie d'une libération aux frais de l'Employeur, selon les modalités déterminées au paragraphe 5.04.

### **36.03 Droit employeur**

Le présent article ne doit pas être interprété comme constituant une renonciation au droit de l'Employeur de maintenir l'ordre, d'exercer son droit de gérance ou de sanctionner en cas de mauvaise conduite.

## **ARTICLE 37 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**

### **37.01 Définition**

On entend par changements technologiques tous changements ou évolution apportés aux équipements, matériels, procédés ou tâches dévolues à un (1) ou des salarié(s) par l'introduction de nouvelles technologies et de nouveaux procédés de travail.

### **37.02 Achat nouveaux équipements**

Lorsque l'Employeur achète de nouveaux équipements qui exigent, de la part du salarié qui doit faire fonctionner ceux-ci, une plus grande connaissance technique que celle nécessaire pour les équipements actuellement utilisés par l'Employeur, il permettra aux employés intéressés, et ce, par ancienneté, de suivre les cours nécessaires ou la formation requise afin d'assurer le fonctionnement de ces équipements de travail.

### **37.03 Avis au Syndicat**

Le Syndicat est informé, par un avis écrit des informations suivantes : la nature et le calendrier d'implantation prévu du changement technologique, l'identification des postes ou des emplois des salariés concernés, les effets anticipés en regard de l'organisation du travail et les principales caractéristiques techniques des nouveaux équipements, appareils ou machineries s'il en est.

## **ARTICLE 38 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

### **38.01 Durée**

La présente convention entre en vigueur à la date de sa signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 2027, sauf en ce qui a trait au paiement de salaire rétroactif décrit ci-dessous.

### **38.02 Rétroactivité**

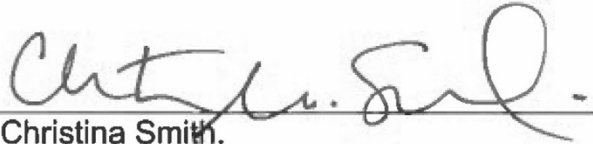
Dans les soixante (60) jours suivant la signature de la convention collective, l'Employeur s'engage à verser un montant équivalent au salaire rétroactif depuis 1<sup>er</sup> janvier 2023 aux salariés qui sont à l'emploi de la Ville et ceux qui ont pris leurs retraites depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

### **38.03 Terme de la convention collective**

Au terme de la convention collective, à la suite de la dénonciation conformément aux dispositions du Code du travail, les dispositions de la présente convention collective et des lettres d'entente intervenues entre les parties demeurent en vigueur jusqu'à la signature de la prochaine convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Westmount, ce 8<sup>e</sup> jour du mois de décembre 2023.

**POUR LA VILLE DE WESTMOUNT**



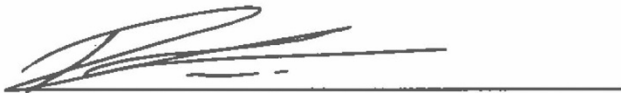
Christina Smith,  
Mairesse



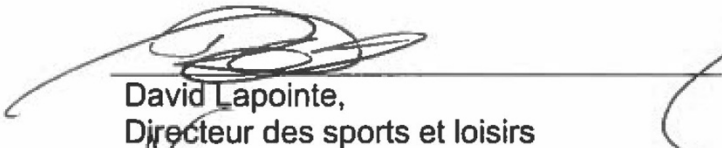
Julie Mandeville,  
Directrice générale



Annie-Claude Cérat,  
Directrice des ressources humaines



Roslane Mediouni,  
Directeur adjoint ressources humaines

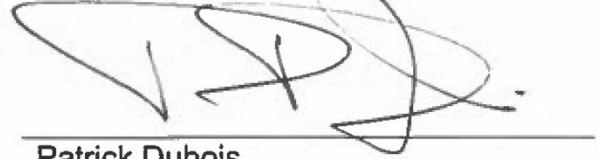


David Lapointe,  
Directeur des sports et loisirs



Me Alexis Charpentier CRIA  
Représentant — Comité de négociation

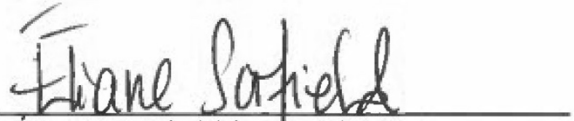
**POUR LE SYNDICAT DES  
FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX  
DE MONTRÉAL (SGFP)**



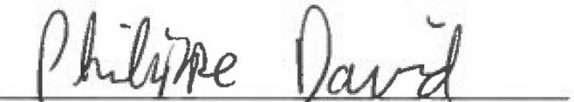
Patrick Dubois,  
Président



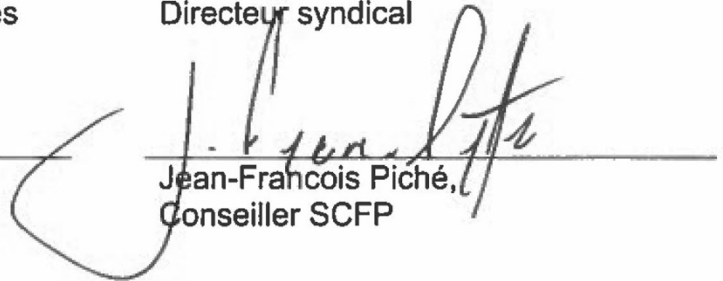
Johanne Joly,  
Secrétaire générale



Éliane Scofield-Lamarche,  
Vice-président



Philippe David,  
Directeur syndical



Jean-François Piché,  
Conseiller SCFP



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

### a) Sommaire de la structure salariale au 1<sup>er</sup> janvier 2023

- Augmentation de 4 %

Groupe	Minimum	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Maximum	Minimum annuel	Maximum annuel
1	16,17 \$	17,46 \$	18,76 \$	20,04 \$	21,56 \$	29 423 \$	39 230 \$
2	18,07 \$	19,51 \$	20,94 \$	22,41 \$	24,08 \$	32 890 \$	43 828 \$
3	19,97 \$	21,57 \$	23,16 \$	24,77 \$	26,62 \$	36 338 \$	48 444 \$
4	21,87 \$	23,61 \$	25,35 \$	27,11 \$	29,14 \$	39 805 \$	53 042 \$
5	23,77 \$	25,67 \$	27,56 \$	29,46 \$	31,68 \$	43 253 \$	57 658 \$
6	25,67 \$	27,70 \$	29,78 \$	31,82 \$	34,22 \$	46 720 \$	62 275 \$
7	27,56 \$	29,78 \$	31,97 \$	34,19 \$	36,74 \$	50 168 \$	66 872 \$
8	29,46 \$	31,83 \$	34,20 \$	36,54 \$	39,29 \$	53 616 \$	71 507 \$
9	31,36 \$	33,87 \$	36,38 \$	38,90 \$	41,82 \$	57 083 \$	76 105 \$
10	33,27 \$	35,92 \$	38,58 \$	41,26 \$	44,35 \$	60 551 \$	80 721 \$
11	35,16 \$	37,98 \$	40,79 \$	43,61 \$	46,89 \$	63 999 \$	85 338 \$
12	37,06 \$	40,05 \$	42,99 \$	45,96 \$	49,43 \$	67 447 \$	89 954 \$
13	38,96 \$	42,08 \$	45,20 \$	48,33 \$	51,95 \$	70 914 \$	94 552 \$

### b) Sommaire de structure salariale au 1<sup>er</sup> janvier 2024

Augmentation équivalente à l'IPC Montréal<sup>3</sup> pour l'année précédente, à laquelle il faut ajouter 0,75 %. Dans tous les cas, l'augmentation minimale est de 2,5 % et l'augmentation maximale est de 4 %.

### c) Sommaire de structure salariale au 1<sup>er</sup> janvier 2025

Augmentation équivalente à l'IPC Montréal pour l'année précédente, à laquelle il faut ajouter 0,75 %. Dans tous les cas, l'augmentation minimale est de 2,5 % et l'augmentation maximale est de 4 %.

<sup>3</sup> Tel que publié par Statistique Canada.

**d) Sommaire de structure salariale au 1<sup>er</sup> janvier 2026**

Augmentation équivalente à l'IPC Montréal pour l'année précédente, à laquelle il faut ajouter 0,75 %. Dans tous les cas, l'augmentation minimale est de 2,5 % et l'augmentation maximale est de 4 %.

**e) Sommaire de structure salariale au 1<sup>er</sup> janvier 2027**

Augmentation équivalente à l'IPC Montréal pour l'année précédente, à laquelle il faut ajouter 0,75 %. Dans tous les cas, l'augmentation minimale est de 2,5 % et l'augmentation maximale est de 4 %.

## ANNEXE « A-2 » RÉMUNÉRATION DES EMPLOIS ÉTUDIANTS

Les dispositions de la convention collective ne s'appliquent pas à l'étudiant à l'exception des dispositions suivantes;

- Article 5 Régime syndical
- Article 15 Santé et sécurité du travail
- Article 17 Semaine et heures de travail
- Article 23 Travail supplémentaire

Postes	Salaire 2023	1 an exp	2 ans exp	3 ans exp
Superviseur piscine	21,59 \$	22,44 \$	23,30 \$	24,16 \$
Assistant superviseur	20,42 \$	21,28 \$	22,14 \$	22,99 \$
Sauveteur en chef	19,25 \$	20,11 \$	20,96 \$	21,82 \$
Sauveteur	18,09 \$	18,94 \$	19,80 \$	20,66 \$
Préposé piscine	15,75 \$	16,61 \$	17,47 \$	18,32 \$
Responsable camp de jour	17,51 \$	18,36 \$	19,22 \$	20,08 \$
Moniteur de camp de jour	15,75 \$	16,61 \$	17,47 \$	18,32 \$
Moniteur tennis	15,75 \$	16,61 \$	17,47 \$	18,32 \$
Superviseur horticulteur	18,09 \$	18,94 \$	19,80 \$	20,66 \$
Patrouilleur de parc	21,59 \$	22,44 \$	23,30 \$	24,16 \$

Pour les années subséquentes (Référence au salaire minimum) \$

- a) Le taux minimum doit toujours être minimalement de cinquante cents (0,50 \$) supérieur au salaire minimum fixé selon la *Loi des normes du travail*.
- b) Si le taux minimum doit être ajusté en fonction de l'alinéa a), l'ensemble des taux doit être révisé afin de conserver les écarts entre eux.
- c) Les autres conditions de travail sont celles prévues à la *Loi des normes du travail*.

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

Groupe de traitement	Emploi	Code d'emploi
3	Commis aux installations	2074
	Commis de bureau	2048
4	Commis au support administratif	2031
	Commis au permis de stationnement	2022
	Aide bibliothécaire	2043
5	Agent(e) au support administratif	2061
	Agent(e) de bureau	2062
	Agent(e) de stationnement	2021
6	Agent(e) aux événements logistiques	2040
	Agent(e) en urbanisme	2052
	Préposé(e) aux comptes payables et au support administratif	2007
	Préposé(e) aux télécommunications	2023
	Agent des services en ligne et archives	2086
	Préposé à la caisse et au service à la clientèle	2077
	Préposé pointeur(euse) et inventaire	2030
7	Préposé(e) aux services juridiques et greffe	2029
	Préposé(e) à l'approvisionnement	2013
	Bibliotechnicien(ne)	2044
	Agent(e) administratif(ve)	2045
	Adjoint(e) au soutien administratif	2006
	Agent(e) de distribution – équipements municipaux	2014
	Technicien(ne) en gestion de documents et archives	2027
	Secrétaire d'unité administrative	2019
	Animateur(trice) spécialisé(e) – loisirs socio-culturels	2066
8	Technicien(ne) recouvrement et budget	2058
	Préposé(e) principal(e) à la bibliothèque	2042
	Agent(e) de la sécurité publique	2025
	Agent(e) de stationnement principal	2020
	Technicien(ne) service à la clientèle	2057
	Préposé(e) à l'exploitation des compteurs d'eau	2077

<b>Groupe de traitement</b>	<b>Emploi</b>	<b>Code d'emploi</b>
<b>9</b>	Agent(e) de contrôle et d'administration de la paie et des avantages sociaux	2005
	Agent(e) - revenus et encaissements	2009
	Agent(e) applications et systèmes corporatifs	2018
	Inspecteur (trice) en horticulture et arboriculture	2036
	Surveillant(e) d'activités	2047
	Agent(e) d'approvisionnement	2012
	Chargé(e) de rédaction et de communications	2001
	Secrétaire de direction	2039
	Technicien(ne) environnement micro-ordinateur	2017
	Chargé(e) des médias sociaux et graphiste	2002
	Agent comptable	2079
	Technicien aux événements et activités de programmation	2080
	<b>10</b>	Sergent(e)
Animateur(trice) en sports et loisirs		2049
Préposé(e) à la rédaction et à l'analyse - dossiers administratifs		2028
Technicien(ne) paie et ressources humaines		2075
Technicien des systèmes en ressources humaines en ressources humaines		2088
Préposé(e) à la rédaction et à l'analyse		2083
<b>11</b>	Agent(e) technique infrastructure réseau	2015
	Agent(e) technique en environnement	2034
	Agent(e) technique ingénierie municipale	2033
	Chargé(e) des opérations – Sports et loisirs	2046
	Agent(e) technique en génie civil (eaux et égouts)	2038
	Agent(e) technique en circulation et stationnement	2035
	Agent(e) technique en architecture	2063
	Agent technique dessinateur arpenteur	2078
	Agent technique en horticulture et arboriculture	2082
	Inspecteur aménagement urbain	2084
	Agent(e) technique de projets - Hydro Westmount	2085
	Technicien principal – taxation, perception et service à la clientèle	2087
<b>13</b>	Inspecteur(trice) en chef	2051

## **ANNEXE « C »      DROIT DE RAPPEL DES SALARIÉS AUXILIAIRES**

Le salarié qui a complété sa période d'essai et qui détient de l'ancienneté comme défini à l'article 18 acquiert un droit de rappel. Le rappel s'effectue selon les dispositions de la présente annexe.

### **C-1 Remplacement ponctuel**

Lorsque l'Employeur décide de rappeler un salarié pour un besoin ponctuel, il doit rappeler les salariés selon les étapes suivantes :

- Par ancienneté, parmi les salariés auxiliaires de cet emploi et qui se sont inscrits sur la liste de rappel pour un remplacement ponctuel;
- Par ancienneté, parmi les salariés auxiliaires sans affectation de cet emploi et qui se sont inscrits sur la liste de rappel pour un remplacement ponctuel.

### **C-2 Droit de rappel**

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

#### **Procédure de rappel**

- a) Le rappel au travail est effectué par ancienneté, par emploi.
- b) Le salarié doit informer l'Employeur du moyen (répondeur, téléavertisseur, cellulaire, courriel, etc.) par lequel il souhaite être joint et lui fournir ses coordonnées.
- c) L'Employeur doit tenter de recontacter le salarié dans un délai de vingt-quatre (24) heures. À défaut de réponse ou de retour d'appel, l'Employeur offre le travail à un autre salarié.
- d) Si le salarié n'a pu être joint en vertu de l'alinéa précédent, l'Employeur informe le salarié, par courrier recommandé, à la dernière adresse fournie et l'invite à lui fournir les coordonnées où il peut être contacté. À défaut de réponse de la part du salarié dans les quinze (15) jours suivants, son nom est retiré de la liste de rappel et il perd son ancienneté.

## **ANNEXE « D »      POUR STAGIAIRE**

L'Employeur peut utiliser, pour une période prédéterminée, les services d'un stagiaire, et ce, dans le contexte des programmes de formation en système coopératif alternance travail étude. Le stagiaire est affecté à des tâches pertinentes du programme d'études auquel il est inscrit et il est jumelé à un salarié. L'intégration de ces stagiaires ne peut avoir pour effet de licencier ou d'éviter le rappel d'un salarié sur la liste de rappel.

Les dispositions de la convention collective ne s'appliquent pas à ce stagiaire à l'exception des dispositions suivantes :

- Article 15      Santé et sécurité du travail;
- Article 17      Semaine et heures de travail;
- Article 27      Jours fériés.

Ces stages peuvent être rémunérés. Dans un tel cas, l'article 5, Régime syndical, s'applique.

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

## **ANNEXE « E-1 » LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS PERMANENTS**

La liste sera remise au syndicat en vertu de l'article 18.04.



## **ANNEXE « E-2 » LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS AUXILIAIRES**

La liste sera remise au syndicat en vertu de l'article 18.04.

## ANNEXE « F »

FORMULAIRE D'ABSENCE POUR ACTIVITÉS  
SYNDICALES

Westmount

COLS BLANCS

Demande de libération syndicale

Nom et prénom de l'employé(e)	Matricule
-------------------------------	-----------

Service – Unité administrative

Emploi

Conformément à la convention collective :	Article	Départ	Date de départ				Retour prévu	Date de retour			
			Jour	Mois	Année	Heure		Jour	Mois	Année	Heure
Motif											

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

Nom des personnes rencontrées	Service – Unité administrative	Heures	
		Arrivée	Départ

Signature de l'employé(e)	Date	Signature du président du Syndicat	Date

Le représentant du Syndicat doit transmettre l'original de cette demande à son supérieur immédiat avant son absence, une copie au président de son Syndicat et une copie au Service des ressources humaines.

## À remplir par le Service des ressources humaines

- Transmettre une copie au service de la paie.

Signature du responsable :

Date

## ANNEXE « G » LISTE DES RENSEIGNEMENTS À FOURNIR AU SYNDICAT

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

Article de référence	Description	Date	Fréquence	Informations à fournir
4.03 c)	Liste des stagiaires		Ponctuel	Nom, durée
5.03	Liste de cotisations syndicales	15 jours de la fin du mois	Mensuel	Nom du salarié, matricule, salaire gagné, retenue effectuée
7.05	Plainte de harcèlement	Dès la connaissance de l'événement	Ponctuel	Toutes les informations pertinentes
9	Structure administrative	30 jours après la signature Avant le 31 janvier	Annuel ou 30 jours avant modification	Organigramme
15.03	Accident de travail ou maladie professionnelle	15 jours de la fin du mois	Mensuel	Toutes les informations pertinentes
16	Mesures disciplinaires et administratives	5 jours de la remise au salarié	Ponctuel	Motifs et faits reprochés
17.03	Horaire particulier		Ponctuel	Horaire, salarié visé
18.04	Liste ancienneté	31 janvier	Annuel	Nom, titre d'emploi, date d'ancienneté
18.05	Salarié hors unité		Ponctuel	Nom, raison, durée
19.01	Abolition de poste	60 jours de la vacance	Ponctuel	Avis d'abolition
19.02	Liste candidature	5 jours après l'affichage	Ponctuel	Noms des candidats, date d'ancienneté
19.02 g)	Avis de nomination	10 jours après le comblement	Ponctuel	Noms du candidat, date d'ancienneté
19.03 c)	Liste d'éligibilité	5 jours après l'examen	Ponctuel	Noms des salariés, date de l'examen, titre d'emploi
19.08 b)	Retour au poste d'origine	Avant 60 jours en poste	Ponctuel	Nom du salarié, motifs et date réintégration

Article de référence	Description	Date	Fréquence	Informations à fournir
19.10 a)	Liste des mouvements de main d'œuvre.		Mensuel	
19.10 a)	Registre de poste	Entre les 1 <sup>er</sup> janvier et le 15 janvier  Entre le 1 <sup>er</sup> septembre et le 15 septembre		Liste des postes et titulaires
19.10 a)	Abolition de poste ou d'emploi		Ponctuel	
20.05	Modification ou création d'emploi		Ponctuel	Description du poste, exigences normalisées et groupe de traitement
30.01	Contrat d'assurance	30 jours après la signature		Copie du contrat
37.03	Changement technique ou technologique		Ponctuel	La nature, le calendrier d'implantation, l'identification des postes ou des emplois, les effets anticipés en regard de l'organisation du travail et les principales caractéristiques techniques des nouveaux équipements

## **ANNEXE « H » UNIFORMES**

Le salarié qui bénéficie d'un uniforme dans l'exercice de son emploi en conserve tous les privilèges; cependant, le nettoyage et l'entretien sont à ses frais.

Les uniformes demeurent la propriété de l'Employeur et le salarié doit lui remettre les articles qu'il a en sa possession lors de leur renouvellement ou lorsqu'il cesse d'occuper un des emplois prévus à la présente annexe.

L'employé salarié à qui la Ville fournit un uniforme en conformité avec l'annexe « H » est tenu de le porter durant les heures normales de travail.

### **H-1 SERVICE DE L'AMÉNAGEMENT URBAIN**

#### **H-1.01 Inspecteurs**

- pantalons
- chemises à manches longues
- chemises à manches courtes
- débardeurs sans manches
- débardeurs cols en V manches longues
- cravates (clip on)
- souliers de construction
- caoutchoucs pour l'hiver
- manteaux d'hiver
- gants de cuirs
- chapeaux d'hiver (fourrure)

### **H-2 SERVICE DES SPORTS ET LOISIRS**

#### **H-2.01 Agent administratif Surveillant d'activité Chargé des opérations – Sports et loisirs**

- une (1) chemise pour événements spéciaux.

### **H-3 SERVICE DES FINANCES**

#### **H-3.01 Agent de distribution équipements municipaux**

- quatre (4) chemises à manches courtes
- quatre (4) chemises à manches longues
- quatre (4) paires de pantalons
- une (1) paire de souliers de construction avec embout d'acier
- un (1) manteau d'hiver (tous les deux (2) ans)

## H-4 SERVICE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE

### Le port de l'uniforme est obligatoire pour les salariés du Service

#### H-4.01 Agent de stationnement

- Pantalon quatre (4) / année
- Chemise grise courte quatre (4) / année
- Chemise grise longue quatre (4) / année
- Chandail de laine un (1) / durée de vie
- Cravates opération quatre (4) / année
- Souliers une (1) paire / durée de vie
- Bottes hiver courte ou longue une (1) paire / deux (2) ans
- Imperméable un (1) / trois (3) ans
- Manteau 4 saisons un (1) / durée de vie
- Gants une (1) paire / deux (2) ans
- Foulard ou cache cou un (1) / trois (3) ans
- Chapeau hiver un (1) / durée de vie
- Casquette une (1) / année
- Ceinture une (1) / durée de vie
- Épinglette avec nom deux (2) / durée de vie

#### H-4.02 Agent de sécurité publique

- Pantalon quatre (4) / année
- Chemise bleu courte quatre (4) / année
- Chemise bleu longue quatre (4) / année
- Chandail de laine un (1) / durée de vie
- Cravates opération quatre (4) / année
- Souliers une (1) paire / année
- Bottes hiver courte ou longue une (1) paire / deux (2) ans
- Imperméable un (1) / trois (3) ans
- Manteau 4 saisons un (1) / durée de vie
- Gants une (1) paire / deux (2) ans
- Foulard ou cache cou un (1) / trois (3) ans
- Ceinture un (1) / durée de vie
- Veste anti-perforation une (1) / durée de vie

#### **H-4.03**

#### **Sergent**

- Pantalon quatre (4) / année
- Chemise blanche courte quatre (4) / année
- Chemise blanche longue quatre (4) / année
- Chandail de laine un (1) / durée de vie
- Cravates opération quatre (4) / année
- Souliers une (1) paire / deux (2) ans
- Bottes hiver courte ou longue une (1) paire / deux (2) ans
- Imperméable un (1) / trois (3) ans
- Manteau 4 saisons un (1) / durée de vie
- Gants une (1) paire / deux (2) ans
- Foulard ou cache cou un (1) / trois (3) ans
- Ceinture un (1) / durée de vie
- Veste anti-perforation une (1) / durée de vie

#### **H-5 HYDRO-WESTMOUNT**

#### **H-5.01**

#### **Releveur de compteur**

- Pantalon long
- Pantalon court
- Polo manches longues
- Polo manches courtes
- Polar fleece
- Coupe-vent
- Manteau d'hiver
- Souliers
- Couvre chaussure et bottes d'hiver

**I-1 Politique de combinaison de scolarité et d'expérience**

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

**Principes généraux**

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

- I-1.01** Un diplôme d'études secondaires est le niveau de scolarité minimum requis pour accéder aux emplois de base chez l'Employeur. Aucune combinaison de scolarité et d'expérience n'est possible en deçà de ce seuil minimal. Tous les salariés sont présumés avoir ce diplôme d'études secondaires.
- I-1.02** Pour les emplois requérant des cours ou des crédits dans un secteur professionnel relié au domaine de l'emploi en sus de la scolarité de base, aucune compensation ne peut se faire pour ces cours et ces crédits.
- I-1.03** Pour les emplois exigeant un diplôme d'études collégiales, un degré minimum de scolarité équivalent à un diplôme d'études secondaires et de dix (10) cours au niveau collégial ou universitaire réussis dans le secteur professionnel relié au domaine de l'emploi, est requis.
- I-1.04** Aux fins de compensation de la scolarité, seules des années complètes d'expérience sont retenues.
- I-1.05** Il est également possible de compenser de l'expérience pertinente par un niveau de scolarité pertinente supérieure à l'exigence de base (diplôme d'études collégiales, certificat universitaire de trente (30) crédits, baccalauréat spécialisé).
- I-1.06** L'expérience pertinente se définit comme celle qui a permis aux candidats d'acquérir les connaissances et aptitudes professionnelles requises pour l'emploi postulé. On se référera à cette fin à la description d'emploi et aux qualifications d'emploi immédiatement préparatoire à l'emploi postulé.



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

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

## I-2 Modalités d'application

<b>Scolarités / Expériences Emplois postulés</b>	<b>Compensation</b>
Diplôme d'études secondaires (DES) ou Diplôme d'études professionnelles (DEP) / moins d'un (1) an	DEC / aucune expérience, certificat universitaire (trente (30) crédits) / aucune expérience
DES ou DEP / un (1) an	DEC / aucune expérience, certificat universitaire (trente (30) crédits) / aucune expérience
DES ou DEP / deux (2) ans	DEC / aucune expérience, certificat universitaire (trente (30) crédits) / aucune expérience
DES ou DEP / quatre (4) ans	DEC / un (1) an, certificat universitaire (trente (30) crédits) / un (1) an, baccalauréat (quatre-vingt-dix (90) crédits) / aucune expérience
DES ou DEP / six (6) ans	DEC / deux (2) ans, certificat universitaire (trente (30) crédits) / deux (2) ans, baccalauréat (quatre-vingt-dix (90) crédits) / aucune expérience
DEC professionnel / moins d'un (1) an	DES ou DEP + dix (10) cours / deux (2) ans, certificat universitaire (trente (30) crédits) / moins d'un (1) an, baccalauréat (quatre-vingt-dix (90) crédits) / aucune expérience
DEC professionnel / un (1) an	DES ou DEP + dix (10) cours / quatre (4) ans, certificat universitaire (trente (30) crédits) / un (1) an, baccalauréat (quatre-vingt-dix (90) crédits) / aucune expérience
DEC professionnel / deux (2) ans	DES ou DEP + dix (10) cours / six (6) ans, certificat universitaire (trente (30) crédits) / deux (2) ans, baccalauréat (quatre-vingt-dix (90) crédits) / aucune expérience
Aux fins de compensation, un DEC professionnel sera considéré l'équivalent d'un certificat universitaire de trente (30) crédits.	

**ANNEXE « J »**

**PLAN D'ÉVALUATION DES EMPLOIS UTILISÉS  
LORS DE L'ÉLABORATION DU PROGRAMME  
D'ÉQUITÉ SALARIALE**

Non publié.

## **ANNEXE « K »      ALLOCATION AUTOMOBILE**

- K1.01**      À l'exception des salariés affectés à l'emploi d'inspecteur de bâtiment du Service de l'aménagement urbain, le salarié n'est pas tenu d'utiliser son automobile dans l'exécution de son travail
- K1.02**      Le salarié qui utilise son automobile dans l'exécution de son travail reçoit de l'Employeur une compensation de ce chef suivant les normes et sujette aux prescriptions contenues au présent article.
- K1.03**      Pour recevoir la compensation ci-dessous désignée comme allocation d'automobile, le salarié doit :
- a) y être autorisé par une décision de son supérieur immédiat;
  - b) être muni, en tout temps, d'un permis de conduire valide;
  - c) être détenteur d'une assurance de classe « plaisir et affaire » ou « plaisir et affaire occasionnelle », selon le cas;
  - d) avoir remis le certificat d'assurance de l'Employeur (paragraphe K1.12) à son supérieur immédiat;
  - e) le salarié ne peut utiliser son automobile dans l'exercice de son emploi qu'après avoir satisfait à toutes les exigences du présent alinéa.
- K1.04**      L'allocation automobile est payée selon le plan suivant :
- un montant mensuel de cent quatre-vingt-quinze dollars (195 \$), plus cinquante-sept cents (0.57 \$) le kilomètre pour chaque kilomètre additionnel à cent soixante (160) kilomètres au cours d'un (1) mois;
- plus quarante-sept cents (0,47 \$) le kilomètre pour chaque kilomètre additionnel à trois cent vingt (320) kilomètres au cours d'un (1) mois;
- plus trente-huit cents (0,38 \$) le kilomètre pour chaque kilomètre additionnel à mille deux cent quatre-vingts (1280) kilomètres au cours d'un (1) mois;

plus le privilège de stationner sans frais sur les terrains de stationnement appartenant à l'Employeur, à son port d'attache et lorsque le salarié se déplace sur la route durant ses heures de travail ainsi que le remboursement de frais d'utilisation de parcomètres lors de tels déplacements.

Toutefois, si le salarié accepte d'utiliser son automobile dans l'exécution de son travail et assure la disponibilité de celle-ci pour la période définie par l'Employeur et n'excédant pas douze (12) mois, le montant mensuel mentionné ci-dessus est porté à deux cent quarante-quatre dollars (244 \$). Le salarié qui ne désire plus assurer la disponibilité de son automobile doit en aviser son supérieur immédiat, par écrit, quatre-vingt-dix (90) jours avant l'expiration de la période initialement convenue à défaut de quoi, la durée originale de l'engagement est automatiquement reconduite aux mêmes conditions.

Dans le cas où le salarié s'engage à mettre son automobile à la disposition de l'Employeur pour une période de douze (12) mois telle que prévue au paragraphe K1.04 et qui au cours de cette période ne peut plus respecter son engagement pour des raisons majeures et strictement hors de son contrôle, il cesse de recevoir immédiatement les montants prévus à l'annexe « K » et l'Employeur ne récupère pas, pour ce salarié, la différence entre le montant de base mensuel qui lui avait été alloué et le montant de base normal pour les mois antérieurs au cours desquels il a fourni son automobile.

**K1.05** Les kilomètres parcourus durant un (1) mois ainsi que les frais de stationnement sont payés, au plus tard, à la fin du mois suivant.

**K1.06** a) Le salarié qui reçoit une allocation d'automobile et qui est autorisé par le représentant de l'Employeur à transporter dans son automobile des pièces d'outillage ou des instruments de travail qui sont de nature à causer à son automobile une usure anormale, reçoit une allocation additionnelle de deux dollars (2 \$) pour chaque jour au cours duquel il effectue un tel transport, pourvu que ce fait soit mentionné sans retard sur un formulaire approprié, rempli par le salarié et remis à son supérieur immédiat.

b) Une allocation supplémentaire de cinq dollars (5 \$) est versée mensuellement au salarié en compensation des dommages causés à son automobile dans laquelle l'Employeur aura fait l'installation d'un poste émetteur-récepteur.

c) Ce paiement est versé tant et aussi longtemps que le poste émetteur-récepteur est dans l'automobile.

**K1.07** Le salarié qui reçoit une allocation d'automobile a droit à une allocation additionnelle de deux dollars (2 \$) pour chaque jour au cours duquel il est autorisé par un représentant désigné par l'Employeur à transporter un (1) ou des collègue(s) de travail, en compensation des

inconvénients causés à son automobile par un tel transport, pourvu que ce fait soit mentionné sans retard sur un formulaire approprié, rempli par le salarié et remis à son supérieur immédiat.

#### **K1.08**

L'Employeur peut retirer à un salarié l'allocation d'automobile moyennant un préavis d'un (1) mois. Toutefois, aucun préavis n'est nécessaire lorsque ce dernier prend sa retraite, quitte le service de l'Employeur pour n'importe quel motif, ne répond plus aux exigences du paragraphe K1.03 ou cesse d'occuper un emploi ou un poste justifiant l'Employeur de lui verser une telle allocation. Sous réserve des dispositions prévues au paragraphe K1.04, le salarié qui n'accepte plus d'utiliser son automobile dans l'exécution de son travail doit donner un préavis d'un (1) mois à l'Employeur.

Dans tous les cas visés par cet article, le montant de l'allocation mensuelle est calculé au prorata du nombre de jours ouvrables du dernier mois pendant lequel son automobile a été mise à la disposition de l'Employeur conformément aux présentes. Cependant, celui qui effectue cent soixante (160) kilomètres ou plus au cours de ce mois, ou celui qui a mis son automobile à la disposition de l'Employeur plus de la moitié des jours ouvrables dudit mois, ne peut recevoir une somme inférieure au montant mensuel prévu.

#### **K1.09**

L'allocation d'automobile est payée bimensuellement pour chaque mois ou partie de mois au cours duquel le salarié a droit de recevoir telle compensation. S'il est absent plus de dix (10) jours ouvrables au cours du mois pour autres motifs que ceux prévus à l'alinéa 23.02d) ou pour vacances annuelles, le salarié est payé au prorata des jours de présence pendant le mois. Cependant, celui qui effectue cent soixante (160) kilomètres ou plus au cours de ce mois, ne peut recevoir une somme inférieure au montant mensuel prévu.

**K1-10** Les montants prévus au paragraphe K1.04 sont ajustés au 1<sup>er</sup> mai de chaque année selon l'indice moyen des douze (12) mois de l'année civile précédente. Le sous-indice « Transport privé » de la province du Québec publié par « Statistique Canada » sert de base de calcul pour cette indexation.

**K1.11** L'allocation automobile couvre toute dépense d'un salarié afférente à l'usage de son automobile dans l'exercice de son emploi, et aucune autre réclamation non prévue au présent article n'est recevable à cette fin.

**K1.12** **Certificat d'assurance automobile**

Le salarié doit fournir une preuve de son assurance automobile sur demande de l'Employeur

## **ANNEXE « L »      LETTRES D'ENTENTE EN VIGUEUR**

W-2009-04	Vacances octroyées par anticipation
W-2022-0001	Horaire de travail - agent de la sécurité publique ne travaillant pas sur un horaire en rotation 24 heures par jour, 7 jours sur 7
W-2023-01	Lettre d'entente télétravail
w-2023-02	Ajustement échelle salariale Versement – Montant forfaitaire

**LETTRE D'ENTENTE NO : W-2009-04**

**Entre**

**Ville de Westmount  
(ci-après appelée l'Employeur)**

**Et**

**Syndicat des fonctionnaires municipaux  
de la Ville de Montréal (SCFP-429)  
(ci-après appelé le Syndicat)**

**Objet : Vacances octroyées par anticipation**

**Considérant que dans le cadre du renouvellement de la convention collective les parties ont discuté des crédits de vacances accordées par anticipation aux salariés;**

**Considérant que l'Employeur a toujours versé le crédit de vacances par anticipation;**

**Considérant que les parties se sont entendues pour ne pas modifier l'octroi par anticipation des vacances pour les salariés bénéficiant de cette condition de travail;**

**Considérant que les parties se sont entendues pour que la façon d'octroyer les vacances soit dorénavant celle prévue à la convention collective;**

**Les parties s'entendent qu'à compter de la signature de la présente;**

- **tout nouveau salarié embauché se verra octroyer son crédit de vacances conformément aux dispositions de la convention collective;**
- **pour tous les salariés permanents présentement à l'emploi, ceux-ci continueront de se voir octroyer par anticipation, au premier mai de chaque année, leur crédit de vacances annuelles, et ce, jusqu'au moment où le salarié quittera le service de l'Employeur.**





**Entente W-2022-0001 intervenue entre la Ville de Westmount  
et le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP)**

	Semaine 1							Semaine 2						
	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
<b>PSO 1</b>	RE	615-1600	615-1600	615-1600	615-1600	RE	RE	RE	RE	RE	15-0h45	15-0h45	15-0h45	15-0h45
<b>PSO 2</b>	615-1600	RE	RE	15-0h45	15-0h45	15-0h45	RE	RE	615-1600	615-1600	615-1600	615-1600	RE	RE
<b>PSO 3</b>	15-0h45	RE	RE	RE	615-1600	615-1600	615-1600	615-1600	RE	RE	15-0h45	15-0h45	15-0h45	RE
<b>PSO 4</b>	RE	RE	RE	15-0h45	15-0h45	15-0h45	15-0h45	15-0h45	RE	RE	RE	615-1600	615-1600	615-1600
<b>PSO 5</b>	RE	630-1430	630-1430	630-1430	630-1430	630-1430	RE	RE	630-1430	630-1430	630-1430	630-1430	630-1430	RE
	Semaine 3							Semaine 4						
<b>PSO 1</b>	15-0h45	RE	RE	RE	615-1600	615-1600	615-1600	615-1600	RE	RE	15-0h45	15-0h45	15-0h45	RE
<b>PSO 2</b>	RE	RE	RE	15-0h45	15-0h45	15-0h45	15-0h45	15-0h45	RE	RE	RE	615-1600	615-1600	615-1600
<b>PSO 3</b>	RE	615-1600	615-1600	615-1600	615-1600	RE	RE	RE	RE	RE	15-0h45	15-0h45	15-0h45	15-0h45
<b>PSO 4</b>	615-1600	RE	RE	15-0h45	15-0h45	15-0h45	RE	RE	615-1600	615-1600	615-1600	615-1600	RE	RE
<b>PSO 5</b>	RE	630-1430	630-1430	630-1430	630-1430	630-1430	RE	RE	630-1430	630-1430	630-1430	630-1430	630-1430	RE

PSO#1-4= 35HRS/SEMAINE	PSO#5=35 HRS/SEMAINE
9.75HR/JOUR -1HR REPAS NON-PAYÉ	8HR/JOUR-1HR REPAS NON-PAYÉ

## W-2023-01 LETTRE D'ENTENTE TÉLÉTRAVAIL

**ATTENDU QUE** les Parties reconnaissent que le télétravail est une condition de travail qui touche l'organisation du travail. Il permet à une personne salariée d'effectuer sa prestation de travail à un endroit autre qu'au lieu de travail désigné;

**ATTENDU QUE** les Parties reconnaissent que le télétravail est une nouvelle réalité et qu'il est souhaitable de convenir d'un mécanisme prévu à la convention collective afin que des échanges constructifs puissent avoir lieu sur le sujet, et ce dans le meilleur intérêt de tous;

### LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. Les Parties reconnaissent qu'elles doivent prendre en compte les principes généraux suivants lorsqu'il est question de télétravail :
  - a. L'importance de déterminer clairement les responsabilités de l'employeur et du salarié par rapport au matériel requis pour effectuer du télétravail;
  - b. L'importance de protéger la vie privée des salariés en télétravail;
  - c. L'importance de protéger les données personnelles dans le cadre de l'exercice du télétravail;
  - d. L'importance du droit à la déconnexion;
  - e. L'importance d'établir clairement les moyens de communication à privilégier.
3. L'ensemble des lois, règlements, politiques et programmes continuent à s'appliquer au salarié peu importe l'endroit à partir duquel il effectue sa prestation de travail.
4. Le salarié qui se croit lésé en lien avec le télétravail peut recourir à la procédure de griefs.
5. L'Employeur s'engage à consulter le Syndicat avant de modifier une ou plusieurs modalités de l'Énoncé de politique corporative – Télétravail (ci-après la « **Politique télétravail** »), le tout dans un délai minimal de trente (30) jours préalables à toute modification.
6. Il est entendu que la présente lettre d'entente ne saurait être interprétée comme une renonciation de l'Employeur à son droit de gérance de déterminer les modalités du télétravail. Si l'Employeur modifie ou annule sa Politique télétravail, il doit informer le Syndicat des motifs qui justifient sa décision.

7. La présente lettre d'entente entre en vigueur à compter de sa signature par les Parties.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Westmount, ce 8 jour du mois de décembre 2023.

**Pour la Ville de Westmount**

**Pour le Syndicat des fonctionnaires  
municipaux de Montréal - SCFP**

Cécile

Étienne Siffert

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Jean-Pierre

Date : 8 décembre 2023

Date : 8 décembre 2023

**Entente 2023-02 intervenue entre  
La Ville de Westmount et le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP, section locale 429)**

**OBJET : Ajustement échelle salariale  
Versement – Montant forfaitaire**

**Considérant** l'entente de principe intervenue entre les parties;

**Considérant** le contexte d'hyperinflation, la Ville est disposée à verser ce qui suit à ses salariés dans le cadre de l'entente de principe intervenue :

- un pourcentage d'augmentation annuel supplémentaire de l'ordre de 1,25% au 1<sup>er</sup> janvier 2023;
- un montant forfaitaire selon les conditions détaillées à la présente entente.

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente;
2. Rétroactive au 1<sup>er</sup> janvier 2023, la Ville versera une augmentation équivalente à 1,25% payable selon les termes et conditions prévues à l'article 38.02;
3. Dans les soixante (60) jours suivant la signature de la convention collective, la Ville versera un montant forfaitaire de 2000\$ à tous les salariés permanents ayant complété leur période d'essai (article 6.02 a);
4. Les salariés auxiliaires ayant complété leur période d'essai (article 6.02 a)) ont droit au versement de la somme forfaitaire, au prorata établi en fonction des heures travaillées au cours de la période du 1<sup>er</sup> septembre 2022 au 1<sup>er</sup> septembre 2023 (incluant vacances, invalidité, congé parentaux, accident de travail, etc.);
5. Les employés présentement en période d'essai auront droit au versement de la somme selon les modalités prévues à la présente entente lors de la réussite de ladite période d'essai :

Nom	Prénom	Emploi	Service	Statut
Sarmiento	Dannadel	Agente comptable	Finances	Permanent
Allah	Sharrys	Agent technique en horticulture et arboriculture	Travaux publics	Permanent
Toupin	Chantal	Préposé à la rédaction et à l'analyse - dossiers administratifs	Greffe	Permanent
Klein Rossi	Alicia	Préposé à la rédaction et à l'analyse - dossiers administratifs	Greffe	Permanent
T. Henry	Gabriel	Agent technique infrastructure réseau	TI	Permanent
Desroches	William	Technicien principal – taxation, perception et service à la clientèle	Finances	Permanent
Mahaba	Mahitab	Adjointe au soutien administratif	Ressources humaines	Permanent
Le Maho	Nicolas	Technicien environnement micro-ordinateur	TI	Permanent
Tschunitz	Tyler	Préposé aux télécommunications	Sécurité publique	Auxiliaire
Cirignano	Sophia	Aide-bibliothécaire	Bibliothèque et év comm	Auxiliaire
Lefebvre	Thomas	Préposé aux télécommunications	Sécurité publique	Auxiliaire
Sauro	Juliana	Préposé aux télécommunications	Sécurité publique	Auxiliaire
Samooukova	Polina	Commis de bureau	Bibliothèque et év comm	Auxiliaire
Williamson	Natasha Dumaresq	Commis de bureau	Bibliothèque et év comm	Auxiliaire
Lefebvre	Mathieu	Agent de la sécurité publique	Sécurité publique	Auxiliaire
Bouchard	Catherine	Préposé à la rédaction et à l'analyse - dossiers administratifs	Greffe	Auxiliaire
Ring	Evan	Agent de stationnement	Sécurité publique	Auxiliaire
Tortorici	Santo	Commis aux installations	Sports et loisirs	Auxiliaire
Thibodeau	Sabrina	Agent en urbanisme	Aménagement urbain	Auxiliaire

6. La présente entente représente un cas d'espèce et ne saurait être invoquée à titre de précédent par l'une ou l'autre des parties.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Westmount, ce 8 jour du mois de décembre 2023.

**Pour la Ville de Westmount**

**Pour le Syndicat des fonctionnaires  
municipaux de Montréal - SCFP**

Cicaut  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Émile Sotfield  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Date : 8 décembre 2023

Date : 8 décembre 2023

## Annexe 1

Nom	Prénom	Emploi	Service	Montant de 2000\$ au prorata
Grierson	Leslie	Secrétaire d'unité administrative		\$ 962
Miller	Julie	Commis de bureau	Bibliothèque et év comm	\$ 185
Chapman	Suzanne	Secrétaire d'unité administrative		\$ 1,120
Parent	Lucie	Secrétaire d'unité administrative	Sécurité publique	\$ 90
Rozon	Jean-Marc	Agent de stationnement	Sécurité publique	\$ 2,000
Ciampini	Jordan	Agent de stationnement	Sécurité publique	\$ 2,000
Garneau	Andre	Bibliotechnicien	Bibliothèque et év comm	\$ 1,475
Scaforo	Alessandro	Inspecteur aménagement urbain		\$ 81
Boissonneault	Téa	Agent en urbanisme	Aménagement urbain	\$ 589
Brunet	Jennifer	Aide-bibliothécaire	Bibliothèque et év comm	\$ 1,293
Morin	Zoe	Commis de bureau	Bibliothèque et év comm	\$ 1,133
Walton-Kalfon	Laureen	Secrétaire d'unité administrative		\$ 1,202
Meloche	Jasmine	Aide-bibliothécaire	Bibliothèque et év comm	\$ 1,169
Roberts	Keren	Aide-bibliothécaire	Bibliothèque et év comm	\$ 1,183
Fajardo	Joao Christopher	Agent de la sécurité publique	Sécurité publique	\$ 896
Randrianasolinirina	Anthony	Agent de la sécurité publique	Sécurité publique	\$ 2,000
Scanlon	Sarah	Agent de la sécurité publique	Sécurité publique	\$ 1,869
Ramsay	Michael	Agent de la sécurité publique	Sécurité publique	\$ 2,000
Ring	Kyle	Agent de stationnement	Sécurité publique	\$ 1,524
Andrews-Sullivan	Olivia	Commis de bureau	Bibliothèque et év comm	\$ 800
Kaboub	Cyrine	Agent technique en architecture	Génie	\$ 1,816
Tuccia	Isabella	Commis de bureau	Bibliothèque et év comm	\$ 519
Dionne	Maerrin	Aide-bibliothécaire	Bibliothèque et év comm	\$ 1,056
Bastien	Brooke	Aide-bibliothécaire	Bibliothèque et év comm	\$ 722
Bhattacharjee	Rijha	Aide-bibliothécaire	Bibliothèque et év comm	\$ 847
Pagé	Sofia	Commis de bureau	Bibliothèque et év comm	\$ 929
Tschunitz	Tyler	Préposé aux télécommunications	Sécurité publique	\$ 601
Michaud	Dayna	Aide-bibliothécaire	Bibliothèque et év comm	\$ 980
Burvant	Evelyn	Commis de bureau	Bibliothèque et év comm	\$ 552
Frotten	Zachary	Agent de la sécurité publique	Sécurité publique	\$ 2,000
Leboeuf	Nicolas	Technicien gestion documents et archives	Services juridiques et greffe	\$ 1,970
Green	Connor	Agent de stationnement	Sécurité publique	\$ 1,877
Paleologopoulos	Alexandra	Agent de stationnement	Sécurité publique	\$ 1,834
Yang	Yadan	Aide-bibliothécaire	Bibliothèque et év comm	\$ 907
Cirignano	Sophia	Aide-bibliothécaire	Bibliothèque et év comm	\$ 398
Cebotari	Laura	Agent comptable	Finances	\$ 489
Moreno Ramirez	Maria Teresa	Agent en urbanisme	Aménagement urbain	\$ 686
Samoukova	Polina	Commis de bureau	Bibliothèque et év comm	\$ 27
Dumaresq Williamson	Natasha	Commis de bureau	Bibliothèque et év comm	\$ 12



VILLE DE | CITY OF  
**WESTMOUNT**

**Ville de Westmount**

4333, rue Sherbrooke Ouest  
Westmount (Québec) H3Z 1E2  
Téléphone : 514 989-5217  
Télécopieur : 514 989-5264  
[westmount.org](http://westmount.org)



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

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