

La présente atteste que le ministère du Travail a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2021-9945

N° dossier d'accréditation : AM-2000-7146

<b>EMPLOYEUR</b>  VILLE DE SAINTE-ANNE-DE- BELLEVUE HÔTEL DE VILLE 109, RUE SAINTE-ANNE SAINTE-ANNE-DE-BELLEVUE (QUÉBEC)  Secteur d'activité : Secteur municipal		
<b>ASSOCIATION</b>  SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE MONTRÉAL (SCFP) 8790, AVENUE DU PARC MONTRÉAL QC H2N 1Y6  Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
Date signature : 2022-09-16 Date dépôt : 2022-10-26	Nombre de salariés visés : 22	Date début : 2020-01-01 Date d'expiration : 2024-12-31

Remarque :

Martine Dubé  
Préposé(e) à l'émission

2022-11-14  
Date

**Registre des documents en relations du travail**

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 105b  
Québec (Québec) G1W 2K7  
Téléphone : 418 643-4817  
Sans frais : 1 800 643-4817  
Télécopieur : 418 528-0559

Courriel: [service\\_clientele@mtess.gouv.qc.ca](mailto:service_clientele@mtess.gouv.qc.ca)

216

# Convention collective

Intervenue le 16 septembre 2022

Entre la Ville de Sainte-Anne de-Bellevue  
et le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal - SCFP



Syndicat des fonctionnaires  
municipaux de Montréal -  
SCFP



Pour la période comprise entre le  
1<sup>er</sup> janvier 2020 et le 31 décembre 2024

**CONVENTION COLLECTIVE  
DE TRAVAIL**

**intervenue le 16 septembre 2022**

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

**entre le**

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

**et la**

**VILLE DE SAINTE-ANNE-DE-BELLEVUE  
(ci-après désigné « l'Employeur »)**

**pour la période comprise entre  
le 1<sup>er</sup> janvier 2020  
et le 31 décembre 2024**

# TABLE DES MATIÈRES

ARTICLES	PAGES
ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET PARTENARIAT.....	12
1.01 But de la convention collective.....	12
1.02 Partenariat.....	12
1.03 Conciliation travail famille et préretraite.....	12
1.04 Langue officielle.....	12
ARTICLE 2 - DÉFINITION DES EXPRESSIONS.....	13
2.01 Salarié.....	13
2.02 Ancienneté.....	14
2.03 Conjoint.....	15
2.04 Période d'essai.....	15
2.05 Mois complet de service.....	15
2.06 Mutation.....	16
2.07 Promotion.....	16
2.08 Affectation.....	16
2.09 Emploi.....	16
2.10 Poste ou poste de travail.....	16
2.11 Évaluation.....	16
2.12 Travail supplémentaire.....	16
2.13 Unité administrative.....	17
2.14 Traitement périodique.....	17
2.15 Mise en disponibilité.....	17
2.16 Exigences normalisées.....	17
ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION.....	17
ARTICLE 4 - ACCRÉDITATION SYNDICALE ET CHAMP D'APPLICATION.....	18
4.01 Accréditation syndicale.....	18

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLES	PAGES
4.02 Champ d'application .....	18
4.03 Travail dévolu aux salariés.....	18
4.04 Intégration d'un salarié dans l'unité d'accréditation .....	18
4.05 .....	19
4.06 .....	19
ARTICLE 5 - RÉGIME SYNDICAL, INFORMATIONS .....	19
ET LIBÉRATIONS SYNDICALES.....	19
5.01 Cotisation syndicale .....	19
5.02 Adhésion au Syndicat .....	20
5.03 Remise des sommes .....	20
5.04 Libérations syndicales.....	20
ARTICLE 6 - STATUT.....	24
6.01 .....	24
6.02 Période d'essai .....	25
6.03 Embauche de salariés auxiliaires.....	26
6.04 Embauche de salariés étudiants .....	27
6.05 .....	27
6.06 .....	27
6.07 .....	27
ARTICLE 7 - RESPECT DE LA PERSONNE.....	27
7.01 .....	27
7.02 Harcèlement sexuel .....	28
7.03 Harcèlement psychologique.....	28
7.04 Violence physique.....	28
7.05 Mesures de corrections.....	29

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLES	PAGES
ARTICLE 8 - DROITS ACQUIS.....	29
ARTICLE 9 - STRUCTURE ADMINISTRATIVE.....	29
ARTICLE 10 - TRAVAIL À FORFAIT.....	30
10.01 .....	30
ARTICLE 11 - SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	30
ARTICLE 12 - AIDE JUDICIAIRE.....	31
12.01 .....	31
ARTICLE 13 - COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL.....	32
13.01 .....	32
13.02 .....	33
13.03 .....	33
ARTICLE 14 - AFFICHAGE SYNDICAL .....	33
14.01 .....	33
14.02 .....	33
ARTICLE 15 - SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL.....	34
15.01 .....	34
15.02 .....	34
15.03 .....	34
15.04 Notion d'établissement.....	35
15.05 Comité de santé et de sécurité du travail .....	35
15.06 Représentants à la prévention .....	38
ARTICLE 16 - MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES .....	38
16.01 .....	38
16.02 .....	39
16.03 .....	39

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLES	PAGES
16.04 .....	39
16.05 .....	40
16.06 .....	40
16.07 .....	40
ARTICLE 17 - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL .....	40
17.01 .....	40
17.02 Horaire de travail particulier .....	41
17.03 .....	43
17.04 .....	44
17.05 .....	44
17.06 .....	44
ARTICLE 18 - ANCIENNETÉ.....	45
18.01 Acquisition du droit d'ancienneté.....	45
18.02 Maintien d'ancienneté .....	45
18.03 Perte d'ancienneté .....	45
18.04 Liste d'ancienneté .....	46
18.05 .....	46
ARTICLE 19 - MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE .....	47
19.01 Délais de comblement et affichage .....	47
19.02 Affichage de postes vacants .....	48
19.03 Examen.....	50
19.04 Reconnaissance .....	51
19.05 Éligibilité à un emploi .....	51
19.06 Étapes d'affectation permanente.....	52

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLES	PAGES
19.07 Étapes d'affectation temporaire.....	52
19.08 Affectation.....	53
19.09 Rémunération .....	53
19.10 .....	54
ARTICLE 20 - DESCRIPTIONS, ÉVALUATIONS DES EMPLOIS ET ASSIGNATION.....	55
20.01 .....	55
20.02 .....	55
20.03 .....	56
20.04 .....	56
20.05 .....	57
20.06 .....	57
20.07 .....	57
20.08 .....	57
20.09 .....	58
20.10 .....	58
20.11 .....	59
20.12 .....	60
ARTICLE 21 - MODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS .....	60
21.01 .....	60
21.02 Préétape .....	60
21.03 .....	60
21.04 .....	61
21.05 .....	62
21.06 .....	62

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLES	PAGES
ARTICLE 22 - ARBITRAGE.....	62
22.01 .....	62
22.02 .....	63
22.03 .....	63
22.04 .....	63
22.05 .....	64
22.06 Procédure sommaire d'arbitrage.....	64
ARTICLE 23 - TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE.....	65
23.01 .....	64
23.02 .....	65
23.03 .....	66
23.04 .....	66
23.05 .....	66
23.06 .....	67
ARTICLE 24 - CRÉDIT D'HEURES DE MALADIE.....	67
24.01 .....	67
24.02 .....	67
24.03 .....	68
24.04 .....	68
24.05 .....	68
24.06 .....	69
24.07 .....	70
24.08 .....	70
24.09 .....	70
ARTICLE 25 - ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES.....	71

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLES	PAGES
25.01 .....	71
25.02 .....	71
25.03 .....	71
ARTICLE 26 - VACANCES.....	71
26.01 .....	71
26.02 .....	73
26.03 .....	74
26.04 .....	74
26.05 .....	74
26.06 .....	75
26.07 .....	75
26.08 .....	75
ARTICLE 27 - JOURS FÉRIÉS.....	76
27.01 .....	76
27.02 .....	77
27.03 .....	78
ARTICLE 28 - CONGÉS SPÉCIAUX ET BANQUE CUMULATIVE DE TEMPS.....	78
28.01 Congés spéciaux .....	78
28.02 Congés personnels .....	80
28.03 Congés pour affaires judiciaires.....	81
28.04 Congés pour affaires publiques.....	81
28.05 Congé de maternité .....	82
28.06 Congé de paternité .....	87
28.07 Congé parental sans solde ou partiel sans solde .....	88

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLES	PAGES
28.08 Congé d'adoption.....	89
28.09 Congé sans solde .....	91
28.10 Banque cumulative de temps.....	91
28.11 Congé de préretraite et retraite progressive.....	93
28.12 Congé de compassion .....	94
28.13 Congé pour présence requise .....	94
28.14 Congé à traitement différé.....	95
ARTICLE 29 - AUGMENTATION D'ÉCHELON .....	100
29.01 .....	100
ARTICLE 30 - RÉGIMES D'ASSURANCE.....	102
30.01 .....	102
30.02 .....	103
30.03 .....	104
30.04 .....	106
ARTICLE 31 - ALLOCATIONS DE DÉPENSES, FRAIS DE DÉPLACEMENT ET STATIONNEMENT .....	107
31.01 .....	107
31.02 .....	107
31.03 .....	107
ARTICLE 32 - PERFECTIONNEMENT.....	108
32.01 .....	108
32.02 .....	108
32.03 Association ou corporation professionnelle .....	108
32.04 .....	108
32.05 .....	109

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLES	PAGES
32.06 Formation d'accueil et de retraite .....	109
ARTICLE 33 - RÉMUNÉRATION .....	110
33.01 .....	110
33.02 .....	111
33.03 .....	111
33.04 .....	111
33.05 Salarié à temps partiel et auxiliaire .....	112
33.06 Prime .....	112
33.07 .....	112
ARTICLE 34 - VERSEMENT DE LA PAIE .....	113
34.01 .....	113
34.02 .....	113
34.03 .....	113
34.04 .....	114
34.05 .....	114
ARTICLE 35 - RÉGIME DE RENTES .....	114
ARTICLE 36 - PROGRAMME CONJOINT D'AIDE AUX EMPLOYÉS .....	115
ARTICLE 37 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	115
37.01 .....	115
37.02 .....	116
37.03 .....	116
37.04 .....	116
ARTICLE 38 - ANNEXES .....	117
ARTICLE 39 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....	117
39.01 .....	117

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLES	PAGES
39.02 .....	117
39.03 .....	118
ANNEXE «A-1» SOMMAIRE DE LA STRUCTURE SALARIALE PAR ANNÉE .....	120
ANNEXE «A-2» RÉMUNÉRATION EMPLOIS ÉTUDIANTS .....	125
ANNEXE «A-3» RÉMUNÉRATION EMPLOIS AUXILIAIRES AUX LOISIRS .....	131
ANNEXE «B» CAHIER DES EMPLOIS ET LISTE DES EMPLOIS .....	133
ANNEXE «C» DROIT DE RAPPEL DES SALARIÉS AUXILIAIRES .....	134
ANNEXE «D» STAGIAIRE.....	135
ANNEXE «E» LISTE DES SALARIÉS .....	136
ANNEXE «F» TABLEAU DES AVANTAGES SOCIAUX .....	137
ANNEXE «G» LISTE DES INFORMATIONS À FOURNIR AU SYNDICAT.....	139
ANNEXE «H» FORMULAIRE D'ABSENCE POUR ACTIVITÉS SYNDICALES.....	143
ANNEXE «I» POLITIQUE DE COMBINAISON DE SCOLARITÉ ET D'EXPÉRIENCE .....	144
ANNEXE «J» MANUEL CONJOINT DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS .....	148
ANNEXE «K» LETTRE D'ENTENTE EN VIGUEUR.....	149

### **Préambule**

Les termes sont écrits au masculin uniquement à des fins de concision et sont employés soit au féminin, soit au masculin pour désigner les personnes visées.

Le texte de la convention collective précédente (2016-2019) aura préséance pour tous les articles non-modifiés et retranscrit dans le cadre de cette édition.

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

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

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

### **1.02 Partenariat**

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

### **1.03 Conciliation travail famille et préretraite**

L'Employeur et le Syndicat reconnaissent l'interdépendance entre le travail et le reste de la vie. En vue de faciliter les devoirs et obligations qui découlent du travail du salarié avec ses devoirs et ses obligations envers sa famille (enfants, conjoints, parents, personne à charge) et celles d'assurer une transition harmonieuse entre le travail et la retraite, les parties conviennent de collaborer dans l'élaboration de solutions permettant de réaliser ces objectifs.

### **1.04 Langue officielle**

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

## ARTICLE 2 - DÉFINITION DES EXPRESSIONS

### 2.01 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. Ce statut inclus le salarié en période d'essai, conditionnellement à la réussite de cette période.
- c) **Salarié à temps partiel** : signifie tout salarié embauché à ce titre ayant un statut de salarié permanent mais pour lequel le nombre d'heures travaillées est inférieur au nombre d'heures prévues au paragraphe 17.01.
- d) **Salarié auxiliaire** : signifie tout salarié embauché à ce titre pour :
  - pourvoir le poste devenu vacant d'un salarié qui doit éventuellement revenir à son poste;
  - pourvoir un poste vacant à la suite du départ du détenteur du poste;
  - remplacer le salarié qui bénéficie de tout congé à temps partiel;
  - un poste de nature saisonnière dont la durée est limitée à huit (8) mois;
  - être disponible sur appel pour répondre à des besoins ponctuels de travail à titre de préposé aux loisirs ou responsable d'événement;

- un surcroît temporaire de travail pour une période maximale de douze (12) mois;
  - un projet spécial dont la durée est limitée à trente-six (36) mois.
- e) **Salarié étudiant** : désigne tout salarié poursuivant des études dans des institutions scolaires reconnues et qui obtient un emploi couvert par le certificat d'accréditation syndicale.

## 2.02 Ancienneté

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

- a) Lorsque deux (2) salariés ont la même date d'ancienneté, c'est l'ordre alphabétique qui établit la priorité. Cet ordre est inversé à 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 rémunération incluant la mise à pied de moins de douze (12) mois;
  - une période d'invalidité;
  - une période pendant laquelle le salarié n'est pas couvert par la présente convention collective sans quitter le service de l'Employeur.

### **2.03 Conjoint**

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 père et mère 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.

### **2.04 Période d'essai**

Période de six (6) mois de travail pendant laquelle un salarié embauché à une charge continue moyennant une rémunération annuelle. Ce salarié est nommé en permanence à cet emploi s'il termine cette période à la satisfaction de l'Employeur, à l'exception du salarié auxiliaire qui remplace temporairement un salarié permanent. Pendant la période d'essai, le salarié est assujéti à toutes les dispositions de la convention collective et bénéficie de tous les avantages qui y sont prévus.

### **2.05 Mois complet de service**

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

## **2.06 Mutation**

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

## **2.07 Promotion**

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

## **2.08 Affectation**

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

## **2.09 Emploi**

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

## **2.10 Poste ou poste de travail**

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

## **2.11 Évaluation**

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

## **2.12 Travail supplémentaire**

Signifie tout travail accompli par un salarié à la demande d'un représentant autorisé de l'Employeur, sauf s'il s'agit d'un travail exceptionnel de courte durée qui, de par sa nature, exige nécessairement la continuité ou ne peut

être abandonné sans préjudice, en plus du nombre d'heures normales de travail par jour ou par semaine selon le cas ou accomplies un jour férié ou un jour de congé hebdomadaire.

### **2.13 Unité administrative**

Signifie la ou les subdivisions mise en place par l'Employeur. Les unités administratives sont du ressort de l'Employeur et servent à titre informatif sur l'organisation structurelle de l'Employeur à moins que les parties en conviennent autrement.

### **2.14 Traitement périodique**

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

### **2.15 Mise en disponibilité**

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

### **2.16 Exigences normalisées**

Les exigences normalisées de l'emploi sont celles entendues à la description d'emploi c'est à dire la formation académique tel que reconnue par le ministère de l'Éducation et l'expérience requise ou une combinaison des deux comme prévue à l'annexe I.

## **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**

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 période de repos et lors de mesures d'urgence majeures décrétées par les autorités municipales.

### **4.04 Intégration d'un salarié dans l'unité d'accréditation**

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

#### **4.05**

Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la convention collective n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.

#### **4.06**

a) Nonobstant les dispositions de la convention collective, l'Employeur a le droit de participer à des programmes de création d'emploi ou d'insertion en milieu de travail selon les normes de ces programmes. Tout programme ne doit pas durer plus de six (6) mois.

b) L'Employeur peut utiliser, pour une période prédéterminée, les services d'un stagiaire; les dispositions de la convention collective ne s'appliquent pas à ce stagiaire. Ces stages s'inscrivent dans le cadre des programmes de formation générale et ne sont pas rémunérés. Le stagiaire est affecté à des tâches pertinentes du programme d'étude, selon les exigences du programme de stage, 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 (voir Annexe D).

c) L'intégration de ces stagiaires ne peut pas avoir pour effet de licencier ou éviter le rappel d'un salarié qui détient un droit de rappel. Les stages peuvent être rémunérés, ou non rémunérés.

### **ARTICLE 5 - RÉGIME SYNDICAL, INFORMATIONS ET LIBÉRATIONS SYNDICALES**

#### **5.01 Cotisation syndicale**

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

## **5.02 Adhésion au Syndicat**

Tout nouveau salarié assujetti à la convention collective doit devenir membre du Syndicat dans les trente (30) jours de calendrier 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 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 membres de l'exécutif syndical dans un délai de trente (30) jours civils de leur désignation.

Le salarié, membre des comités ci haut mentionnés ou 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.

Un (1) représentant syndical ou un (1) salarié qui s'absente pour activités syndicales doit remplir le formulaire de demande de permission d'absence pour activités syndicales apparaissant à l'annexe «H» le remettre à son

supérieur immédiat et en envoyer une copie à son représentant syndical désigné.

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

L'Employeur accorde un maximum de soixante-dix (70) heures d'absences cumulatives par année civile avec rémunération pour l'ensemble des salariés désignés par le Syndicat pour activités syndicales.

Après épuisement des jours d'absences prévus à cet alinéa, les personnes désignées par le Syndicat peuvent s'absenter du travail avec salaire pour autant que le Syndicat rembourse à l'Employeur le montant de la rémunération correspondant à l'absence.

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

Lorsque l'Employeur demande la présence d'un représentant à la prévention SST ou du représentant du PAE, il assume la rémunération de ceux-ci.

#### **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 de la rémunération correspondant à l'absence du salarié.

2. Le salarié dont la majorité des heures de travail chevauche les heures d'ouverture des bureaux de votation ou pour lequel une absence était déjà prévue, peut, aux heures déterminées par son supérieur hiérarchique, s'absenter un maximum d'une (1) heure sans perte de rémunération afin d'enregistrer son vote soit par anticipation pour celui en absence ou le jour même des élections syndicales

générales ou complémentaires aux postes de direction du Syndicat (président, secrétaire général, vice-président, trésorier-archiviste).

**b) Griefs**

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

**c) Négociations**

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) peuvent assister aux réunions sans perte de rémunération. Lors de ces rencontres les représentants sont réputés être au travail. Pour chaque journée consacrée en rencontre, une journée de préparation est accordée aux représentants syndicaux sans perte de salaire.

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

1. L'Employeur paie au salarié libéré son salaire 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 f) et de l'application des dispositions de l'article 19.

5. Le Syndicat doit aviser l'Employeur par écrit, au moins quinze (15) jours ouvrables avant l'expiration de la période de libération d'un salarié. Celui-ci réintègre alors son emploi ou un emploi équivalent et reçoit la rémunération qu'il aurait reçue s'il était demeuré en service continu dans cet emploi.

Le salarié libéré continue d'accumuler à son crédit les heures de maladie auxquelles il a droit.

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

- le salaire du salarié libéré et toute prime rattachée à l'emploi;
- la cotisation de l'Employeur au régime 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;
- le montant déboursé par l'Employeur pour l'assurance-emploi et pour la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec (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 congé sans solde d'un maximum de deux (2) ans pour occuper un poste au sein du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP). Ce salarié conserve l'ancienneté acquise lors de son départ et continue de l'accumuler comme s'il était demeuré au service de l'Employeur. Lorsque le salarié cesse d'occuper un poste au sein du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), l'Employeur est tenu de le réintégrer dans son emploi ou un emploi équivalent. Ce privilège n'est accordé qu'à un maximum d'un (1) salarié en tout temps. Le Syndicat doit aviser l'Employeur, par écrit, au moins quinze (15) jours ouvrables avant la fin de la période de libération du salarié.
- f) Lorsqu'un (1) salarié est libéré de son emploi pour occuper un poste syndical en vertu du paragraphe 5.04, 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**

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.

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

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

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.

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

- b) Lors de son embauche à titre de salarié à temps partiel, ce dernier doit compléter une période d'essai de cinq cent soixante (560) heures de travail ou 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.

- c) Lors de son embauche à titre de salarié auxiliaire, ce dernier doit compléter une période d'essai de deux cent quatre-vingts (280) heures de travail à l'intérieur d'une période de six (6) mois maximum. Cependant pour celui dont l'emploi est de nature saisonnière et qui est rappelé l'année suivante ce dernier est réputé avoir complété sa période d'essai.

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

- d) Le salarié auxiliaire ou à temps partiel 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 quarante (40) jours.

### **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.

- c) Les restrictions contenues dans la convention collective quant à l'utilisation des salariés auxiliaires visent les postes de travail et non les salariés auxiliaires. En conséquence, un salarié auxiliaire peut être au service de l'Employeur pour des périodes plus longues que celles prévues à l'alinéa 6.03 a).

#### **6.04 Embauche de salariés étudiants**

- a) L'embauche de salariés étudiants ne doit pas limiter le nombre d'employés permanents ni occasionner de mises à pied.
- b) La période d'embauche d'un salarié étudiant est limitée à celle comprise entre le 1er mai et la fête du Travail.

#### **6.05**

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

#### **6.06**

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

#### **6.07**

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

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

#### **7.01**

Les parties s'entendent qu'aucune forme de harcèlement n'est souhaitable et que 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 ou de compromettre le droit à l'égalité dans l'emploi ou à la dignité humaine ou de pouvoir occasionner la privation ou la perte d'avantages ou de droits à la suite du refus de faveurs sexuelles offertes ou demandées.

## **7.03 Harcèlement psychologique**

On entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

### **Conduite grave**

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

## **7.04 Violence physique**

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

des objets lancés, etc.) ou être avec contact (la victime se fait pousser, frapper, blesser par un objet lancé par colère, etc.).

### **7.05 Mesures de corrections**

- a) Les parties conviennent que tout salarié a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne et qu'à cette fin il n'y aura aucune menace, contrainte, discrimination, harcèlement ou violence physique, par l'Employeur, par un salarié ou par toute autre personne pour l'un ou l'autre des motifs ou droits prévus à la présente convention collective ou aux différentes lois applicables.
  
- b) L'Employeur doit fournir au Syndicat, dès la connaissance de l'événement, toute l'information relative à une plainte en matière de harcèlement sexuel, de harcèlement psychologique ou de violence physique.

### **ARTICLE 8 - DROITS ACQUIS**

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

### **ARTICLE 9 - STRUCTURE ADMINISTRATIVE**

Une (1) 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 (1) copie à jour au 1er janvier est remise au Syndicat dans les trente (30) jours du début de l'année. Toute modification à la structure en place au 1er janvier doit être présentée et remise au Syndicat au moins trente (30) jours avant sa mise en vigueur.

## **ARTICLE 10 - TRAVAIL À FORFAIT**

### **10.01**

- a) Tout travail actuellement dévolu aux salariés couverts par l'accréditation syndicale doit continuer d'être effectué par ces salariés.
- b) Cependant, l'Employeur peut donner à contrat ou sous contrat un travail ou service exécuté présentement par un salarié assujéti à l'accréditation syndicale dans les cas où :
  - tels salariés ne sont pas disponibles;
  - tels salariés ne possèdent pas l'expertise suffisante pour effectuer ce travail ou service et que cette situation ne peut être corrigée dans un délai raisonnable;
  - il n'a pas l'outillage, l'équipement ou le matériel nécessaire ou adéquat pour accomplir le travail ou service requis.
- c) Toutefois un tel contrat ou sous-contrat ne doit pas avoir pour effet d'abolir un poste permanent, ou d'entraîner une mise à pied, ou de réduire le nombre d'heures normalement effectuées par les salariés de la Ville.
- d) Nonobstant 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.

## **ARTICLE 11 - SÉCURITÉ D'EMPLOI**

Dans le cas où, par législation ou autrement, il y a division, fusion, annexion ou changement dans les structures juridiques ou administratives de

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

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

## **ARTICLE 12 - AIDE JUDICIAIRE**

### **12.01**

- a) Sous réserve des alinéas b) et c), l'Employeur assume, à ses frais, la défense d'un salarié poursuivi devant les tribunaux en raison d'événements survenus dans l'exercice ou en conséquence de l'exercice de son travail et convient de l'indemniser de toute obligation, jugement ou frais résultant d'une telle poursuite, à la condition toutefois que les actes reprochés au salarié ne constituent pas une faute lourde. Aux fins du présent article, l'Employeur se réserve le choix du ou des procureur(s) devant représenter le salarié poursuivi. Cependant, le salarié peut s'adjoindre à ses frais un (1) ou des procureur(s) de son choix.
- b) Dans le cas où un salarié fait usage dans l'exercice de son travail, avec l'assentiment de l'Employeur, d'une automobile appartenant à l'Employeur ou louée par celui-ci, l'Employeur s'engage à tenir ce salarié indemne de la réclamation d'un tiers en raison de dommages

causés par l'usage de cette automobile, sauf si ce salarié est reconnu coupable d'une infraction au Code criminel (L.R. 1985, ch. C-46) reliée à l'usage de cette automobile.

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

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

### **13.01**

L'Employeur et le Syndicat conviennent de maintenir un comité de relations de travail composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants désignés par le Syndicat. Cependant chaque partie peut s'adjoindre une personne ressource en sus des personnes déjà désignées pour un dossier spécifique.

### **13.02**

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

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

### **13.03**

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

## **ARTICLE 14 - AFFICHAGE SYNDICAL**

### **14.01**

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

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

### **14.02**

Le Syndicat transmet au représentant désigné de l'Employeur copie de tout document affiché ou transmis électroniquement par le biais des équipements de l'Employeur.

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

### **15.01**

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

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

### **15.02**

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

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

### **15.03**

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

Dans les quinze (15) jours suivants la fin du mois, l'Employeur envoie au Syndicat la liste complète des accidents du travail qui se sont produits dans le mois écoulé.

#### **15.04 Notion d'établissement**

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

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

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

a) L'Employeur et le Syndicat conviennent de créer et de maintenir un comité de santé et sécurité du travail afin que soit 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 salaire et sont réputés au travail lors des réunions.

##### **d) Mandat**

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

- 1) De choisir s'il y a lieu, le médecin responsable des services en santé.
- 2) D'approuver s'il y a lieu le programme de santé.

- 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 travailleurs auxquels ils s'adressent.
- 5) De transmettre à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) les informations que celle-ci requiert.
- 6) De 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 travailleurs couverts par le comité.
- 8) De faire les recommandations à la suite des enquêtes effectuées sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident ou une maladie professionnelle et de les transmettre à l'Employeur. Ces recommandations sont également transmises à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) lorsque celle-ci le requiert.

- 9) De recevoir les suggestions et les plaintes des salariés, du Syndicat et de l'Employeur relatives à la santé et à la sécurité du travail, les prendre en considération, les conserver et y répondre.
- 10) De 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, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).
- 12) De recevoir et d'étudier les travaux des représentants à la prévention.
- 13) Les parties conviennent que les préoccupations suivantes sont discutées lors de réunions régulières :
  - normes d'installation et d'utilisation des terminaux à écrans de visualisation;
  - 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 (1) copie. Des copies additionnelles sont affichées sur les tableaux prévus à cette fin.

f) **Réunion élargie**

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

Une telle réunion élargie demeure alors uniquement consultative.

## **15.06 Représentants à la prévention**

### **a) Désignation**

Le représentant à la prévention est choisi par le Syndicat, conformément à l'article 5.04.

## **ARTICLE 16 - MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES**

### **16.01**

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

L'Employeur s'engage à transmettre au Syndicat copie de tout document versé au dossier du salarié et ce dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la signification à ce dernier.

Le salarié dont la conduite est sujette à une mesure disciplinaire en est avisé par écrit dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'incident ou, au plus tard, dans les vingt (20) jours ouvrables de la connaissance par l'employeur de tous les faits pertinents reliés à cet incident.

Le salarié qui reçoit un rapport défavorable, un avis administratif ou une mesure disciplinaire peut être accompagné d'un représentant syndical.

- b) Le salarié qui reçoit une mesure disciplinaire peut comparaître dans les trois (3) jours ouvrables suivant la réception de cette mesure écrite,

devant l'Employeur accompagné, s'il le désire, d'un maximum de deux (2) représentants du Syndicat.

Cependant, lorsque la mesure disciplinaire recommandée est une suspension ou un congédiement, le salarié doit recevoir un avis préalable minimal de trois (3) jours ouvrables avant de comparaître devant l'Employeur. L'avis écrit transmis au salarié doit préciser les motifs et faits reprochés et justifiant la mesure.

#### **16.02**

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

#### **16.03**

Les mesures disciplinaires antérieures ou les rapports défavorables antérieurs d'un salarié ne peuvent être invoqués et doivent être retirés du dossier du salarié, si la dernière mesure disciplinaire ou le dernier rapport à son dossier date de plus de vingt-quatre (24) mois. Au sens du présent paragraphe, un rapport de notation de personnel n'est pas traité comme un rapport défavorable.

#### **16.04**

- a) Tout rapport défavorable, avis administratif, rapport de notation ou mesure disciplinaire ne comportant pas de suspension est réputé avoir fait l'objet d'une rencontre de pré-étape de grief et contesté.
- b) Un salarié qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire, ou d'une mesure administrative consistant en une rétrogradation, une suspension ou un congédiement, peut faire un grief conformément au mode de règlement des griefs prévu à l'article 21.

## **16.05**

Une suspension n'interrompt pas le service du salarié.

## **16.06**

Le salarié désirant consulter son dossier personnel en fait la demande au responsable désigné de l'Employeur qui lui fixe un rendez-vous à cette fin dans les cinq (5) jours suivants. Cette consultation se fait en présence d'un représentant désigné de l'Employeur. Le salarié peut se présenter à ce rendez-vous seul ou accompagné d'un représentant syndical.

## **16.07**

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

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

### **17.01**

Les heures régulières de travail et la semaine normale de travail de tous les salariés de l'unité de négociations, à l'exception des salariés étudiants sont comme suit :

- a) La semaine de travail est de trente-cinq (35) heures répartie du lundi au vendredi. Malgré ce qui précède, pour les emplois des annexes «A-2» et «A-3» la semaine est de quarante (40) heures.
- b) L'horaire de la journée régulière de travail est du lundi au jeudi de 8 h à 16 h 30 avec une pause de 45 minutes et le vendredi de 8 h à 12 h.

## **17.02 Horaire de travail particulier**

### **a) Horaire des salariés à l'Hôtel de Ville et aux loisirs**

Les heures de travail sont réparties comme suit :

#### **Horaire des salariés à l'Hôtel de Ville**

- Lundi au jeudi : de 8 h à 12 h et de 12 h 45 à 16 h 30 avec une période de repas de quarante-cinq (45) minutes de 12 h à 12 h 45.
- Vendredi de 8 h à 12 h

#### **Horaire des salariés aux Loisirs**

- Lundi au jeudi : de 8 h à 12 h et de 13 h à 16 h 45 avec une période de repas d'une (1) heure.
- Vendredi de 8 h à 12 h

### **b) Horaire à la bibliothèque**

Les horaires de travail de la bibliothèque sont établis pour combler minimalement les heures d'ouverture de celle-ci qui sont :

- de la première semaine complète de juin à la fête du Travail;
  - Lundi, mardi : de 10 h à 20 h
  - Mercredi : de 10 h à 17 h
  - Jeudi : de 10 h à 20 h
  - Vendredi : de 15 h à 20 h
  - Samedi, dimanche : Fermé

- de la fête du Travail à la première semaine complète de juin;
  - Lundi, mardi : de 12 h à 20 h
  - Mercredi : de 10 h à 13 h 30
  - Jeudi : de 10 h à 20 h
  - Vendredi : de 15 h à 20 h
  - Samedi, dimanche : de 11 h à 16 h

Les heures d'ouverture de la bibliothèque sont à titre indicatif et peuvent être modifiées par la Ville. Cela n'a pas pour effet de modifier les horaires de travail existants des employés. Le cas échéant, les nouveaux horaires (nouvelles heures) seront offerts aux employés actuels par ancienneté, sans obligation d'acceptation.

L'Employeur établit les horaires de travail en tenant compte des disponibilités exprimées par les salariés. Lorsque les salariés désirent modifier leurs disponibilités, ils doivent en informer l'Employeur par écrit. L'Employeur confirme les horaires au moins deux (2) semaines avant leur entrée en vigueur. Chaque salarié doit bénéficier d'un minimum de sept (7) heures de travail par semaine selon la disponibilité exprimée.

Dans la première semaine du mois précédent le changement d'horaire, l'Employeur affiche les heures disponibles pour l'horaire de la période à venir. Les blocs d'heures offerts doivent comporter un minimum de trois heures et demie (3 h ½). Malgré ce qui précède, pour les horaires de travail aux activités d'animation à la bibliothèque, l'horaire de travail est d'un minimum de deux (2) heures. Les salariés expriment leurs disponibilités dans la semaine suivante.

Compte tenu de l'alinéa a) l'horaire de travail est réparti sur cinq (5) jours de travail maximum et entre 10 h et 20 h. Le salarié dont l'horaire comporte plus de cinq (5) heures consécutives a droit à une période de repas d'une (1) heure non rémunérée, comprise entre 11 h 30 et 13 h 30 et entre 16 h et 17 h 30 pour le salarié dont l'horaire se poursuit au-delà de 18 h.

**c) Horaire aux travaux publics**

Les heures de travail sont réparties comme suit :

- lundi au jeudi : 7 h 15 à 12 h et de 13 h à 16 h avec une période de repas de soixante (60) minutes, de 12 h à 13 h;
- vendredi : de 7 h à 11 h.

**d) Horaire aux loisirs**

Tout horaire doit comporter un minimum de trois (3) heures consécutives par jour de travail. Malgré ce qui précède, pour les horaires de travail aux patinoires intérieures et extérieures, l'horaire est d'un minimum de deux (2) heures.

**17.03**

- a) Lorsque l'Employeur désire modifier l'horaire de travail d'un salarié et que cette modification a pour effet que l'horaire de travail ne corresponde plus à la semaine ou aux heures normales de travail, il doit y avoir entente entre l'Employeur et le Syndicat.
- b) S'il n'y a pas d'entente dans les dix (10) jours ouvrables après la demande écrite de l'Employeur au Syndicat, le Syndicat peut soumettre le cas au comité de relation de travail, et ce, avant l'application de la procédure sommaire d'arbitrage. Si le désaccord persiste, le Syndicat doit soumettre le cas dans les dix (10) jours ouvrables suivants à la procédure sommaire d'arbitrage prévue au paragraphe 22.06. Si le Syndicat n'a pas, à l'intérieur de ce dernier délai de dix (10) jours ouvrables soumis le cas à la procédure sommaire de grief et d'arbitrage, la modification préconisée par l'Employeur est considérée comme ayant été acceptée par le Syndicat et l'Employeur peut alors procéder à la modification préconisée.
- c) 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.

#### **17.04**

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

#### **17.05**

Le salarié peut, avec la permission du directeur ou de son représentant, s'entendre avec un collègue de travail pour échanger un quart ou un jour de congé hebdomadaire. La demande doit être faite vingt-quatre (24) heures à l'avance et autorisée par le gestionnaire. Ce changement ne peut s'effectuer si l'un ou l'autre des salariés a prévu être en vacances annuelles lors du quart de travail.

Le privilège est accordé à condition que ce changement de quart n'entraîne aucune charge additionnelle, aucune compensation de quelque nature qu'elle soit pour l'Employeur.

#### **17.06 Comité des horaires flexibles et télétravail**

- a) Les parties conviennent de créer un comité mixte composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat.
- b) Ce comité se réunit au besoin pendant les heures normales de travail et les représentants du Syndicat y siègent sans perte de traitement.
- c) Ce comité a pour mandat d'apporter le soutien nécessaire aux unités administratives afin d'assurer l'implantation, s'il y a lieu, des horaires flexibles de travail, en tenant compte des besoins organisationnels de l'Employeur et du désir des employés, et ce, plus particulièrement dans

le but de permettre la conciliation travail-famille. Il peut suggérer toute solution favorisant l'application de tels horaires.

## **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 où, en cas d'interruption de plus de douze (12) mois, à sa date de réembauche.

### **18.02 Maintien d'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 solde, causée par maladie ou accident;
- b) autre absence ou congé, avec ou sans solde, 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 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) s'il est congédié. Tout congédiement dont une décision arbitrale ou un règlement intervenu entre les parties et ayant pour conséquence de maintenir l'emploi du salarié, n'affecte en rien l'ancienneté du salarié;

- c) s'il s'absente sans donner d'avis ou sans excuse raisonnable pendant cinq (5) jours consécutifs de travail;
- d) s'il omet de se présenter au travail après avoir accepté un poste;
- e) s'il n'est rappelé dans les douze (12) mois suivant sa mise à pied.

#### **18.04 Liste d'ancienneté**

L'annexe «E» des présentes constitue, 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 31 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 à l'annexe «A».

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

#### **18.05**

- a) Lorsque l'Employeur désire nommer temporairement un salarié à un emploi hors de l'unité d'accréditation, il devra, au préalable, convenir d'une entente avec le Syndicat et le salarié concerné. Telle entente doit indiquer les raisons qui motivent cette nomination hors de l'unité d'accréditation et en préciser la durée. Le salarié faisant l'objet d'une telle entente continue d'accumuler de l'ancienneté dans cette présente unité. La période maximale hors de l'unité de négociation est de dix-huit (18) mois.

Le poste du salarié est considéré vacant et les dispositions de l'article 19 s'appliquent. À l'échéance de la nomination, le salarié reprend son poste ou, à défaut, le poste devenu ainsi vacant est pourvu en

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

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

## **ARTICLE 19 - MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE**

Les parties conviennent que les principes suivants s'appliquent pour les comblements de postes; tout poste vacant 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 comblement et affichage**

- a) Lorsqu'un poste d'un emploi devient vacant de façon permanente ou est nouvellement créé, l'Employeur s'engage à afficher un avis de poste vacant dans un délai de trois (3) mois de la vacance ou de la création du poste. S'il décide de ne pas pourvoir le poste, il doit en aviser le syndicat à l'intérieur d'un délai de quatre-vingt-dix (90) jours.

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

- b) Malgré l'alinéa 19.01a), lorsque le délai pour pourvoir un poste arrive à échéance après le 1<sup>er</sup> septembre d'une année, l'Employeur peut attendre la fin de l'exercice budgétaire en cours et procéder au comblement du poste au plus tard au cours du mois de janvier suivant.
- c) Tout poste temporairement vacant pour une durée supérieure à quinze (15) jours ouvrables doit être pourvu selon les dispositions de l'article 19.02.

Un poste vacant temporairement est :

- un poste devenu vacant par l'absence d'un salarié qui doit éventuellement revenir à son poste - ceci inclut la partie sans solde d'un congé à temps partiel;
  - un poste permanent devenu vacant pour une période n'excédant pas trois (3) mois;
  - un poste créé temporairement en vertu des dispositions de la convention collective.
- d) Malgré l'alinéa c), pour les quinze (15) premiers jours ouvrables de la vacance d'un poste, l'Employeur peut nommer le salarié de son choix.

## **19.02 Affichage de postes vacants**

- a) L'Employeur affiche, pendant cinq (5) jours ouvrables, tous les avis de postes vacants dans tous les bureaux où travaille au moins un (1) salarié. Tel avis doit indiquer si la vacance du poste est temporaire ou permanente et comporter les renseignements suivants :
- le titre de l'emploi et du poste;
  - l'unité administrative;
  - l'affectation permanente ou temporaire;
  - le lieu de travail si hors de l'hôtel de ville;
  - l'horaire de travail;
  - le groupe de traitement;
  - la description des tâches;
  - les exigences normalisées selon la description d'emploi;
  - si requis, la nature de l'examen que l'Employeur exige et ce qu'il entend vérifier par ce moyen;
  - le nom de la personne désignée pour recevoir les candidatures.

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

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

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

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

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

- c) À l'exception du salarié en vacances, l'Employeur 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 sous pli recommandé à domicile, copie des avis de poste vacant et doit transmettre, s'il le désire, sa candidature dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception de l'avis à son domicile.
- d) L'Employeur accepte la candidature d'un salarié qui, au moment de l'affichage, était absent en raison de vacances annuelles. Celui-ci doit cependant transmettre une demande écrite à cet effet à la personne désignée sur l'avis dans les cinq (5) jours ouvrables de son retour de vacances.
- e) 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.

- f) L'Employeur doit procéder à la nomination temporaire ou permanente dans les dix (10) jours qui suivent la fin du délai prévu pour l'affichage ou du retour du salarié en vacances annuelles au moment de l'affichage. Ce délai prolonge d'autant celui prévu à l'alinéa 19.01 d). Toute nomination est conditionnelle à l'approbation du conseil municipal, et ce, dans un délai maximum de trente (30) jours. Lorsque le processus de nomination temporaire ou permanente est complété, l'Employeur doit afficher, dans un délai de dix (10) jours, un avis de nomination en plus d'en informer le Syndicat.
- g) Le salarié ainsi nommé doit occuper son nouveau poste et recevoir le salaire s'y rattachant dans le mois suivant la fin de l'affichage, sauf s'il est absent pour un des motifs prévus à la convention collective. Ces conditions s'appliquent dès le retour au travail du salarié.
- h) Advenant qu'un salarié se voit refuser sa demande de mutation ou de promotion, il peut en appeler de la décision auprès du comité de relations de travail. Si le désaccord persiste, la procédure sommaire d'arbitrage prévue au paragraphe 22.06 s'applique. L'Employeur assume le fardeau de preuve et démontre que le salarié est incapable de remplir les exigences normalisées du poste.

### **19.03 Examen**

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

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

- b) Le salarié peut consulter le résultat de son examen en présence d'un représentant de l'Employeur et du Syndicat. Le salarié peut en appeler dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de la décision de

l'Employeur, selon la procédure sommaire d'arbitrage prévue au paragraphe 22.06. Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

Dans les cinq (5) jours ouvrables suivants 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 trois (3) ans, sauf dans le cas où cet emploi est réévalué à la hausse.

#### **19.04 Reconnaissance**

- a) Pour pourvoir un poste vacant, les qualifications et l'expérience acquise aux différents postes occupés par le salarié sont considérées comme tels compte tenu de la description d'emploi et des spécifications d'emploi.
- b) Un salarié ayant occupé temporairement un emploi pendant plus de six (6) mois, est reconnu répondre aux exigences normalisées de l'emploi. Toutefois, le paragraphe 1.08 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 trois (3) 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 permanent à temps partiel qui a le plus d'ancienneté et qui respecte les exigences normalisées du poste;
6. le salarié auxiliaire détenant le plus d'ancienneté et qui respecte les exigences normalisées du poste.

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

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 permanent à temps partiel qui a le plus d'ancienneté et qui respecte les exigences normalisées du poste;
3. 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 d'une durée maximale de trente (30) 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 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 salaire qu'il recevait ou qu'il aurait reçu s'il était demeuré en poste sans perdre aucun des avantages.

## **19.09 Rémunération**

- a) Le salarié muté conserve le salaire qu'il avait et les heures accomplies dans son ancien emploi sont considérées aux fins d'augmentation d'échelon.
- b) Le salarié promu reçoit son nouveau salaire à compter de la date de la fin de l'affichage. Le salaire est établi à partir de celui de l'emploi qu'il occupe auquel on ajoute la valeur de l'échelon du nouveau groupe de traitement. À partir du résultat ainsi obtenu, la rémunération est fixée à l'échelon immédiatement supérieur.

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. Les échelons auxquels il aurait droit à son emploi permanent lui sont aussi reconnus.

- d) Le salarié permanent qui, durant une (1) semaine, travaille à différents postes reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré, pourvu qu'il l'ait occupé durant la moitié de la semaine normale de travail.

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.

La rémunération et les augmentations d'échelon du salarié ainsi nommé est établi comme s'il avait été promu en permanence à la première journée d'occupation continue.

- f) Lorsqu'un salarié occupe 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 normal.

## 19.10

- a) L'Employeur transmet au Syndicat :

- mensuellement copie de toutes les embauches, affectations temporaires, affectations permanentes, mises à pied, licenciements, congédiements, démissions, départs à la retraite;
- deux (2) fois l'an, soit entre le 1er et le 15 janvier et entre le 1er et le 15 septembre, copie du registre des postes et des titulaires;

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

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

### **20.01**

- a) Les descriptions d'emplois apparaissant à l'annexe «B» énumèrent les éléments généraux nécessaires pour illustrer les principales tâches d'un emploi, telles descriptions ne devant pas être considérées comme un énoncé détaillé et complet des tâches pouvant être confiées à un salarié accomplissant tel emploi. Toute tâche ayant une influence sur l'évaluation doit apparaître à la description.
- b) L'Employeur se réserve le droit d'établir, pour les avis de concours s'adressant aux gens de l'extérieur, des qualifications d'emploi différentes de celles déterminées aux fins d'évaluation, dans la mesure où elles n'auraient pas pour effet de modifier à la hausse le groupe de traitement de l'emploi.
- c) Dès l'embauche ou la promotion d'un salarié, l'Employeur lui transmet une copie de sa description d'emploi.

### **20.02**

La description, l'évaluation et le classement de tout nouvel emploi ou tout emploi modifié, ou mis à jour après le 1<sup>er</sup> janvier 2006 de la présente

convention, sont réalisés selon le *Manuel conjoint de classification des emplois* 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**

À compter de la date de signature de la présente convention collective, les descriptions, les évaluations et le classement de tous les emplois apparaissant à l'annexe «A» demeurent inchangés. Cependant, seuls les nouveaux emplois qui seront créés ou les emplois qui seront, après cette date, modifiés ou mis à jour peuvent être soumis au comité mixte d'évaluation, comme prévu au *Manuel conjoint d'évaluation des emplois*.

### **20.04**

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

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

## **20.06**

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

## **20.07**

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

## **20.08**

- a) À défaut d'entente quant à la description ou à l'évaluation de tout emploi nouveau, modifié ou mis à jour, le Syndicat peut soumettre le litige à un arbitre unique dont la décision est finale et exécutoire. Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des éléments en litige soulevés au comité mixte d'évaluation suivant la preuve présentée par les parties et les règles énoncées dans le *Manuel conjoint de classification des emplois* constituant l'annexe «J» de la présente. Il n'a aucun pouvoir pour prendre des décisions qui diminuent,

augmentent ou altèrent ledit manuel ou toute autre disposition de la convention collective.

- b) Toute décision arbitrale quant à une description d'emploi ne vise qu'à vérifier la concordance entre la description et le travail effectivement accompli par le salarié.
- c) S'il est établi lors d'un arbitrage qu'une tâche affectant l'évaluation dudit emploi n'apparaît pas dans la description bien que les salariés l'accomplissent, l'arbitre a mandat d'inclure cette tâche dans la description.

## **20.09**

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

Le défaut d'entente prend naissance lorsque 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**

- 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) Nonobstant le paragraphe 19.01, l'Employeur peut pourvoir temporairement ou en permanence les postes d'un emploi nouveau ou qui a subi des changements et mettre en vigueur son classement dès qu'il a avisé le Syndicat de son intention de créer ou de modifier un emploi. Cependant, les postes peuvent être pourvus en permanence en application de l'article 19 en regard de l'emploi.

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

## 20.11

- a) Si, durant une période de plus de quatre (4) mois continus, des tâches d'un salarié ont été ajoutées ou modifiées de façon à ne plus correspondre à la description de son emploi, le Syndicat peut soumettre un grief à l'Employeur. Ledit grief 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, de créer un emploi ou de ne plus faire accomplir lesdites tâches. Les dispositions en regard d'un emploi nouveau, modifié ou mis à jour s'appliquent s'il y a lieu.

## **20.12**

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

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

### **21.01**

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

### **21.02 Préétape**

Tout salarié accompagné du délégué syndical ou du directeur syndical ou en cas d'incapacité d'agir de ceux-ci, d'un autre représentant syndical, doit avant de soumettre un grief, rencontrer un représentant autorisé de l'Employeur pour discuter de son problème.

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

### **21.03**

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

#### **a) Première étape**

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

**b) Deuxième étape**

Le grief que le Syndicat juge à propos de formuler est soumis par écrit au directeur du Service ou de la direction concernée en deux (2) copies dans les trois (3) mois civils de la date de l'événement qui a donné naissance au grief. Le représentant du Service ou de la direction concernée peut convoquer les représentants du Syndicat ou répondre au grief.

Lorsqu'un grief, par sa nature, implique plus d'un Service, celui-ci est soumis au directeur général qui voit alors à désigner les représentants de l'Employeur aux fins de la rencontre prévue au présent alinéa.

**c) Troisième étape**

Si le grief n'est pas réglé à l'étape précédente, le directeur du Service ou de la direction concernée doit aviser par écrit le Syndicat de la décision de l'Employeur dans un délai de vingt (20) jours ouvrables du dépôt. À défaut d'une réponse dans les délais prévus ou si la décision de l'Employeur n'est pas acceptée par le Syndicat, ce dernier peut soumettre le grief à l'arbitrage selon la procédure indiquée à l'article 22, dans un délai de soixante (60) jours ouvrables de la date du dépôt du grief.

**21.04**

Les limites de temps déterminées au paragraphe précédent sont de rigueur mais peuvent être prolongées après entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.

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

## **21.05**

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

## **21.06**

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

## **ARTICLE 22 - ARBITRAGE**

### **22.01**

Les griefs sont soumis à un arbitre unique.

- a) Pour les griefs d'évaluation et d'assignation en emploi, l'Employeur et le Syndicat désignent pour la durée de la présente convention, madame Maureen Flynn et monsieur Éric Levesque pour agir comme arbitres. Les griefs sont soumis à tour de rôle à chacun des arbitres. Advenant que l'arbitre ne puisse procéder à l'audition dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la demande, les parties peuvent s'entendre pour déférer le grief au second arbitre ou pour adresser une demande au ministère du Travail afin qu'il en désigne un.
- b) Pour les autres griefs, les parties désignent mesdames Nancy Ménard Chang et Claire Brassard à tour de rôle. Si l'arbitre désigné ne peut l'entendre dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la demande, les parties peuvent s'entendre pour déférer le grief à un autre des arbitres mentionnés ci-dessus ou à tout autre arbitre ou pour adresser une demande au ministère du Travail afin qu'il en désigne un.

## **22.02**

- a) Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs suivant la lettre et l'esprit de la convention collective. L'arbitre n'a autorité, en aucun cas, pour ajouter, soustraire ou modifier quoi que ce soit dans cette convention collective.
- b) L'arbitre a compétence pour maintenir ou abroger la mesure disciplinaire ou administrative, ordonner la réintégration du salarié dans tous ses droits à l'emploi qu'il occupait ainsi que de décider de toute indemnité, celle-ci ne devant jamais dépasser le total du salaire perdu à moins qu'il n'ordonne le paiement de dommage exemplaire ou d'un intérêt. L'arbitre a aussi compétence pour rendre toute autre décision qui peut lui sembler plus juste dans les circonstances.
- c) Les griefs qui n'étaient pas déposés à un arbitre à la date de la signature de la convention collective seront confiés à tour de rôle aux arbitres mentionnés à l'alinéa b) du paragraphe 22.01.
- d) Aucun grief ne peut être rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure.

## **22.03**

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

## **22.04**

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

## **22.05**

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

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

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

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

## **ARTICLE 23 - TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE**

### **23.01**

- a) Les heures supplémentaires sont rémunérées au taux horaire normal du salarié concerné, majoré de cinquante pour cent (50 %). Le taux horaire normal est calculé en prenant la rémunération périodique divisée 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 (1) 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**

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

- a) Le salarié peut accumuler jusqu'à concurrence du quadruple du total des heures de la semaine normale de travail par année civile. Le salarié peut prendre en congé un maximum du double des heures normales de la semaine de travail et doit verser le solde à sa banque cumulative de temps prévue au paragraphe 28.10.
- b) Les moments de la reprise en temps des heures ainsi accumulées sont déterminés au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, après entente avec le supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans raison valable et ont une durée minimale d'une (1) heure.

- c) Sous réserve des alinéas précédents, le temps accumulé et non remis au 30 avril d'une année peut être, soit reporté ou versé à la banque cumulative de temps prévue au paragraphe 28.10 ou payé sur demande du salarié, au taux en vigueur au moment où il a effectué les heures supplémentaires.

### **23.03**

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

### **23.04**

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

### **23.05**

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

## **23.06**

Le salarié absent en raison de vacances, de jour de congé hebdomadaire, de jour férié, ou de jour de congé selon l'alinéa 27.01 f), à qui la Cour demande de comparaître pour toute affaire relative à l'exercice ou en conséquence de l'exercice de son emploi, est rémunéré pour une (1) journée complète de travail ou pour le temps passé à la Cour si ce dernier excède la journée de travail, conformément au paragraphe 23.01 de la convention collective.

## **ARTICLE 24 - CRÉDIT D'HEURES DE MALADIE**

### **24.01**

- a) Le salarié peut accumuler en crédit d'heures de maladie, au cours d'une année, jusqu'à concurrence de deux (2) fois le nombre d'heures moyen de travail hebdomadaire prévu pour son emploi, à raison d'un douzième (1/12) par mois complet de service.
- b) Au 1<sup>er</sup> mai de chaque année, l'Employeur accorde le crédit d'heures de maladie prévu ci-dessus, par anticipation, selon le nombre de mois complets de service prévu à l'emploi d'un salarié entre le 1<sup>er</sup> mai d'une année ou la date de son embauche et le 30 avril de l'année suivante.
- c) Le salarié dont le nombre d'heures hebdomadaires de travail est modifié après le 1<sup>er</sup> mai d'une année voit son crédit d'heures de maladie et le solde de la banque d'heures de maladie, mentionné à l'alinéa a) ci-dessus, ajustés en conséquence.

### **24.02**

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

### **24.03**

Nonobstant le paragraphe 24.02, un salarié absent dont l'incapacité n'est pas assurée mais reconnue par l'Employeur, peut recourir à son crédit d'heures de maladie prévu au paragraphe 24.01, jusqu'à épuisement dudit crédit.

### **24.04**

- a) Le salarié qui s'absente en raison de maladie ou d'accident, doit lorsque requis dès son retour au travail, se présenter à la direction générale, fournir un certificat ou le formulaire de demande de prestation d'assurance invalidité dûment rempli par son médecin traitant. Le salarié a droit au remboursement de cinquante pour cent (50 %) du coût exigé par le médecin pour remplir lesdits documents.
- b) L'Employeur s'engage à créer un fonds de 450 \$ par année (500 \$ à compter de 2013) pour respecter cette disposition. 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 la durée supérieure à six (6) mois.
- c) Dans le cas où le médecin traitant du salarié recommande un retour progressif au travail, l'Employeur doit s'y conformer et l'accommoder en conséquence.

### **24.05**

Aussi souvent qu'il le désire et dans tous les cas, l'Employeur peut, par un médecin de son choix, faire examiner le salarié absent pour raison de maladie ou accident autre que ce qui est prévu à l'article 25. Pour toute période d'absence pendant laquelle le salarié ne touche pas de prestations d'invalidité de l'assureur, le médecin de l'Employeur décide, si l'absence est motivée et il détermine la date à laquelle le salarié peut reprendre son travail. Le salarié a le droit de se faire représenter par son médecin. Si son médecin et celui de l'Employeur diffèrent d'opinion, ils recommandent la nomination

d'un troisième médecin dont la décision est finale. L'Employeur accepte le choix des deux (2) médecins. Les honoraires du troisième médecin sont payés à parts égales par l'Employeur et le salarié concerné.

## **24.06**

- a) Le solde du crédit d'heures en maladie acquis pour la période comprise entre le 1<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, pour les premières vingt et une (21) heures, versé à la banque de vacances. Le reste peut, selon le choix du salarié, soit être ajouté, au 1<sup>er</sup> mai, au nombre d'heures de vacances de l'année en cours prévu à l'article 26, soit être remboursé par l'Employeur au plus tard le 30 juin au taux de salaire du salarié au 30 avril de l'année en cours. Le salarié peut aussi, à son choix, verser son solde à sa banque cumulative de temps, prévue au paragraphe 28.10, ou dans un régime enregistré d'épargne-retraite, sous réserve de la législation gouvernementale en vigueur. (REER+ du Fonds de solidarité FTQ ou REER de la Caisse du Réseau municipal – Desjardins ou dans un régime de retraite).

Au sens du présent paragraphe, le solde du crédit d'heures en maladie devant être obligatoirement versé à la banque de vacances correspond à soixante pour cent (60%) du nombre d'heures moyen de travail hebdomadaire prévu à son emploi.

- b) 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.
- c) Lors de sa mise à la retraite, de sa démission, de son renvoi ou de son décès, tout salarié ou ses ayants droit bénéficient du solde d'heures

en maladie accumulées à son crédit, en vertu du paragraphe 24.01, alinéas a) et b), payable au taux de son dernier salaire.

#### **24.07**

Aux fins d'application des dispositions du paragraphe 24.06, le salarié n'a droit, pour l'année durant laquelle il abandonne le service, qu'à un douzième (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**

Lorsqu'un salarié ne peut plus occuper son poste de travail en raison de son état de santé et que l'Employeur décide de le réassigner à un emploi appartenant à un groupe de traitement inférieur au sien, il maintient son salaire actuel sans perte de tous ses droits et avantages présents et futurs prévus à la convention collective. Le salarié est informé des postes vacants de tels emplois.

#### **24.09**

Le salarié qui s'absente pour des raisons de maladies et qui est rémunéré par le régime d'assurance, conformément à l'article 30.03 de la convention collective, peut accumuler un crédit d'heure de maladie, au cours d'une année, jusqu'à concurrence d'un total de vingt-quatre (24) mois, incluant les 6 mois à court terme.

## **ARTICLE 25 - ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES**

### **25.01**

- a) Dans le cas de blessures subies ou de maladie résultant de l'exercice de ses fonctions, le salarié reçoit un montant égal à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du salaire net en temps normal qu'il aurait reçu s'il était demeuré au travail. Cependant, dès que le salarié reçoit sa compensation directement de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), l'Employeur n'a plus d'obligation de verser ce montant au dit salarié.
- b) Quant au reste, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et ses modifications s'appliquent.

### **25.02**

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

### **25.03**

Nonobstant les dispositions contraires ou incompatibles de la convention collective, dès qu'un salarié est considéré apte au travail, à la suite d'un accident du travail ou 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 salaire.

## **ARTICLE 26 - VACANCES**

### **26.01**

- a) Le droit aux vacances 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 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 déposé au solde de la banque cumulative de temps prévue au paragraphe 28.11.

- b) Le choix des périodes est déterminé selon l'ancienneté du salarié et les besoins de l'Employeur, après entente entre le salarié et son supérieur hiérarchique.

Le 1<sup>er</sup> avril de chaque année, l'Employeur doit fournir le formulaire de demande de vacances au salarié. Le salarié peut transmettre ses premier (1<sup>er</sup>) et deuxième (2<sup>e</sup>) choix au plus tard le 15 avril, et ce, pour une partie ou la totalité de son crédit d'heures de vacances.

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

En tout temps, le salarié peut effectuer une demande de vacances ou de modification de vacances pour une partie ou la totalité de son crédit d'heures de vacances. Cependant, le salarié ne peut se servir de son ancienneté pour déplacer la période de vacances d'un autre salarié qui s'est vu octroyer des périodes de vacances conformément à la procédure décrite. Dans tous les cas, l'Employeur doit rendre sa décision, par écrit, d'accepter ou non la demande de vacances du salarié au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables de la date de la demande. En cas de refus, la procédure sommaire d'arbitrage prévue au paragraphe 22.06 s'applique.

- c) Toutefois, s'il désire compléter une semaine de vacances pour une période de trente-cinq (35) heures en jumelant des heures de vacances et des jours fériés et que cette demande est refusée, tel refus peut faire l'objet d'un grief selon la procédure sommaire d'arbitrage prévue au paragraphe 22.06.

## 26.02

- a) Le salarié a droit, au cours de chaque année qui s'établit du 1<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 de un an	B Un an, moins de 2 ans	C 2 ans, moins de 5 ans	D 5 ans, moins de 15 ans	E 15 ans, moins de 20 ans	F 20 ans et plus
35 h	7 h	70 h	105 h	140 h	175 h	210 h
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 indiqué à la colonne «A», selon le nombre d'heures hebdomadaires moyen de son emploi permanent, pour chaque mois complet de service, jusqu'au maximum prévu à la colonne «B».

L'Employeur peut lui accorder un congé sans solde afin de lui permettre de s'absenter pour vacances, le total du nombre d'heures de vacances avec ou sans solde 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.

### **26.03**

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

### **26.04**

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

### **26.05**

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**

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**

Le salarié absent sans solde 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**

Nonobstant l'alinéa a) du paragraphe 26.01, l'Employeur verse au salarié absent en raison de maladie ou d'accident et qui n'a pu épuiser son nombre d'heures de vacances ou prendre les congés mobiles auxquels il avait droit avant le 30 avril de l'année suivant le début de son absence, son crédit d'heures au solde de sa banque cumulative de temps prévue au paragraphe 28.10. Le salarié peut aussi, après en avoir fait la demande écrite, recevoir paiement du solde des heures de vacances et de congés mobiles dans les trente (30) jours suivant le 1<sup>er</sup> mai, payable selon son salaire normal audit 30 avril.

Lorsqu'une telle absence se prolonge au-delà du 30 avril de l'année suivante, le nombre d'heures de vacances et les heures de congés mobiles acquises durant cette période, s'il y a lieu, sont reportées d'une année à l'autre jusqu'au retour du salarié ou payées conformément aux dispositions du paragraphe 26.05, 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 nécessaire pour lui permettre de bénéficier du même nombre d'heures auxquelles il aurait eu droit s'il était demeuré au travail.

## ARTICLE 27 - JOURS FÉRIÉS

### 27.01

a) Sont chômés et rémunérés les jours suivants :

- la veille du jour de l'An;
- le jour de l'An;
- le lendemain du jour de l'An;
- le Vendredi saint;
- le lundi de Pâques;
- la fête des Patriotes (fête de la Reine);
- la fête nationale du Québec;
- la fête du Canada;
- la fête du Travail;
- l'Action de grâce;
- la veille de Noël;
- Noël;
- le lendemain de Noël;

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

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

- b) Le salarié reçoit pour cette journée le salaire qu'il aurait normalement reçu s'il avait été appelé au travail un jour régulier de travail. Le salarié en vacances ou qui doit travailler l'un des jours fériés mentionnés à l'alinéa a) du présent paragraphe ne perd pas le jour de congé et doit le reprendre après entente avec son supérieur immédiat.
- c) 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 et celles-ci peuvent être déposées au solde de la banque cumulative de temps prévue au paragraphe 28.11. Les heures de congé mobile sont prises après entente entre le salarié et son supérieur immédiat.

- d) L'acquisition des heures de congé mobile pour le salarié sont accordées 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.

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 son supérieur immédiat.

- e) Le salarié peut utiliser son crédit d'heures de congé mobile en jours, demi-jours (1/2) ou en heures à un moment qui convient au salarié après entente avec son supérieur immédiat, et ce, jusqu'à ce qu'il ait atteint le maximum du crédit accumulé. 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 solde.
- f) Le salarié a droit à deux (2) jours de congés supplémentaires chômés et rémunérés entre Noël et le jour de l'An. Le salarié qui travaille l'une ou l'autre de ces journées ou les deux (2), est rémunéré à taux simple et se voit alors crédité, selon le cas, sept (7) ou quatorze (14) heures de congé mobile additionnelles.

## **27.02**

- a) Lorsqu'un salarié doit travailler un jour férié en conséquence de son horaire normal de travail, il reçoit, en plus de son salaire normal et de la remise du jour férié, une somme d'argent correspondant à cinquante

pour cent (50 %) de son taux horaire normal pour chaque heure travaillée, jusqu'à concurrence du nombre d'heures normales prévu à son horaire de travail.

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

### **27.03**

- a) Pour bénéficier de la rémunération 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) Dans l'esprit de l'article 27.03 b), il est entendu que cette stipulation n'a pas pour effet, pour le salarié rémunéré en vertu de l'article 25, de bénéficier d'une manière directe ou indirecte, d'un paiement, du remboursement ou de l'accumulation d'une sixième journée dans la semaine.

## **ARTICLE 28 - CONGÉS SPÉCIAUX ET BANQUE CUMULATIVE DE TEMPS**

### **28.01 Congés spéciaux**

- a) Nonobstant l'alinéa d) du présent paragraphe, le salarié peut s'absenter du travail sans réduction de salaire dans les cas suivants :
  - 1. un (1) jour ouvrable, à l'occasion de son mariage ou de son union civile;

2. un (1) jour ouvrable à l'occasion du mariage ou de l'union civile de son enfant ou de l'enfant de son conjoint;
  3. trois (3) jours ouvrables 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;
  4. un (1) jour ouvrable à l'occasion du décès ou des funérailles d'un gendre, d'une bru, d'un petit-enfant, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, du beau-père ou de la belle-mère.
- b) En plus des jours de congé prévus à l'alinéa 28.01 a), le salarié peut bénéficier d'une absence motivée déduite des heures accumulées à ses crédits ou prises sans solde dans les cas suivants :
1. quatre (4) jours ouvrables consécutifs à l'occasion de son mariage ou de son union civile;
  2. deux (2) jours ouvrables à l'occasion du mariage ou de l'union civile 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;
  3. deux (2) jours ouvrables à l'occasion du décès ou des funérailles du père, de la mère, du conjoint, d'un enfant ou d'un enfant du conjoint, du gendre, de la bru, d'un petit enfant, d'un frère ou d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, du beau-père ou de la belle-mère;
  4. un (1) jour ouvrable à l'occasion du décès d'un grand-parent, de l'oncle, de la tante, ou d'un grand-parent du conjoint ou trois (3) jours ouvrables si ces parents habitent sous le même toit que le salarié ou s'ils sont considérés comme des personnes à charge au sens de la loi;

5. le jour de la cérémonie, à l'occasion de l'ordination d'un frère ou d'un fils ou de la prononciation des vœux par une sœur, un frère ou un enfant.

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

Dans les cas de décès, le salarié a la possibilité de prendre le congé en jours ou demi-jours ( $\frac{1}{2}$ ) 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 solde, en douze (12) occasions par année, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ou en raison de l'état de santé de son conjoint, du père, de la mère, du frère, de la sœur et des grands-parents du salarié ou de son conjoint, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants.

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 solde 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 additionnel 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, le total des heures d'absence ne devant pas excéder les six dixièmes (6/10) du double du nombre d'heures de la semaine normale de travail du salarié. Chaque absence est d'au moins une (1) heure par jour et est considérée comme une (1)

fois. Ces absences sont déduites du crédit d'heures de maladie prévu au 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 solde.

- b) Sur approbation du supérieur immédiat et à condition que le salarié en ait fait la demande dans les quinze (15) jours ouvrables précédant son départ pour vacances, ces heures d'absence peuvent être ajoutées à la période des vacances du salarié.

### **28.03 Congés pour affaires judiciaires**

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

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

### **28.04 Congés pour affaires publiques**

- a) Sur demande écrite, l'Employeur accorde un congé sans solde 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 solde, 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 solde pour la durée de son mandat d'office comme député fédéral ou provincial. À la fin de son

mandat d'office, il revient à un emploi identique ou équivalent à celui qu'il détenait lors de son départ.

- c) Le salarié élu conseiller ou maire d'une municipalité ou comme commissaire scolaire bénéficie d'un congé sans solde le temps nécessaire pour effectuer les charges de son mandat.

## **28.05 Congé de maternité**

Advenant des modifications plus avantageuses dans le régime québécois d'assurance parentale, celles-ci s'appliqueront.

- a) Sous réserve du deuxième point de l'alinéa 28.05 e), la salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans solde de dix-huit (18) semaines. Elle doit aviser l'Employeur dix (10) jours ouvrables avant la date de son départ en présentant un certificat médical de son médecin traitant, indiquant la date prévue pour l'accouchement.
- b) Le préavis peut être de moins de dix (10) jours ouvrables si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre. En cas d'interruption de grossesse ou en cas d'urgence découlant de l'état de grossesse et entraînant l'arrêt de travail, la salariée doit, aussitôt que possible, donner à l'Employeur un avis accompagné d'un certificat médical attestant de l'interruption de grossesse ou de l'urgence.
- d) 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.
- e) 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 inférieure ni supérieure à dix-huit (18) semaines. Si la salariée veut reprendre son travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle doit produire un certificat médical attestant que la reprise de son travail, à ce moment, ne met pas sa santé en danger. L'Employeur se réserve le droit de vérifier l'état de santé de la salariée.
3. Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une prolongation du congé de maternité équivalant à la période de retard, sauf si elle peut bénéficier d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

f) **Congé de maternité spécial**

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

le début de la vingtième (20<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 un danger physique pour elle ou l'enfant à naître, doit être déplacée dans les meilleurs délais 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 f), continue de participer au régime d'assurance-maladie et autres régimes qui lui sont applicables en versant, s'il y a lieu, sa quote-part des primes.

Toutefois, la salariée qui reçoit des prestations supplémentaires en vertu de l'alinéa p) du présent paragraphe, n'a pas droit aux jours fériés et congés mentionnés à l'alinéa 27.01 f) 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 salaire auquel elle aurait droit si elle était restée au travail.
- j) L'Employeur fait parvenir à la salariée, dans le cours de la quatrième (4<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) suivant.

- k) La salariée doit donner à l'Employeur un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail. À défaut de préavis, l'Employeur, s'il a fait parvenir l'avis prévu à l'alinéa j) précédent, 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) du présent paragraphe, 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 de grossesse, la salariée a droit à un congé de maternité d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues à compter de la semaine de l'événement.
- n) La salariée peut épuiser son crédit de vacances à son retour au travail ou reporter celui-ci conformément au paragraphe 26.08.
- o) **Régime de prestations supplémentaires**

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

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

lesquelles elle reçoit des indemnités en vertu du régime de prestations supplémentaires du Régime québécois d'assurance parentale.

- p) La salariée 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 Régime québécois d'assurance parentale 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 Régime québécois d'assurance parentale, 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 Régime québécois d'assurance parentale.
- r) En aucun temps durant le maximum de dix-huit (18) semaines du congé de maternité, la salariée ne pourra recevoir un revenu supérieur à cent pour cent (100 %) de sa rémunération habituelle en temps normal.
- s) La salariée peut s'absenter sans solde pour un 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 ou l'enregistrement, dans un délai de 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.

Pendant le congé de paternité où le salarié est éligible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale, ce dernier continue d'accumuler ancienneté, vacances, crédit d'heures de maladie, jours fériés, jours de congé mentionnés à l'alinéa 27.01 f) et expérience aux fins d'admissibilité aux examens.

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

- c) Lorsque son enfant est hospitalisé, le salarié peut suspendre son congé de paternité, après entente avec son Employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

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

Durant une telle prolongation, 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 au régime d'assurance-maladie et autres régimes qui lui sont applicables en versant, s'il y a lieu, sa quote-part des primes.

#### **28.07 Congé parental sans solde ou partiel sans solde**

- a) Un congé parental, continu et sans solde, qui ne peut excéder un maximum de deux (2) ans après la naissance de l'enfant ou la date de la prise en charge, dans le cas d'adoption, est accordé au salarié.
- b) Le salarié qui ne se prévaut pas du congé parental prévu à l'alinéa a) précédent a droit, sous réserve des besoins de l'Employeur, 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 ouvrables avant la date du début du congé en présentant une déclaration écrite attestant de sa demande de congé parental et en indiquant la durée probable de celui-ci.

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, vacances, jours fériés, jours de congé mentionnés à l'alinéa 27.01 f), crédit d'heures de maladie et expérience aux fins d'admissibilité pendant les vingt (20) premières semaines du congé parental.
- e) Aux fins d'interprétation de l'alinéa d), les jours fériés écoulés pendant le congé parental sont remboursés après la prise du congé parental, par un montant forfaitaire égal au salaire 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 salaire 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.

## **28.08 Congé d'adoption**

- a) Le salarié qui adopte un enfant a droit à un congé payé 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 après que l'enfant lui a été confié. 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 où le salarié est éligible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale, ce dernier continue d'accumuler ancienneté, vacances, crédit d'heures de maladie, jours fériés, jours de congé mentionnés à l'alinéa 27.01 f) et expérience aux fins d'admissibilité aux examens. Toutefois, le salarié qui reçoit des prestations supplémentaires Régime québécois d'assurance parentale en vertu de l'alinéa d), n'a pas droit aux jours fériés et jours de congé mentionnés à l'alinéa 27.01 f) écoulés durant cette période.

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

- f) Le salarié peut épuiser son crédit de vacances à son retour au travail ou reporter celui-ci conformément au paragraphe 26.08.
- g) 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 sa rémunération habituelle en temps normal.

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

### **28.09 Congé sans 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. La décision n'est pas sujette à la procédure de grief.

Le salarié peut conserver sa couverture d'assurance collective en acquittant le coût total des primes avant le début de son congé pour la durée de celui-ci.

Le salarié conserve mais n'accumule pas les avantages et autres bénéfices prévus ou non dans la convention collective. À son retour, le salarié reçoit le salaire 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.

### **28.10 Banque cumulative de temps**

- a) Le salarié peut se constituer une banque cumulative de temps qui ne peut excéder cinq cent soixante (560) heures en y transférant les soldes annuels des crédits d'heures de maladie, de congés mobiles, de temps accumulé et l'excédent de trois (3) semaines de vacances annuelles.

- b) Les crédits accumulés dans la banque cumulative de temps peuvent être utilisés, au taux en vigueur au moment de l'événement, après entente avec le supérieur immédiat dans les cas suivants :
- pour permettre à un salarié qui se prévaut du congé parental partiel prévu au paragraphe 28.07 de recevoir une rémunération durant les journées d'absence qui autrement auraient été sans solde;
  - pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant d'âge scolaire (de moins de 18 ans) pour un maximum de dix (10) jours comme prévu à la *Loi des normes du travail*;
  - pour remplir des obligations reliées à la santé d'un proche parent comme prévu au paragraphe 28.13;
  - pour permettre un congé de préretraite prévu au paragraphe 28.11;
  - pour permettre, sous réserve des besoins de l'Employeur, une retraite progressive prévue à l'alinéa 28.11 b). Cette décision de l'Employeur ne peut faire l'objet d'un grief.
- c) Les heures accumulées dans la banque cumulative de temps ne sont pas monnayables sauf lors de démission, d'un renvoi, d'invalidité déclarée par la Régie des rentes du Québec, de la retraite ou du décès. Le salarié, ou ses ayants droit, le cas échéant, bénéficient alors du solde des jours non utilisés dans cette banque de congé, et ce, au dernier taux de salaire.
- d) **Banque cumulative de temps (A)**
1. À la demande du salarié et à condition d'avoir utilisé un minimum de trois (3) semaines, tout crédit de vacances non utilisé au cours de l'année de référence, sous réserve de l'atteinte du maximum établi au point 2, peut être déposé au solde la banque cumulative de temps **(A)**, pour les fins de la présente entente;

2. Le salarié peut se constituer une banque cumulative de temps qui ne peut excéder cent cinq (105) heures en y transférant uniquement l'excédent de trois (3) semaines de vacances annuelles;
3. Les crédits accumulés dans la banque cumulative de temps **(A)** peuvent être utilisés en tout temps par le salarié suite à une entente avec son supérieur immédiat; au taux en vigueur au moment de l'évènement.
4. Les heures accumulées dans la banque cumulative de temps **(A)** ne sont pas monnayables, sous aucune considération;
5. Les heures accumulées ne sont pas transférables de la banque cumulative de temps **(A)** vers la banque cumulative de temps, ou à l'inverse, tel que défini à l'article 28.10 « *Banque cumulative de temps* » de la présente convention collective.

#### **28.11 Congé de préretraite et retraite progressive**

- a) Le salarié peut se prévaloir d'un congé de préretraite à même sa banque cumulative de temps. Toutefois, il doit le prendre en un (1) seul bloc immédiatement avant le début de la retraite.
- b) Le salarié qui est à moins de dix (10) ans de l'âge normal de la retraite, soit soixante-cinq (65) ans, ou qui a dépassé cet âge, peut se prévaloir d'une retraite progressive payable à même sa banque cumulative de temps prévue au paragraphe 28.10 ou sans solde, et ce, sur une période maximale de six (6) mois et qui comporte :
  - une réduction du temps de travail d'au moins une (1) journée par semaine et un maximum de trois (3) jours;
  - le maintien du statut de participant actif au régime complémentaire de retraite de l'Employeur;

- le maintien des cotisations (salariale et patronale) au Régime des rentes du Québec (RRQ) et au régime de retraite comme si la rémunération n'avait pas été réduite.

**c) Prime d'incitation à la retraite**

L'Employeur accordera les demandes selon le principe du « premier arrivé, premier servi ». Le Conseil municipal, à sa seule discrétion, accordera un crédit annuel dans le cadre de ce programme et une fois que le total des demandes atteint le montant des crédits alloués à cette fin au cours d'une année, l'Employeur peut refuser d'accorder ladite prime.

S'il y a plusieurs demandes soumises en même temps, l'Employeur procède par ancienneté.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, un salarié qui atteint le facteur soixante-quinze (75) (son âge plus le nom d'années de service) reçoit une indemnité de départ équivalent à un (1) semaine de salaire par année de service jusqu'à concurrence de huit mille dollars (8 000 \$).

Pour bénéficier de sa prime, le salarié doit confirmer sa retraite.

**28.12 Congé de compassion**

Le salarié qui se prévaut du congé de compassion, reçoit durant toute la durée de ce congé l'indemnité prévu à la *Loi de l'assurance emploi*.

**28.13 Congé pour présence requise**

Le salarié a droit à un congé pour présence requise sans solde ou pris à même sa banque cumulative de temps prévue au paragraphe 28.10 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.

#### **28.14 Congé à traitement différé**

a) Le but du régime à traitement différé est de permettre le financement d'un congé sans solde 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 solde de voir son salaire étalé sur une période prédéterminée, de façon à pouvoir bénéficier d'une rémunération pendant le congé obtenu.

#### **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 salaire**

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

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

g) **Salaire applicable**

Le pourcentage du salaire 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 salaire 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 salaire 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 salaire 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).

Bris de contrat pour raison de cessation d'emploi, retraite, désistement ou expiration du délai de sept (7) ans pour la durée du régime ou de six (6) ans pour le début du congé.

1. Si le congé a été pris, le salarié devra rembourser, sans intérêt, le salaire reçu au cours du congé proportionnellement à la période qui reste à courir dans le régime par rapport à la période de contribution.
2. Si le congé n'a pas été pris, le salarié sera remboursé d'un montant égal aux contributions retenues sur le salaire jusqu'au moment du bris du contrat (sans intérêt).
3. Si le congé est en cours, le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante: le montant reçu par le salarié durant le congé moins les montants déjà déduits sur le salaire du salarié en application de son contrat. Si le solde obtenu est négatif, l'Employeur rembourse ce solde (sans intérêt) au salarié; si le solde obtenu est positif, le salarié rembourse le solde à l'Employeur (sans intérêt).

Aux fins du régime de retraite, les droits reconnus seront ceux qui auraient eu cours si le salarié n'avait jamais adhéré au régime de congé à traitement différé. Ainsi, si le congé a été pris, les cotisations

versées au cours de ce congé sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; le salarié pourra cependant racheter la période de service perdue selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans solde prévu au régime.

Par ailleurs, si le congé n'a pas été pris, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement des contributions retenues sur le salaire.

**o) Retour**

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

**p) Généralité**

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

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

### **29.01**

- a) À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, les augmentations d'échelon sont accordées au salarié selon le tableau suivant jusqu'à ce qu'il ait atteint le maximum de son groupe de traitement.

<b>Groupe de traitement</b>	<b>1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2020</b>	<b>1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 décembre 2021</b>	<b>1<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 décembre 2022</b>	<b>1<sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2023</b>	<b>1<sup>er</sup> janvier 2024 au 31 décembre 2024</b>
2	2 736 \$	2 791 \$	2 854 \$	2 911 \$	2 977 \$
3	2 955 \$	3 014 \$	3 082 \$	3 143 \$	3 214 \$
4	3 157 \$	3 220 \$	3 292 \$	3 358 \$	3 434 \$
5	3 345 \$	3 412 \$	3 489 \$	3 559 \$	3 639 \$
6	3 557 \$	3 628 \$	3 709 \$	3 784 \$	3 869 \$
7	3 724 \$	3 799 \$	3 884 \$	3 962 \$	4 051 \$
8	3 877 \$	3 955 \$	4 044 \$	4 125 \$	4 218 \$
9	4 023 \$	4 104 \$	4 196 \$	4 280 \$	4 376 \$
10	4 153 \$	4 236 \$	4 332 \$	4 418 \$	4 518 \$
11	4 318 \$	4 404 \$	4 503 \$	4 593 \$	4 697 \$
12	4 508 \$	4 598 \$	4 701 \$	4 795 \$	4 903 \$
13	4 645 \$	4 738 \$	4 844 \$	4 941 \$	5 052 \$

Postes « Équité »	1 <sup>er</sup> janv. 2020 au 31 déc. 2020	1 <sup>er</sup> janv. 2021 au 31 déc. 2021	1 <sup>er</sup> janv. 2022 au 31 déc. 2022	1 <sup>er</sup> janv. 2023 au 31 déc. 2023	1 <sup>er</sup> janv. 2024 au 31 déc. 2024
Préposé(e) à la paie	3 403 \$	3 471 \$	3 549 \$	3 620 \$	3 702 \$
Agent(e) de recettes	3 734 \$	3 809 \$	3 895 \$	3 972 \$	4 062 \$
Bibliotechnicienne	3 375 \$	3 442 \$	3 520 \$	3 590 \$	3 671 \$

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

## **ARTICLE 30 - RÉGIMES D'ASSURANCE**

### **30.01**

L'Employeur s'engage à contracter une police d'assurance garantissant à tout salarié qui satisfait aux conditions prévues à ladite police, une indemnité au décès avant la retraite égale à deux (2) fois le salaire, une indemnité d'invalidité court terme égale à soixante-quinze pour cent (75 %) de son salaire, 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 salaire 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.

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**

Le rabais accordé par Ressources humaines et Développement des ressources Canada (RHDCC) est versé au fonds d'assurance du Syndicat à titre de contribution au coût d'assurances additionnelles. L'Employeur contribue :

- a) à compter du 1er janvier 2020, en supplément, un montant égal à 2,7% de la masse salariale des salariés assujettis à la convention collective.
- b) à compter du 1er janvier 2021, en supplément, un montant égal à 2,7% de la masse salariale des salariés assujettis à la convention collective.
- c) à compter du 1er janvier 2022, en supplément, un montant égal à 2,85% de la masse salariale des salariés assujettis à la convention collective.
- d) à compter du 1er janvier 2023, en supplément, un montant égal à 2,85% de la masse salariale des salariés assujettis à la convention collective.
- e) à compter du 1er janvier 2024, en supplément, un montant égal à 3,0% de la masse salariale des salariés assujettis à la convention collective.

Les assurances qui peuvent être financées directement ou indirectement par ces contributions sont limitées à un régime d'assurance-maladie, un régime

de soins dentaires, exception faite de tout régime complémentaire d'assurance invalidité ou d'assurance salaire à court terme ou long terme.

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

### **30.03**

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 salaire. Cette rente est majorée des augmentations de salaire prévues à la convention collective. Le meilleur salaire est égal à la moyenne annuelle du salaire pour les trente-six (36) mois consécutifs les mieux rémunérés, précédant le début de l'invalidité. L'Employeur procure au salarié une assurance salaire de longue durée additionnelle identique à celle prévue au présent paragraphe. Cette assurance est complètement à la charge du salarié qui assume le coût de la prime. Cette prime ne peut être supérieure à celle de l'Employeur.
- b) Aux fins de l'application du présent paragraphe, la définition d'invalidité durant les dix-huit (18) premiers mois correspond, sous réserve de l'application de l'alinéa e) ci-dessous et des limitations et exclusions habituellement applicables dans les contrats d'assurance en cas d'invalidité de courte durée, à l'état de déficience physique ou mentale nécessitant un suivi médical et qui rend le salarié totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi. Par la suite, elle correspond à l'état de déficience physique ou mentale qui rend le salarié totalement incapable d'accomplir tout emploi que l'Employeur peut lui offrir, pour lequel il est raisonnablement qualifié en raison de sa formation, son éducation ou son expérience et qui comporte une rémunération au moins égale au double de la prestation prévue à l'alinéa a) du présent paragraphe.

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 est admissible à une retraite sans réduction ou s'il atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans ou lorsque le salarié prend sa retraite. Lors de son retour au travail, le salarié reçoit le salaire qu'il aurait reçu n'eut été de son invalidité et cela, sans perte de tous droits et avantages prévus à la convention collective.

d) **Examens médicaux**

1. L'Employeur ou le tiers et le salarié paient les honoraires des certificats, rapports médicaux ou autres documents demandés au salarié à part égale selon les mêmes dispositions que celles prévues à l'alinéa 24.04 b).
2. Procédure de base : au moins deux (2) médecins désignés par l'Employeur ou le tiers, s'il y a lieu, font les examens médicaux jugés nécessaires à l'application du régime de protection décrit ci-dessus et déterminent l'invalidité d'un salarié. Sous réserve du point 2, la décision de ces médecins est finale.

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

**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 le taux d'indexation de l'échelle salariale de l'année de référence prévu à la convention collective en vigueur.

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

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

**30.04**

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

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

### **31.01**

L'Employeur met à la disposition des salariés un (1) véhicule lorsque requis dans le cadre de leur emploi. Cependant si le salarié doit utiliser son propre véhicule, il reçoit une allocation basée sur la limite d'exonération des allocations déductibles pour utilisation de véhicule personnel établie par le ministère des finances du Canada.

### **31.02**

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

### **31.03**

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

## **ARTICLE 32 - PERFECTIONNEMENT**

### **32.01**

L'Employeur consent à rembourser à tout salarié, sur présentation d'une attestation de succès, ou dans le cas où il n'existe pas d'examen, d'une attestation de présence au cours, soixante-quinze pour cent (75 %) des frais d'admission, d'inscription et de scolarité de tout cours d'étude approuvé par l'Employeur, avant le début du cours, et qui est en relation avec la nature du travail exécuté par le salarié ou qui peut lui permettre d'accéder à un emploi supérieur ou autre emploi chez l'Employeur.

### **32.02**

Si un cours est demandé par l'Employeur 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 salaire et le salarié n'est pas tenu de remettre en temps la période des cours : le tout sujet à entente entre l'Employeur et le salarié concerné.

### **32.03 Association ou corporation professionnelle**

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

### **32.04**

Un salarié qui désire prendre un congé sans solde afin de poursuivre des études à plein temps en relation avec la nature du travail qu'il exécute, ou qui peuvent lui permettre d'accéder à un autre emploi chez l'Employeur, peut

obtenir la permission de s'absenter, sans rémunération, pour une période définie.

### **32.05**

- a) L'Employeur verse à chaque trois (3) mois 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 salaires versés à laquelle s'ajoute la somme des montants payés en crédit d'heures de maladie, en congés mobiles et congés spéciaux payés, en jours fériés et congés chômés et payés, en primes, en prestations versées en vertu de l'alinéa 25.01 a), en vacances, en prestations liées aux congés de maternité ou 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.

### **32.06 Formation d'accueil et de retraite**

- a) Un salarié doit recevoir, dans le mois suivant son embauche, une séance d'information relative aux conditions de travail particulières à son emploi, notamment en matière de santé et sécurité du travail. La séance d'information est dispensée durant les heures de travail, sans retenue de salaire.

La séance d'information est offerte de façon mixte (Employeur et Syndicat) par des formateurs désignés par chacune des parties.

- b) Un salarié doit recevoir, dans les trois (3) années précédant son droit à la retraite, une formation en regard de son régime de retraite et des dispositions afférentes. Le cours de formation est dispensé durant les heures de travail, sans retenue de salaire.

Le cours de formation est offert de façon mixte (Employeur et Syndicat) par des formateurs désignés par chacune des parties.

## **ARTICLE 33 - RÉMUNÉRATION**

### **33.01**

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

La rémunération individuelle du salarié au service de l'Employeur le 1<sup>er</sup> janvier 2020 est augmentée de 1,50% à compter de cette date.

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

La rémunération individuelle du salarié au service de l'Employeur le 1<sup>er</sup> janvier 2021 est augmentée de 2,00% à compter de cette date.

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

La rémunération individuelle du salarié au service de l'Employeur le 1<sup>er</sup> janvier 2022 est augmentée de 2,25% à compter de cette date.

- d) À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 ou à la date de sa nomination, s'il est embauché après cette date, le salarié est rémunéré suivant les échelles de salaire prévues au sommaire de la structure salariale (annexe «A-1») au 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2023.

La rémunération individuelle du salarié au service de l'Employeur le 1<sup>er</sup> janvier 2023 est augmentée de 2,00% à compter de cette date.

- e) À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 ou à la date de sa nomination, s'il est embauché après cette date, le salarié est rémunéré suivant les échelles de salaire prévues au sommaire de la structure salariale (annexe «A-1») au 1<sup>er</sup> janvier 2024 au 31 décembre 2024.

La rémunération individuelle du salarié au service de l'Employeur le 1<sup>er</sup> janvier 2024 est augmentée de 2,25% à compter de cette date.

### **33.02**

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

### **33.03**

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

### **33.04**

La rémunération individuelle du salarié dont l'emploi est réévalué dans un groupe supérieur à son groupe est établie à partir de son salaire auquel on ajoute la valeur de l'échelon du nouveau groupe de traitement. À partir du résultat ainsi obtenu, la rémunération est fixée à l'échelon immédiatement supérieur sans toutefois dépasser le maximum.

### **33.05 Salarié à temps partiel et auxiliaire**

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

Les avantages prévus à la convention collective sont rémunérés au prorata des heures travaillées par rapport à la semaine normale de travail. Le tableau de l'annexe «F» détermine les avantages sociaux applicables selon le cas.

### **33.06 Prime**

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

- de la période comprise entre 16 h 30 d'une journée et 8 h de la journée suivante sauf pour les salariés de la bibliothèque ou elle n'est appliquée que pour les journées du samedi et du dimanche;
- d'un samedi ou d'un dimanche;
- d'un jour de congé prévu au paragraphe 27.01.

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

Pour tous les salariés mis à la retraite, tout montant reçu à titre de prime en vertu de son horaire de travail, est considéré comme étant de la rémunération aux fins de calcul de la rente prévue à son régime de retraite.

### **33.07**

Le salarié permanent régi par la présente convention collective qui cumule plus de trois (3) ans de service continu reçoit, avant le 25 décembre de chaque année, un boni de 25 \$ par année de service.

Ce boni n'est toutefois pas versé au salarié qui a été absent du travail pour l'année entière.

## **ARTICLE 34 - VERSEMENT DE LA PAIE**

### **34.01**

Le versement de la paie est effectué par dépôt direct tous les jeudis avant-midi.

### **34.02**

Si un jour de paie coïncide avec un jour férié, la paie est versée le jour ouvrable précédent.

### **34.03**

- a) Le bulletin 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 autres que ceux qui sont mentionnés ci-dessus, sont payés par chèques distincts.

#### **34.04**

- a) Advenant une erreur sur la paie imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur sur la paie qui suit la demande du salarié, en remettant à ce dernier l'argent dû par chèque.
- b) Le salarié doit obligatoirement aviser l'Employeur dès qu'il constate une erreur sur la paie et 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 lui confirmer, par écrit, que cette dette est réelle et exacte. L'Employeur et le salarié doivent convenir du remboursement et de l'étalement de celui-ci. À défaut d'entente, l'Employeur prélèvera un maximum de vingt-cinq (25 %) du salaire brut.

#### **34.05**

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 RENTES**

Augmentation de la participation de l'employeur et de l'employé au régime de retraite pour la durée de la convention collective:

- 2020 : 5,50%
- 2021 : 5,50%
- 2022 : 5,75%

- 2023 : 5,75%
- 2024 : 6,00%

## **ARTICLE 36 - PROGRAMME CONJOINT D'AIDE AUX EMPLOYÉS**

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

Les parties conviennent de ce qui suit :

- l'Employeur convient de collaborer avec le Syndicat pour venir en aide aux travailleurs et aux travailleuses souffrant des problèmes énumérés;
- l'Employeur et le Syndicat reconnaissent que ces problèmes sont des maladies qui peuvent et doivent être traitées;
- de plus, l'Employeur s'engage à respecter le principe de la confidentialité indispensable à une intervention efficace. En aucun cas, les informations obtenues ne peuvent servir à d'autres fins qu'à l'application du présent article ou des régimes d'assurances, et ce, avec le consentement écrit de la personne intéressée;
- à cette fin, les intervenants syndicaux bénéficieront de libérations aux frais de l'Employeur, selon les modalités déterminées au paragraphe 5.04;
- enfin, l'Employeur s'engage à faciliter, dans la mesure du possible, le travail des intervenants syndicaux.

## **ARTICLE 37 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**

### **37.01**

On entend par changements technologiques tous changements ou évolution apportés aux équipements, matériels, procédés ou tâches dévolues à un (1)

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

### **37.02**

Lorsque l'Employeur achète de nouveaux équipements qui exigent, de la part du salarié qui doit opérer ceux-ci, une plus grande connaissance technique que celle nécessaire pour les équipements actuellement utilisés par l'Employeur, elle 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**

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

### **37.04**

L'Employeur et le Syndicat conviennent de maintenir un comité mixte sur les changements technologiques composé de deux (2) représentants de l'employeur, dont le chef du service concerné, et de deux (2) représentants du Syndicat. Les représentants du Syndicat y siègent sans perte de traitement lors de réunions.

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

## **ARTICLE 38 - ANNEXES**

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

Annexe «A-1»	Sommaire de la structure salariale
Annexe «A-2»	Sommaire de la structure salariale - emplois étudiant
Annexe «A-3»	Sommaire de la structure salariale - emplois auxiliaires aux loisirs
Annexe «B»	Cahier des descriptions d'emplois
Annexe «C»	Modalité de la liste de rappel
Annexe «D»	Lettre d'entente pour stagiaire
Annexe «E»	Liste des salariés (incluant titre d'emploi, statut et date d'ancienneté)
Annexe «F»	Tableau comparatif pour avantages sociaux
Annexe «G»	Liste des informations à fournir au Syndicat
Annexe «H»	Formulaire d'absence pour activités syndicales
Annexe «I»	Politique de combinaison de scolarité et d'expérience
Annexe «J»	Manuel conjoint de classification des emplois
Annexe «K»	Lettre d'entente en vigueur

## **ARTICLE 39 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

### **39.01**

La présente convention collective couvre la période du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2024.

### **39.02**

Les modifications apportées à la convention collective en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020 ne prennent effet qu'à compter de la signature de la présente convention collective sauf stipulation particulière dans l'une ou l'autre des dispositions de celle-ci. L'Employeur convient de remettre aux employés, dans les trente (30) jours qui suivent la date de la signature de la présente

convention, le montant de la rétroactivité due à chaque employé par suite des ajustements de salaires.

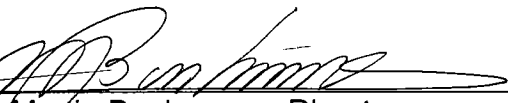
### **39.03**

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Sainte-Anne-de-Bellevue, ce 16<sup>e</sup> jour du mois de septembre, 2022.

VILLE DE SAINTE-ANNE-DE-BELLEVUE

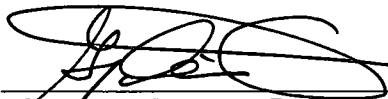
  
\_\_\_\_\_  
Paola Hawa, Mairesse

  
\_\_\_\_\_  
Martin Bonhomme, Directeur général

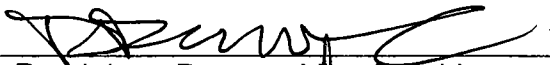
  
\_\_\_\_\_  
Michael Finnerty, Trésorier

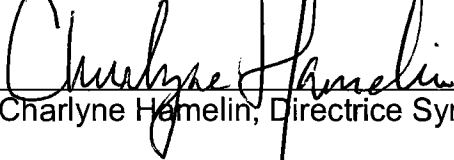
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE MONTRÉAL (SCFP)

  
\_\_\_\_\_  
Guylaine Dionne, Présidente

  
\_\_\_\_\_  
Patrick Dubois, Secrétaire général

  
\_\_\_\_\_  
Dominique Payette, Vice-Présidente

  
\_\_\_\_\_  
Charlyne Hamelin, Directrice Syndicale

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

### a) Sommaire de la structure salariale à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020

Groupes	Minimum	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Maximum	\$ / Échelon
2	28 167 \$	30 904 \$	33 640 \$	36 377 \$	39 113 \$	2 736 \$
3	31 306 \$	34 260 \$	37 215 \$	40 170 \$	43 124 \$	2 955 \$
4	34 482 \$	37 638 \$	40 795 \$	43 952 \$	47 108 \$	3 157 \$
5	37 697 \$	41 043 \$	44 388 \$	47 733 \$	51 079 \$	3 345 \$
6	41 340 \$	44 896 \$	48 453 \$	52 010 \$	55 566 \$	3 557 \$
7	44 665 \$	48 389 \$	52 113 \$	55 837 \$	59 561 \$	3 724 \$
8	48 059 \$	51 937 \$	55 814 \$	59 691 \$	63 568 \$	3 877 \$
9	51 504 \$	55 528 \$	59 551 \$	63 575 \$	67 598 \$	4 023 \$
10	54 997 \$	59 150 \$	63 304 \$	67 457 \$	71 610 \$	4 153 \$
11	59 149 \$	63 467 \$	67 785 \$	72 103 \$	76 420 \$	4 318 \$
12	63 929 \$	68 436 \$	72 944 \$	77 452 \$	81 959 \$	4 508 \$
13	68 248 \$	72 892 \$	77 537 \$	82 182 \$	86 826 \$	4 645 \$

### a-1) Sommaire de la structure salariale « Équité salariale » à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020

Postes	Minimum	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Maximum
Préposé(e) à la paie	43 010 \$	46 413 \$	49 816 \$	53 219 \$	56 623 \$
Agent(e) de recettes	44 993 \$	48 727 \$	52 461 \$	56 195 \$	59 930 \$
Bibliotechnicien(ne)	52 448 \$	55 823 \$	59 198 \$	62 573 \$	65 948 \$

**b) Sommaire de la structure salariale à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021**

<b>Groupes</b>	<b>Minimum</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Maximum</b>	<b>\$ / Échelon</b>
2	28 731 \$	31 522 \$	34 313 \$	37 104 \$	39 895 \$	2 791 \$
3	31 932 \$	34 946 \$	37 959 \$	40 973 \$	43 987 \$	3 014 \$
4	35 171 \$	38 391 \$	41 611 \$	44 831 \$	48 050 \$	3 220 \$
5	38 451 \$	41 863 \$	45 276 \$	48 688 \$	52 100 \$	3 412 \$
6	42 167 \$	45 794 \$	49 422 \$	53 050 \$	56 677 \$	3 628 \$
7	45 558 \$	49 357 \$	53 155 \$	56 954 \$	60 752 \$	3 799 \$
8	49 020 \$	52 975 \$	56 930 \$	60 885 \$	64 840 \$	3 955 \$
9	52 534 \$	56 638 \$	60 742 \$	64 846 \$	68 950 \$	4 104 \$
10	56 097 \$	60 333 \$	64 570 \$	68 806 \$	73 042 \$	4 236 \$
11	60 332 \$	64 736 \$	69 140 \$	73 545 \$	77 949 \$	4 404 \$
12	65 207 \$	69 805 \$	74 403 \$	79 001 \$	83 598 \$	4 598 \$
13	69 613 \$	74 350 \$	79 088 \$	83 825 \$	88 563 \$	4 738 \$

**b-1) Sommaire de la structure salariale « Équité salariale » à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021**

<b>Postes</b>	<b>Minimum</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Maximum</b>
Préposé(e) à la paie	43 870 \$	47 341 \$	50 813 \$	54 284 \$	57 755 \$
Agent(e) de recettes	45 893 \$	49 702 \$	53 511 \$	57 319 \$	61 128 \$
Bibliotechnicien(ne)	53 497 \$	56 939 \$	60 382 \$	63 824 \$	67 267 \$

**c) Sommaire de la structure salariale à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022**

<b>Groupes</b>	<b>Minimum</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Maximum</b>	<b>\$ / Échelon</b>
2	29 377 \$	32 231 \$	35 085 \$	37 939 \$	40 793 \$	2 854 \$
3	32 650 \$	35 732 \$	38 813 \$	41 895 \$	44 976 \$	3 082 \$
4	35 963 \$	39 255 \$	42 547 \$	45 839 \$	49 131 \$	3 292 \$
5	39 316 \$	42 805 \$	46 294 \$	49 784 \$	53 273 \$	3 489 \$
6	43 115 \$	46 825 \$	50 534 \$	54 243 \$	57 953 \$	3 709 \$
7	46 583 \$	50 467 \$	54 351 \$	58 235 \$	62 119 \$	3 884 \$
8	50 123 \$	54 167 \$	58 211 \$	62 255 \$	66 299 \$	4 044 \$
9	53 716 \$	57 913 \$	62 109 \$	66 305 \$	70 501 \$	4 196 \$
10	57 359 \$	61 691 \$	66 022 \$	70 354 \$	74 686 \$	4 332 \$
11	61 690 \$	66 193 \$	70 696 \$	75 199 \$	79 703 \$	4 503 \$
12	66 675 \$	71 376 \$	76 077 \$	80 778 \$	85 479 \$	4 701 \$
13	71 179 \$	76 023 \$	80 867 \$	85 711 \$	90 555 \$	4 844 \$

**c-1) Sommaire de la structure salariale « Équité salariale » à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022**

<b>Postes</b>	<b>Minimum</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Maximum</b>
Préposé(e) à la paie	44 857 \$	48 406 \$	51 956 \$	55 505 \$	59 055 \$
Agent(e) de recettes	46 925 \$	50 820 \$	54 715 \$	58 609 \$	62 504 \$
Bibliotechnicien(ne)	54 701 \$	58 221 \$	61 740 \$	65 260 \$	68 780 \$

**d) Sommaire de la structure salariale à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023**

<b>Groupes</b>	<b>Minimum</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Maximum</b>	<b>\$ / Échelon</b>
2	29 965 \$	32 876 \$	35 787 \$	38 698 \$	41 609 \$	2 911 \$
3	33 303 \$	36 446 \$	39 590 \$	42 733 \$	45 876 \$	3 143 \$
4	36 682 \$	40 040 \$	43 398 \$	46 756 \$	50 114 \$	3 358 \$
5	40 103 \$	43 661 \$	47 220 \$	50 779 \$	54 338 \$	3 559 \$
6	43 978 \$	47 761 \$	51 545 \$	55 328 \$	59 112 \$	3 784 \$
7	47 515 \$	51 477 \$	55 438 \$	59 400 \$	63 362 \$	3 962 \$
8	51 126 \$	55 251 \$	59 375 \$	63 500 \$	67 625 \$	4 125 \$
9	54 791 \$	59 071 \$	63 351 \$	67 631 \$	71 911 \$	4 280 \$
10	58 506 \$	62 924 \$	67 343 \$	71 761 \$	76 180 \$	4 418 \$
11	62 923 \$	67 517 \$	72 110 \$	76 703 \$	81 297 \$	4 593 \$
12	68 008 \$	72 803 \$	77 598 \$	82 394 \$	87 189 \$	4 795 \$
13	72 602 \$	77 543 \$	82 484 \$	87 425 \$	92 366 \$	4 941 \$

**d-1) Sommaire de la structure salariale « Équité salariale » à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023**

<b>Postes</b>	<b>Minimum</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Maximum</b>
Préposé(e) à la paie	45 754 \$	49 374 \$	52 995 \$	56 615 \$	60 236 \$
Agent(e) de recettes	47 864 \$	51 836 \$	55 809 \$	59 781 \$	63 754 \$
Bibliotechnicien(ne)	55 795 \$	59 385 \$	62 975 \$	66 565 \$	70 156 \$

**e) Sommaire de la structure salariale à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024**

<b>Groupes</b>	<b>Minimum</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Maximum</b>	<b>\$ / Échelon</b>
2	30 639 \$	33 615 \$	36 592 \$	39 568 \$	42 545 \$	2 977 \$
3	34 053 \$	37 266 \$	40 480 \$	43 694 \$	46 908 \$	3 214 \$
4	37 507 \$	40 941 \$	44 374 \$	47 808 \$	51 242 \$	3 434 \$
5	41 005 \$	44 644 \$	48 283 \$	51 922 \$	55 561 \$	3 639 \$
6	44 967 \$	48 836 \$	52 705 \$	56 573 \$	60 442 \$	3 869 \$
7	48 584 \$	52 635 \$	56 686 \$	60 737 \$	64 787 \$	4 051 \$
8	52 276 \$	56 494 \$	60 711 \$	64 929 \$	69 146 \$	4 218 \$
9	56 023 \$	60 400 \$	64 776 \$	69 153 \$	73 529 \$	4 376 \$
10	59 822 \$	64 340 \$	68 858 \$	73 376 \$	77 894 \$	4 518 \$
11	64 339 \$	69 036 \$	73 732 \$	78 429 \$	83 126 \$	4 697 \$
12	69 538 \$	74 441 \$	79 344 \$	84 248 \$	89 151 \$	4 903 \$
13	74 236 \$	79 288 \$	84 340 \$	89 392 \$	94 445 \$	5 052 \$

**e-1) Sommaire de la structure salariale « Équité salariale » à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024**

<b>Postes</b>	<b>Minimum</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Maximum</b>
Préposé(e) à la paie	46 783 \$	50 485 \$	54 187 \$	57 889 \$	61 591 \$
Agent(e) de recettes	48 941 \$	53 003 \$	57 064 \$	61 126 \$	65 188 \$
Bibliotechnicien(ne)	57 050 \$	60 721 \$	64 392 \$	68 063 \$	71 734 \$

## **ANNEXE «A-2» RÉMUNÉRATION 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 7 Respect de la personne

Article 12 Aide judiciaire (à l'exclusion des poursuites en vertu d'une infraction au *Code criminel*)

Article 15 Santé et sécurité du travail

Article 17 Semaine et heures de travail

Article 23 Travail supplémentaire

Article 27 Jours fériés

Article 34 Versement de la paie

<b>SALAIRES 2020</b>				
<b>Poste</b>		<b>Salaire 2020</b>	<b>1 an d'expérience</b>	<b>2 ans d'expérience</b>
Gérant(e) adjoint(e) piscine		13.87 \$	14.53 \$	15.18 \$
Moniteur(trice) Croix-Rouge		12.99 \$	13.64 \$	14.30 \$
Sauveteur(euse)		12.75 \$	13.21 \$	13.87 \$
Coordonnateur(trice) adjoint(e) camp		14.54 \$	15.19 \$	15.84 \$
Moniteur(trice) de camp de jour		12.75 \$	13.21 \$	13.87 \$
Préposé(e) bureau touristique et évènements spéciaux		15.60 \$	16.24 \$	16.89 \$
Responsable animation jeunesse		15.60 \$	16.24 \$	16.89 \$

<b>SALAIRES 2021</b>				
<b>Poste</b>		<b>Salaire 2021</b>	<b>1 an d'expérience</b>	<b>2 ans d'expérience</b>
Gérant(e) adjoint(e) piscine		14.15 \$	14.82 \$	15.48 \$
Moniteur(trice) Croix-Rouge		13.25 \$	13.91 \$	14.59 \$
Sauveteur(euse)		13.36 \$	13.48 \$	14.15 \$
Coordonnateur(trice) adjoint(e) camp		14.83 \$	15.49 \$	16.16 \$
Moniteur(trice) de camp de jour		13.36 \$	13.48 \$	14.15 \$
Préposé(e) bureau touristique et évènements spéciaux		15.91 \$	16.56 \$	17.23 \$
Responsable animation jeunesse		15.91 \$	16.56 \$	17.23 \$

<b>SALAIRES 2022</b>				
<b>Poste</b>		<b>Salaire 2022</b>	<b>1 an d'expérience</b>	<b>2 ans d'expérience</b>
Gérant(e) adjoint(e) piscine		14.47 \$	15.16 \$	15.83 \$
Moniteur(trice) Croix-Rouge		13.55 \$	14.23 \$	14.92 \$
Sauveteur(euse)		13.66 \$	13.78 \$	14.47 \$
Coordonnateur(trice) adjoint(e) camp		15.17 \$	15.84 \$	16.52 \$
Moniteur(trice) de camp de jour		13.66 \$	13.78 \$	14.47 \$
Préposé(e) bureau touristique et évènements spéciaux		16.27 \$	16.94 \$	17.62 \$
Responsable animation jeunesse		16.27 \$	16.94 \$	17.62 \$

<b>SALAIRES 2023</b>				
<b>Poste</b>		<b>Salaire 2023</b>	<b>1 an d'expérience</b>	<b>2 ans d'expérience</b>
Gérant(e) adjoint(e) piscine		14.76 \$	15.46 \$	16.15 \$
Moniteur(trice) Croix-Rouge		13.82 \$	14.51 \$	15.21 \$
Sauveteur(euse)		13.93 \$	14.06 \$	14.76 \$
Coordonnateur(trice) adjoint(e) camp		15.47 \$	16.16 \$	16.85 \$
Moniteur(trice) de camp de jour		13.93 \$	14.06 \$	14.76 \$
Préposé(e) bureau touristique et évènements spéciaux		16.60 \$	17.28 \$	17.97 \$
Responsable animation jeunesse		16.60 \$	17.28 \$	17.97 \$

<b>SALAIRES 2024</b>				
<b>Poste</b>		<b>Salaire 2024</b>	<b>1 an d'expérience</b>	<b>2 ans d'expérience</b>
Gérant(e) adjoint(e) piscine		15.09 \$	15.81 \$	16.51 \$
Moniteur(trice) Croix-Rouge		14.13 \$	14.84 \$	15.56 \$
Sauveteur(euse)		14.24 \$	14.37 \$	15.09 \$
Coordonnateur(trice) adjoint(e) camp		15.82 \$	16.52 \$	17.23 \$
Moniteur(trice) de camp de jour		14.24 \$	14.37 \$	15.09 \$
Préposé(e) bureau touristique et évènements spéciaux		16.97 \$	17.66 \$	18.37 \$
Responsable animation jeunesse		16.97 \$	17.66 \$	18.37 \$

## ANNEXE «A-3» RÉMUNÉRATION EMPLOIS AUXILIAIRES AUX LOISIRS

### Auxiliaires saisonniers

Postes	Salaire « Équité » 2020
Gérant(e) piscine	26.42 \$
Coordonnateur(trice) camp	27.49 \$

### Auxiliaire

Poste	Salaire 2020
Préposé(e) aux loisirs [surveillant(e) bâtiments et patinoires]	15.48 \$

### Auxiliaires saisonniers

Postes	Salaire « Équité » 2021
Gérant(e) piscine	26.95 \$
Coordonnateur(trice) camp	28.04 \$

### Auxiliaire

Poste	Salaire 2021
Préposé(e) aux loisirs [surveillant(e) bâtiments et patinoires]	15.79 \$

### Auxiliaires saisonniers

<b>Postes</b>	<b>Salaire « Équité » 2022</b>
Gérant(e) piscine	27.56 \$
Coordonnateur(trice) camp	28.67 \$

### Auxiliaire

<b>Poste</b>	<b>Salaire 2022</b>
Préposé(e) aux loisirs [surveillant(e) bâtiments et patinoires]	16.14 \$

### Auxiliaires saisonniers

<b>Poste</b>	<b>Salaire « Équité » 2023</b>
Gérant(e) piscine	28.11 \$
Coordonnateur(trice) camp	29.24 \$

### Auxiliaire

<b>Poste</b>	<b>Salaire 2023</b>
Préposé(e) aux loisirs [surveillant(e) bâtiments et patinoires]	16.47 \$

### Auxiliaires saisonniers

<b>Poste</b>	<b>Salaire « Équité » 2024</b>
Gérant(e) piscine	28.74 \$
Coordonnateur(trice) camp	29.90 \$

### Auxiliaire

<b>Poste</b>	<b>Salaire 2024</b>
Préposé(e) aux loisirs [surveillant(e) bâtiments et patinoires]	16.84 \$

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

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

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

### **Droit de rappel**

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

### **Procédure de rappel**

- a) Le rappel au travail est effectué par ancienneté parmi les salariés qui respectent les exigences normalisées du poste à pourvoir.
- 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) À moins qu'il s'agisse d'un besoin immédiat, c'est-à-dire pour le jour même, 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 l'informe par courrier recommandé à la dernière adresse fournie et l'invite à fournir les coordonnées où il peut être contacté. À défaut de réponse de la part du salarié dans les quinze (15) jours suivant, son nom est retiré de la liste de rappel et il perd son ancienneté.

## **ANNEXE «D» STAGIAIRE**

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

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

Article 5	Régime syndical
Article 15	Santé et sécurité du travail
Article 17	Semaine et heures de travail
Article 23	Travail supplémentaire
Article 27	Jours fériés

Ces stages peuvent être rémunérés selon la grille suivante :

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

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

**ANNEXE «E»            LISTE DES SALARIÉS (AU 1<sup>er</sup> JANVIER 2020)**

**Fournis sur demande**

**ANNEXE «F» TABLEAU DES AVANTAGES SOCIAUX**

<b>DESCRIPTION DU RÉGIME</b>	<b>Permanent 3 mois serv. cont.</b>	<b>Temps partiel 20 heures + 3 mois serv. cont.</b>	<b>Auxiliaire 5 ans ou + 3 mois serv. cont.</b>	<b>Commentaires</b>
Assurance courte durée (SSQ)	X	X		Auxiliaire 5 ans et plus si poste à temps plein
Assurance longue durée(SSQ)	X	X	X	
Assurance vie (SSQ)	X	X	X	
Mort mutilation accident (SSQ)	X	X	X	
Congé de maternité (PSCM)	X	X	X	
	<b>Permanent</b>	<b>Temps partiel 24h/sem. X 4 sem. ou 5 ans et +</b>	<b>Auxiliaire 24h/sem. X 4 sem. ou 5 ans et +</b>	
FSMA (Maladie Accident)	X	X	X	
Banque Cumulative de temps	X	X		
Banque Cumulative de temps (A)	X			

## ANNEXE «F» TABLEAU DES AVANTAGES SOCIAUX (suite)

Description du régime	Permanent	Temps partiel	Auxiliaire	Commentaires
Congé de Maladie	X	X	X	Au prorata des heures rémunérées
Fonds de pension	X	X	X	Selon la <i>Loi des régimes complémentaires de retraite</i>
Congé mobile	X	X	X	Au prorata des heures rémunérées
Vacances selon 26.02 a)	# de semaines	# de semaines	# de semaines	Au prorata des heures rémunérées
Congés Fériés			X	1/20 du salaire gagné des 4 dernières semaines
Congés fériés rémunérés	X	X	X	Auxiliaire à temps plein
Deux (2) jours additionnels à l'occasion des fêtes de Noël et du jour de l'An.	X	Jusqu'au maximum de son horaire	Jusqu'au maximum de son horaire	
Congés spéciaux (28.01)	X	X	X	

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

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

Article de référence	Description	Date	Fréquence	Renseignements à fournir
4.03 b)	Liste des stagiaires		Ponctuelle	Nom, durée
5.03	Liste de cotisations syndicales	15 jours de la fin du mois	Mensuelle	Nom du salarié, matricule, salaire gagné, retenue effectuée
7.05 b)	Plainte de harcèlement	Dès la connaissance de l'événement  30 jours après la signature	Ponctuelle	Toutes les informations pertinentes

ANNEXE «G» LISTE DES INFORMATIONS À FOURNIR AU SYNDICAT (suite)

Article de référence	Description	Date	Fréquence	Renseignements à fournir
9	Structure administrative	Avant le 31 janvier	Annuelle ou 30 jours avant modification	Organigramme
15.03	Accident de travail ou maladie professionnelle	15 jours de la fin du mois	Mensuelle	Toutes les informations pertinentes
16	Mesures disciplinaires et administratives	5 jours de la remise au salarié	Ponctuelle	Motifs et faits reprochés
17	Horaire particulier		Ponctuelle	Horaire, salarié visé
18.04	Liste ancienneté	31 janvier	Annuelle	Nom, titre d'emploi, date d'ancienneté
18.05	Salarié hors unité		Ponctuelle	Nom, raison, durée

ANNEXE «G» LISTE DES INFORMATIONS À FOURNIR AU SYNDICAT (suite)

Article de référence	Description	Date	Fréquence	Renseignements à fournir
19.01	Abolition de poste	90 jours de la vacance	Ponctuelle	Avis d'abolition
19.02 e)	Liste candidature	5 jours après l'affichage	Ponctuelle	Noms des candidats, date d'ancienneté
19.02 f)	Avis de nomination	10 jours après le comblement	Ponctuelle	Nom du candidat, date d'ancienneté
19.03 c)	Liste d'éligibilité	5 jours après l'examen	Ponctuelle	Noms des salariés, date de l'examen, titre d'emploi
19.08 b)	Retour au poste d'origine	Avant 30 jours en poste	Ponctuelle	Nom du salarié, motifs et date réintégration
19.10	Liste des mouvements de main d'œuvre.		Mensuelle	

ANNEXE «G» LISTE DES INFORMATIONS À FOURNIR AU SYNDICAT (suite)

Article de référence	Description	Date	Fréquence	Renseignements à fournir
19.10	Registre de poste	Entre le 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	Abolition de poste ou d'emploi		Ponctuelle	
20.05	Modification ou création d'emploi		Ponctuelle	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		Ponctuelle	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» FORMULAIRE D'ABSENCE POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

Ville de Sainte-Anne-de-Bellevue

## Demande de libération syndicale

Fonctionnaire     Contremaître     Professionnel – Nom du syndicat \_\_\_\_\_

Nom et prénom de l'employé(e) \_\_\_\_\_ Matricule \_\_\_\_\_

Service – Unité administrative \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_

Emploi \_\_\_\_\_

Conformément à la convention collective :	Article	Départ	Jour Mois Année Heure				Retour prévu	Jour Mois Année Heure			
Durée du repas			Nombre total des heures de libération								

Motif \_\_\_\_\_

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

Personne ou groupe rencontrés (Service – Unité administrative)	Heure d'arrivée	Heure de départ

Signature de l'employé(e) \_\_\_\_\_ Date \_\_\_\_\_  
Signature du président du syndicat ou de l'association \_\_\_\_\_ Date \_\_\_\_\_

**À remplir par le Service**

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

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

Distribution : Original (blanc) – à la Division de la paie et des avantages sociaux    2<sup>e</sup> copie (rose) – au syndicat ou à l'association  
1<sup>re</sup> copie (canari) – au supérieur immédiat    3<sup>e</sup> copie (verge d'or) – au représentant du syndicat ou de l'association

06.20.238.7 (01-2003)

## **ANNEXE «I» POLITIQUE DE COMBINAISON DE SCOLARITÉ ET D'EXPÉRIENCE**

### **Article 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 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.

**Article I-2 Modalité d'application**

<b>Scolarité / Expérience Emploi postulé</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» MANUEL CONJOINT DE CLASSIFICATION DES  
EMPLOIS**

**MANUEL CONJOINT DE  
CLASSIFICATION  
DES EMPLOIS**

## ANNEXE «K» LETTRE D'ENTENTE EN VIGUEUR

---

ENTENTE A-2007-01 INTERVENUE ENTRE LA VILLE DE SAINTE-ANNE-DE-BELLEVUE ET LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE MONTRÉAL (SCFP).

---

**OBJET : APPARIEMENT DES EMPLOIS CONFORMÉMENT À L'ENTENTE EV-2005-0171**

**ATTENDU QUE** le Syndicat et la Ville de Montréal ont terminé l'exercice d'appariement des emplois issus de l'ex-communauté urbaine de Montréal et des anciennes municipalités énumérées à l'article 5 de la Charte de la Ville de Montréal tel qu'il appert à l'annexe 1 de l'entente EV-2007-0171;

**ATTENDU QUE** l'entente EV-2005-0171 appariait l'emploi de secrétaire – loisirs (715530) à secrétaire d'unité administrative; créait l'emploi de réceptionniste-perception (715640) et l'évaluait dans le groupe 4; appariait l'emploi de commis secrétaire – description B (720580) à secrétaire d'unité administrative;

**ATTENDU QUE** l'employeur a pris connaissance de tâches supplémentaires accomplies au 31 décembre 2001 en regard des emplois ci-haut mentionnés qui n'avaient pu être prises en considération lors de l'exercice d'appariement des emplois;

**ATTENDU QUE** les parties souhaitent modifier le résultat d'appariement desdits emplois et disposer des griefs suivants déposés le 20 janvier 2006 : V-AS-2206-0079 (madame [REDACTED]), V-AS-2006-0080 (madame [REDACTED]), V-AS-2006-0081 (madame [REDACTED]);

Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.

### LES PARTIES CONVIENNENT QUE :

1. L'emploi de secrétaire – loisirs est créé dans l'annexe "A" comme secrétaire – Service des loisirs, du développement communautaire et économique et évalué dans le groupe de traitement 7 de la convention collective actuellement applicable.
2. L'emploi de réceptionniste – perception est créé dans l'annexe "A" comme réceptionniste préposée à la perception et évalué dans le groupe de traitement 5 de la convention collective actuellement applicable.
3. L'emploi de commis secrétaire – description B demeure apparié à l'emploi de secrétaire d'unité administrative dans l'annexe "A" de la convention collective actuellement applicable.
4. Ces nouveaux appariements mentionnés aux points 1 et 2 remplacent ceux convenus dans l'entente EV-2005-0171 intervenue entre la Ville de Montréal et Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP).
5. Les parties conviennent que ces nouveaux appariements auront des ajustements de traitement rétroactifs au 1<sup>er</sup> janvier 2006.

6. L'employeur a créé un nouvel emploi dont les parties ont convenu qu'il était apparié au poste de secrétaire d'unité administrative dans l'annexe « A » de la convention collective applicable

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé à Sainte-Anne-de-Bellevue, ce 4 ~~ième~~ jour du mois d'octobre 2007.

---

**ENTENTE A-2007-02 INTERVENUE ENTRE LA VILLE DE SAINTE-ANNE-DE-BELLEVUE ET LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE MONTRÉAL (SCFP)**

---

**Objet : Appariement des emplois conformément à l'entente EV-2005-0171**

**ATTENDU QUE** le Syndicat et la Ville de Montréal ont terminé l'exercice d'appariement des emplois issus de l'ex-Communauté urbaine de Montréal et des anciennes municipalités énumérées à l'article 5 de la Charte de la Ville de Montréal tel qu'il appert à l'annexe 1 de l'entente EV-2005-0171;

**ATTENDU QUE** nonobstant le fait que la Ville de Sainte-Anne-de-Bellevue se soit reconstituée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006, elle demeure toujours assujettie à ladite entente;

**ATTENDU QUE** l'emploi de commis-secrétaire, description B (720580), dans l'ancienne municipalité de l'Ile Bizard fait l'objet d'un grief déposé le 9 novembre 2006 (V-AS-2006-0324);

**ATTENDU QUE** la titulaire de cet emploi, madame [REDACTED] occupe un nouveau poste depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006, soit agente de bureau à la Ville de Sainte-Anne-de-Bellevue;

**ATTENDU QUE** les parties ont convenus d'abolir ledit poste et de créer un nouvel emploi d' « agente de recettes » évalué au groupe de traitement 7 ( SA 701);

**LES PARTIES CONVIENNENT QUE :**

Nonobstant les dispositions prévues à l'entente EV-2005-173 concernant la modification de de l'article 19 « comblement des poste » de la convention collective, l'emploi d' « agente de recettes » code d'emploi ( SA 701 ) groupe de traitement 7 soit octroyé à madame [REDACTED] sans autre modalité étant donné que les tâches lui sont déjà attribuées.

Madame [REDACTED] renonce à tout règlement du grief V-AS-2006-0324, concernant son ancien emploi « commis-secrétaire » qu'elle occupait à l'ancienne municipalité de l'Ile-Bizard.

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signés à Sainte-Anne-de-Bellevue ce 4<sup>e</sup> jour d'octobre 2007.

---

**ENTENTE A-2014-002 INTERVENUE ENTRE LA VILLE DE SAINTE-ANNE-DE-BELLEVUE ET LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE MONTRÉAL (SCFP)**

---

**Objet : Bibliotechnicienne-principale**

**ATTENDU QUE** la Ville de Sainte-Anne-de-Bellevue a créé un poste Bibliotechnicienne principale (ci-après appelé le « Poste »);

**ATTENDU QUE** la Ville et le Syndicat s'entendent sur le principe que ce poste fait partie d'un projet pilote suite à la restructuration de la gestion administrative de la bibliothèque;

**ATTENDU QUE** les parties conviennent d'introduire à la convention collective l'horaire de travail du Poste, si le projet pilote est concluant et positif;

**ATTENDU QUE** les parties se sont entendues sur une description de tâches jointe en annexe.

**EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. Le projet pilote se déroulera du 17 mars 2014 au 31 décembre 2014;
3. Un rapport d'évaluation sur la charge de travail sera soumis vers le 28 novembre 2014;
4. Le salaire annuel rétroactif au 17 mars 2014 est fixé par la convention collective Groupe 9 - Échelon maximum pour l'année 2014;
5. Le poste, s'il est retenu en permanence, fera l'objet d'une évaluation dans le cadre du processus du maintien de l'équité salariale de la Ville;
4. Cette entente ne modifie en rien les autres clauses de la convention collective de travail en vigueur.

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signés à Sainte-Anne-de-Bellevue ce 15<sup>e</sup> jour de juillet 2014.



**BIBLIOTECHNIEN(NE) PRINCIPAL(E)**  
Bibliothèque publique Sainte-Anne-de-Bellevue

Code :  
050

Groupe de  
traitement : 9

**NATURE DE L'EMPLOI**

Le travail consiste à coordonner et surveiller les activités d'un groupe de bibliothécaires affectés à l'application des politiques et procédures de pré-catalogage de la documentation, telles qu'approuvées par les autorités compétentes pour fins de catalographie et classification.

- 1- Coordonne et surveille les activités d'un groupe de bibliothécaires et s'assure que le travail accompli rencontre les objectifs visés.
- 2- Assigne les tâches; choisit les méthodes et procédés de travail et voit à leur application; veille au respect des échéanciers; voit à la formation de son personnel et le conseille dans les cas complexes ou litigieux.
- 3- Voit au comportement des employés dont il a la responsabilité, leur signale toute dérogation et, au besoin, en réfère à son supérieur.
- 4- Propose à son supérieur des politiques et procédés de pré-catalogage, en regard de l'évolution des théories et pratiques dans le domaine, et en assure l'application après approbation.
- 5- Voit à ce que les documents à traiter soient pré-catalogués (classification simple, identification d'auteurs, rédaction de notice bibliographiques, etc.) selon les règles de procédure établies.
- 6- Accomplit diverses activités de pré-catalogage; résout les problèmes techniques soumis par ses subalternes; les conseille en regard des cas complexes.
- 7- Participe à la tenue à jour et à la modernisation des règles de catalographie.
- 8- Rédige divers rapports et de la correspondance relativement aux activités de son unité de travail.
- 9- Utilise, au besoin, différents appareils de bureautique pour accomplir certaines tâches rattachées à l'emploi, tout en ayant recours à la programmation appropriée.
- 10- Organise et tient à jour les dossiers des fournisseurs et les catalogues commerciaux et en fait connaître le contenu aux personnes concernées.

- 11-Contacte les fournisseurs de documents, achemine les commandes et approuve les factures pour paiement à l'intention du gestionnaire responsable du budget.
- 12-Tient à jour les fichiers de commandes et d'abonnement, avise les fournisseurs des commandes en retard; fait corriger les erreurs de prix et de livraison.
- 13-Assiste les usagers en répondant aux demandes d'information courantes, leur donne des informations techniques sur les catalogues, elle les aide à localiser des informations bibliographiques simples et à utiliser de la documentation.
- 14-Procède au prêt et à l'emprunt de documents, livres, etc., auprès d'autres organismes et en assure le cheminement et le suivi. (prêt entre bibliothèque)
- 15-Tient un inventaire du matériel et de l'équipement utilisés dans son unité de travail, voit à leur entretien et dresse au besoin des listes de commandes.
- 16-Organise, à la demande de son supérieur immédiat, les activités d'animation pour la clientèle de la bibliothèque.
- 17-Planifie, dirige et coordonne, en collaboration avec la direction, les orientations, les objectifs ainsi que les activités reliées de la bibliothèque.
- 18-Veille au bon fonctionnement des services offerts.
- 19-Effectue la promotion des services de la bibliothèque auprès de la population.
- 20-Assure le suivi des contrats et la communication avec divers organismes et fournisseurs.
- 21-Effectue toute autre tâche connexe.

---

**ENTENTE A-2017-01 INTERVENUE ENTRE LA VILLE DE SAINTE-ANNE-DE-BELLEVUE ET LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE MONTRÉAL (SCFP) EN VERTUE DE L'ARTICLE 19.03 « EXAMEN » DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

---

**Objet : Vérification des antécédents judiciaires – Service des loisirs**

**ATTENDU QUE** la vérification des antécédents judiciaires est un processus pour créer et maintenir un environnement de travail sûr en répondant à « l'obligation de diligence » qu'a la Ville envers ses employés et les utilisateurs de services. Ce processus consiste à identifier toute activité d'un employé qui, en vertu de ses responsabilités, serait susceptible de porter préjudice à des enfants, des jeunes, ou toutes autres personnes jugées vulnérables. On entend par clientèle vulnérable les enfants de moins de dix-huit (18) ans, les personnes ayant une déficience physique ou intellectuelle ainsi que les personnes âgées.

**ATTENDU QUE** la vérification des antécédents judiciaires (casier judiciaire, accusations, pardon, etc.) d'un employé permet à la Ville de Sainte-Anne-de-Bellevue d'identifier un danger potentiellement préjudiciable pour sa clientèle vulnérable lors du processus de sélection ainsi qu'en cours d'emploi.

**Nonobstant toutes dispositions contraires ou inconciliables à la convention collective, les parties conviennent de :**

**PERSONNES VISÉES**

Tout employé œuvrant auprès de personnes vulnérables au sein de la Ville de Sainte-Anne-de-Bellevue lors du processus de sélection ainsi qu'en cours d'emploi à la Ville de Sainte-Anne-de-Bellevue et dont le titre de fonction est mentionné à l'« Annexe A » de la présente entente.

Cependant, pour tout employé de moins de dix-huit (18) ans, le consentement écrit par des parents est requis par l'employeur avant de procéder aux vérifications des antécédents.

**LE PROCESSUS**

La personne mandatée par l'employeur a la responsabilité d'informer l'employé de la démarche, de faire signer la formule de consentement à des vérifications et d'acheminer le document aux autorités compétentes. Ceux-ci traitent la demande et communiquent avec la personne concernée par la demande, selon le résultat des recherches établies en fonction d'un protocole de vérification qui est joint en « Annexe B » de la présente entente.

Dans tous les cas, la Ville décide de retenir ou non la candidature du postulant selon les informations recueillies sur la base du protocole joint en « Annexe B ».

Dans le cas d'une vérification en cours d'emploi, si le résultat de la vérification permet à la Ville de Sainte-Anne-de-Bellevue d'identifier un danger potentiellement préjudiciable pour sa clientèle vulnérable, une solution aux fins de relocalisation dans une fonction compatible avec le statut de la personne salariée devra être trouvée conjointement avec le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal, et ce, en fonction

de la sévérité du danger ou des actes reprochés ainsi que du lien existant avec sa fonction actuelle, le cas échéant.

Les vérifications d'antécédents sont valides pour une durée de trente-six (36) mois. Pour tout employé actif œuvrant auprès de personnes vulnérables au sein de la Ville de Sainte-Anne-de-Bellevue, ce dernier devra, à la demande de l'employeur, refaire le processus de vérification à la fin de la période de validité. Ce processus est en tout temps effectué aux frais de l'employeur et en lien avec le protocole joint en « Annexe B » de la présente.

Il incombe à tout employé ayant été reconnu coupable d'un acte criminel en lien avec le protocole joint en « Annexe B » de rapporter celui-ci aux ressources humaines au moment de la reconnaissance de culpabilité. Le manquement à cette règle pourra faire l'objet d'une mesure disciplinaire pouvant éventuellement aller, le cas échéant, jusqu'au congédiement.

Cette entente est en vigueur pour la durée de la convention collective, soit jusqu'au 31 décembre 2019. Cette entente ne peut être résiliée, modifiée ou révoquée que sur l'accord des parties.

Les parties se réservent le droit de réviser la présente entente au terme de la présente convention.

Cette entente ne s'applique pas aux salariés actuels à l'emploi de la Ville de Sainte-Anne-de-Bellevue et qui travaillent présentement au Service des loisirs.

Cette entente s'applique à tous les nouveaux salariés qui postulent pour un poste au Service des loisirs, incluant les salariés présentement à l'emploi de la Ville de Sainte-Anne-de-Bellevue qui soumettent leur candidature pour ce poste.

Liste des fonctions visées :

- Technicien(ne) en Loisirs
- Coordonnateur(trice) camp jour
- Coordonnateur(trice) - adjoint(e) camp jour
- Moniteur(trice) camp jour
- Gérant(e) piscine
- Gérant(e) adjoint(e) piscine
- Sauveteur(trice) et moniteur(trice) Croix-Rouge
- Préposé(e) aux loisirs
- Aide-bibliothécaire principale
- Aide-bibliothécaire

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sainte-Anne-de-Bellevue ce \_\_\_\_\_<sup>e</sup> jour du mois de \_\_\_\_\_ 2017.