

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2022-9523

N° dossier d'accréditation : AM-2000-7138

<b>EMPLOYEUR</b>  VILLE DE MONT-ROYAL 90, AVENUE ROOSEVELT MONT-ROYAL QC H3R 1Z5  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		
<b>TIERS</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9		
Date signature : 2021-09-21	Nombre de salariés visés : 157	Date début : 2020-01-01
Date dépôt : 2023-09-06		Date d'expiration : 2025-12-31

Remarque :

Claudia Michel  
Préposé(e) à l'émission

2023-09-13  
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

Courriel: [service.clientele@travail.gouv.qc.ca](mailto:service.clientele@travail.gouv.qc.ca)



**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

intervenue entre la

**VILLE DE MONT-ROYAL**

et le

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

**pour la période comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier 2020  
et le 31 décembre 2025**

**COPIE CONFORME**



COMMISSAIRE À L'ASSERMENTATION

NO 234230




F  
R

# TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET PARTENARIAT .....	- 3 -
ARTICLE 2	DÉFINITION DES EXPRESSIONS .....	- 3 -
ARTICLE 3	DROITS DE LA DIRECTION .....	- 7 -
ARTICLE 4	ACCREDITATION SYNDICALE ET CHAMP D'APPLICATION .....	- 7 -
ARTICLE 5	RÉGIME SYNDICAL, INFORMATIONS ET LIBÉRATIONS SYNDICALES ..	- 8 -
ARTICLE 6	STATUT .....	- 12 -
ARTICLE 7	RESPECT DE LA PERSONNE.....	- 13 -
ARTICLE 8	DROITS ACQUIS.....	- 14 -
ARTICLE 9	STRUCTURE ADMINISTRATIVE.....	- 14 -
ARTICLE 10	TRAVAIL À FORFAIT ET SOUS-TRAITANCE.....	- 14 -
ARTICLE 11	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	- 15 -
ARTICLE 12	AIDE JUDICIAIRE .....	- 15 -
ARTICLE 13	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL .....	- 16 -
ARTICLE 14	AFFICHAGE SYNDICAL .....	- 17 -
ARTICLE 15	SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL .....	- 17 -
ARTICLE 16	AVIS DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIFS .....	- 20 -
ARTICLE 17	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL .....	- 22 -
ARTICLE 18	ANCIENNETÉ.....	- 28 -
ARTICLE 19	MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE .....	- 29 -
ARTICLE 20	DESCRIPTIONS, ÉVALUATIONS DES EMPLOIS ET ASSIGNATIONS.....	- 36 -
ARTICLE 21	MODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	- 39 -
ARTICLE 22	ARBITRAGE .....	- 40 -
ARTICLE 23	TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE.....	- 42 -
ARTICLE 24	CRÉDIT D'HEURES DE MALADIE .....	- 44 -
ARTICLE 25	ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES.....	- 45 -
ARTICLE 26	VACANCES.....	- 47 -
ARTICLE 27	JOURS FÉRIÉS ET MOBILES .....	- 50 -
ARTICLE 28	CONGÉS SOCIAUX .....	- 52 -
ARTICLE 29	AUGMENTATION D'ÉCHELON .....	- 69 -
ARTICLE 30	RÉGIMES D'ASSURANCE .....	- 70 -
ARTICLE 31	ALLOCATIONS DE DÉPENSES, FRAIS DE DÉPLACEMENT ET STATIONNEMENT .....	- 73 -

<b>ARTICLE 32</b>	<b>ALLOCATION D'AUTOMOBILE .....</b>	<b>- 73 -</b>
<b>ARTICLE 33</b>	<b>PERFECTIONNEMENT .....</b>	<b>- 74 -</b>
<b>ARTICLE 34</b>	<b>TRAITEMENT .....</b>	<b>- 76 -</b>
<b>ARTICLE 35</b>	<b>VERSEMENT DU TRAITEMENT .....</b>	<b>- 78 -</b>
<b>ARTICLE 36</b>	<b>RÉGIME DE RETRAITE .....</b>	<b>- 79 -</b>
<b>ARTICLE 37</b>	<b>PROGRAMME CONJOINT D'AIDE AUX EMPLOYÉS.....</b>	<b>- 79 -</b>
<b>ARTICLE 38</b>	<b>CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES .....</b>	<b>- 80 -</b>
<b>ARTICLE 39</b>	<b>ANNEXES.....</b>	<b>- 80 -</b>
<b>ARTICLE 40</b>	<b>DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....</b>	<b>- 81 -</b>
<b>ANNEXE «A»</b>	<b>SOMMAIRE DE LA STRUCTURE SALARIALE (TAUX HORAIRE).....</b>	<b>- 83 -</b>
<b>ANNEXE «B»</b>	<b>CAHIER DES DESCRIPTIFS D'EMPLOIS .....</b>	<b>- 85 -</b>
<b>ANNEXE «C»</b>	<b>EMPLOIS PERMANENTS.....</b>	<b>- 86 -</b>
<b>ANNEXE «D»</b>	<b>CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉS OCCASIONNELS ET LISTE DES EMPLOIS OCCASIONNELS .....</b>	<b>- 88 -</b>
<b>ANNEXE «E»</b>	<b>LISTE DES SALARIÉS PERMANENTS.....</b>	<b>- 90 -</b>
<b>ANNEXE «F»</b>	<b>HORAIRE DE LA BIBLIOTHÈQUE .....</b>	<b>- 91 -</b>
<b>ANNEXE «G»</b>	<b>LISTE DES INFORMATIONS À FOURNIR AU SYNDICAT.....</b>	<b>- 97 -</b>
<b>ANNEXE «H»</b>	<b>PLAN D'ÉVALUATION DES EMPLOIS .....</b>	<b>- 100 -</b>
<b>ANNEXE «I»</b>	<b>POLITIQUE DE COMBINAISON DE SCOLARITÉ ET D'EXPERIENCE ...</b>	<b>- 101 -</b>
<b>ANNEXE «J»</b>	<b>DROIT DE RAPPEL DES SALARIÉS AUXILIAIRES .....</b>	<b>- 103 -</b>
<b>ANNEXE «K»</b>	<b>STAGIAIRES .....</b>	<b>- 104 -</b>
<b>ANNEXE «L»</b>	<b>LETTRES D'ENTENTE EN VIGUEUR.....</b>	<b>- 105 -</b>
<b>ANNEXE « M »</b>	<b>TABLEAU SYNTHÈSE – CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ, D'ADOPTION ET PARENTAL.....</b>	<b>- 106 -</b>
<b>ANNEXE «N»</b>	<b>FORMULAIRE D'ABSENCE POUR ACTIVITÉS SYNDICALES .....</b>	<b>- 110 -</b>
<b>ANNEXE «O»</b>	<b>LISTE DES VÊTEMENTS FOURNIS AUX INSPECTEURS .....</b>	<b>- 111 -</b>
<b>ANNEXE «P»</b>	<b>PROCÉDURE POUR CHANGEMENT D'HORAIRE DE TRAVAIL.....</b>	<b>- 112 -</b>


  
 RA
   
 DE
   
 CD
   
 PA

## 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 afin de maintenir de bonnes relations de travail.

### 1.02 Partenariat

Les parties sont conscientes des efforts requis pour maintenir et améliorer les services qui sont fournis aux citoyens. À cette fin, l'Employeur et le Syndicat s'engagent à collaborer à l'instauration et l'application de méthodes reliées à l'organisation et à la technologie du travail.

### 1.03 Conciliation travail famille

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) 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 collective.

De plus, les parties reconnaissent le français comme langue de communication entre l'Employeur, le Syndicat et ses *salariés*. Par contre, le *salarié*, qui le désire, peut recevoir sa correspondance en anglais. Le Syndicat reçoit alors copie des deux versions de cette correspondance.

## ARTICLE 2 DÉFINITION DES EXPRESSIONS

2.01 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

BA  
F  
CD

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 inclut le *salarié* en période d'essai, conditionnellement à la réussite de cette période.

c) **Salarié auxiliaire** : signifie tout *salarié* assigné à un remplacement d'un *salarié permanent* qui :

- Doit éventuellement revenir à son *poste*; ou
- A quitté son *poste* et pour lequel un remplacement permanent n'est pas encore assigné; ou
- Bénéficie d'un congé autorisé.

Ou signifie tout *salarié* embauché pour un surcroît de travail pour une période maximale d'un an.

d) **Salarié occasionnel** : désigne tout *salarié* embauché pour combler un *emploi* indiqué à l'annexe D.

L'embauche de *salariés occasionnels* ne doit pas limiter le nombre de *salariés permanents* ni occasionner de mises à pied.

## 2.02

### Ancienneté

L'*ancienneté* s'exprime par la date du premier jour de travail comme *salarié* ou le premier jour de travail suivant la réembauche dans le cas d'une interruption de service de plus de douze mois. L'*ancienneté* comprend toutes les absences prévues à cette convention collective et toutes les absences autorisées par la Ville.

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

## 2.03

### Date de service (avantages)

Le calcul pour établir la durée des vacances du *salarié* s'établit en tenant compte du nombre d'années ininterrompues de service en qualité d'employé à la Ville.

À cette fin, ne constituent pas une interruption de service :

- les congés autorisés prévus à la convention collective;
- la mise à pied n'excédant pas douze (12) mois;
- une période pendant laquelle le *salarié* n'est pas couvert par la présente convention collective sans quitter le service de l'Employeur.

## 2.04

### Conjoint

Toute personne :

- a) qui est liée par mariage ou par union civile au *salarie* et qui cohabite avec elle;
- b) de sexe différent ou de même sexe qui vit maritalement avec le *salarie* et qu'ils sont les père et mère d'un même enfant;
- c) de sexe différent ou de même sexe qui vit maritalement avec le *salarie* 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.

## 2.05

### Période d'essai

Période de travail faisant suite à une embauche en vue d'obtenir une permanence ou un lien d'emploi.

## 2.06

### Mois complet de service

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

## 2.07

### Mutation

Signifie le passage par un *salarie* d'un *poste* à un autre appartenant au même *emploi* ou à celui d'un autre *emploi* appartenant au même groupe de traitement.

## 2.08

### Promotion

Signifie le passage par un *salarie* 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*.

## 2.09

### Affectation

Signifie la nomination, sur une base volontaire, d'un *salarie* 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.

- 2.10 Emploi**  
Signifie un *poste* ou un groupe de *postes* dont les tâches les plus importantes et les plus significatives sont équivalentes.
- 2.11 Poste ou poste de travail**  
Signifie l'ensemble des tâches exécutées par une (1) seule personne.
- 2.12 Évaluation**  
Signifie la détermination de la valeur relative des *emplois* à l'intérieur de l'unité de négociation.
- 2.13 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.
- 2.14 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.
- 2.15 Traitement hebdomadaire**  
Signifie le taux horaire multiplié par le nombre d'heures hebdomadaires prévu à l'horaire de travail sous réserve du maximum d'heures de la semaine régulière de travail.
- 2.16 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*.
- 2.17 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».

## **2.18 Poste vacant temporairement**

1. 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.
2. Un *poste* permanent devenu vacant pour une période n'excédant pas trois (3) mois.
3. Un *poste* créé temporairement en vertu des dispositions de la convention collective.

## **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 (aujourd'hui le Tribunal administratif du travail (TAT)), ainsi que toute modification ou correction qui pourrait y être apportée.

### **4.02 Travail dévolu aux salariés**

Tout travail dévolu aux *salariés* couverts par le paragraphe 4.01 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.

### **4.03 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, l'Employeur convient, le cas échéant, de

négozier au préalable avec le Syndicat les modalités de cette intégration.

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

- 4.04** Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la convention collective n'est valable à moins qu'elle fasse partie d'une lettre d'entente, dûment signée par l'Employeur et le Syndicat.

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

### **5.01 Cotisation syndicale**

Tout *salarié* 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 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.

### **5.03 Libérations syndicales**

Le Syndicat fournit à l'Employeur une liste des membres des comités syndicaux ainsi que des officiers de l'exécutif dans un délai de trente (30) jours civils de leur désignation.

Le *salarié*, membre des comités ci-après 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 conjointe 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 *salarié* désigné par le Syndicat et celui qui est assigné comme témoin devant un arbitre de griefs ou toute autre autorité en vertu des lois du travail.

Un (1) *salarié* qui s'absente pour activités syndicales doit remplir le formulaire d'absence pour activités syndicales apparaissant à l'annexe «N», 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 unités administratives différentes, à moins d'entente.

L'Employeur accorde un maximum de deux cents (200) heures d'absence cumulatives par année civile avec rémunération pour l'ensemble des *salariés* désignés par le Syndicat pour activités syndicales.

L'Employeur permet aux représentants syndicaux désignés par le Syndicat une période de quinze (15) minutes, pour rencontrer les *salariés* occasionnels pour une session d'information au début de l'été. Le Syndicat est avisé au moins une (1) semaine à l'avance de la tenue des sessions d'orientation.

L'Employeur permet également aux représentants syndicaux de rencontrer pour une période de quinze (15) minutes les nouveaux *salariés* auxiliaires et permanents.

Le temps pris par les représentants syndicaux, dédié aux sessions d'information ou d'entrée en poste, est déduit de la banque des heures de libérations syndicales.

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

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

#### a) **Élection syndicale**

1. Le *salarié* délégué comme préposé d'élections syndicales peut s'absenter de son travail le jour de la tenue du scrutin, mais le Syndicat doit rembourser à l'Employeur le montant du traitement correspondant à l'absence du *salarié*.
2. Le *salarié* dont la majorité des heures de travail chevauchent les heures d'ouverture des bureaux de votation ou pour lequel une absence était déjà prévue, peut, aux heures déterminées par son supérieur hiérarchique, s'absenter un maximum d'une (1) heure sans perte de traitement afin d'enregistrer son vote soit par anticipation pour celui en absence ou le jour même

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

**b) Griefs**

Après entente avec le supérieur immédiat d'un *salarie*, les représentants syndicaux et/ou conseillers syndicaux (maximum de deux (2) personnes) ont le droit de rencontrer le ou les plaignants. La rencontre doit se faire à un endroit déterminé par le supérieur du *salarie* 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 SFCP et les représentants syndicaux du SFMM) représentant la partie syndicale peut assister aux réunions sans perte de rémunération. Lors de ces rencontres, les représentants sont réputés 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) *salarie* de son *emploi* pour occuper un poste syndical à temps complet.**

1. L'Employeur paie au *salarie* libéré son traitement et toutes les primes rattachées à son *emploi* à chaque période de paie.
2. L'Employeur prélève du chèque de paie du *salarie* libéré sa cotisation au régime de retraite.
3. La période de temps durant laquelle le *salarie* est libéré compte parmi ses années de service aux fins du régime de retraite et de l'*ancienneté*.
4. Le *salarie* 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 et de l'application des dispositions du paragraphe 19.08.
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 *salarie*. Celui-ci réintègre alors son *emploi* ou un *emploi* équivalent et reçoit le traitement qu'il aurait reçu s'il était demeuré en service continu dans cet *emploi*.

*Handwritten signatures and initials:*  
A  
R  
12

6. Le *salarié* libéré continue d'accumuler à son crédit les heures de maladie auxquelles il a droit.
7. Sur présentation de facture, le Syndicat s'engage à rembourser à l'Employeur les sommes suivantes :
  - le traitement du *salarié* libéré et toute prime rattachée à l'*emploi*;
  - la cotisation de l'Employeur 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, le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) 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 traitement pour occuper un poste au sein du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP). Ce *salarié* conserve l'*ancienneté* acquise lors de son départ et continue de l'accumuler comme s'il était demeuré au service de l'Employeur. Lorsque le *salarié* cesse d'occuper un poste au sein du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), l'Employeur est tenu de le réintégrer dans son *emploi* ou un *emploi* équivalent. Ce privilège n'est accordé qu'à un maximum d'un (1) *salarié* en tout temps. Le Syndicat doit aviser l'Employeur, par écrit, au moins quinze (15) jours ouvrables avant la fin de la période de libération du *salarié*.
- f) Lorsqu'un *salarié* est libéré de son *emploi* en vertu du paragraphe 5.03 pour occuper un poste syndical, le solde de vacances à son crédit est préservé mais ne peut être utilisé et aucun crédit de vacances ne lui est accordé pendant cette période. Lorsque le *salarié* réintègre son *emploi*, le crédit de vacances ainsi préservé est reporté dans sa banque.

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

Handwritten initials and signatures, including 'MA', 'CD', and 'R'.

#### 5.04 **Dossiers du Syndicat**

L'Employeur fournit aux représentants du Syndicat, un classeur qui ferme à clé sur les lieux du travail.

### 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**

Lors de son embauche à titre de *salarié*, ce dernier doit compléter une *période d'essai* de soixante (60) jours de travail à l'intérieur d'une période de douze (12) mois consécutifs.

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

Pendant cette période, le *salarié* a droit aux bénéfices de la présente convention, sauf celui de formuler un grief concernant les raisons de la terminaison de son *emploi*.

#### 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* embauché pour un surcroît de travail est mis à pied pour manque de travail, l'Employeur ne peut réembaucher ce *salarié auxiliaire* ni en embaucher un autre pour pourvoir ce *poste*, à moins qu'une période de quatre (4) mois ne se soit écoulée.

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

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

## ARTICLE 7 RESPECT DE LA PERSONNE

**7.01** Les parties s'entendent qu'aucune forme de harcèlement n'est tolérée. L'Employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

### **7.02** Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel consiste en des pressions physiques ou psychologiques indues exercées par une personne sur une autre personne pour obtenir ou offrir des faveurs sexuelles. Il se manifeste aussi lorsque les gestes posés contre une personne peuvent avoir ou ont comme conséquence de pouvoir compromettre le droit à l'égalité dans l'*emploi* ou à la dignité humaine ou de pouvoir occasionner la privation ou la perte d'avantages ou de droit 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, être blessée par un objet lancé par colère, etc.).

MA

## 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) Le *salarié* qui participe à une enquête relative à une plainte en matière de harcèlement peut être accompagné par un représentant du Syndicat s'il en fait la demande.

## ARTICLE 8 DROITS ACQUIS

À moins d'une stipulation expresse ou 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

Lorsqu'il y a changement dans la structure administrative de l'Employeur, une copie est remise au Syndicat dans les trente (30) jours qui suivent son entrée en vigueur. L'Employeur s'engage à informer le Syndicat sur les changements envisagés dès que ceux-ci sont disponibles.

## ARTICLE 10 TRAVAIL À FORFAIT ET SOUS-TRAITANCE

Tout travail actuellement dévolu aux *salariés* couverts par l'accréditation syndicale doit continuer d'être effectué par ces *salariés*.

- a) Cependant, l'Employeur peut donner à contrat ou en sous-traitance un travail ou service exécuté présentement par un *salarié* assujetti 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.

- b) Toutefois, un tel contrat ou contrat de sous-traitance 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.
- c) Malgré ce qui précède, les activités attribuées ou confiées par l'Employeur peuvent continuer d'être attribuées ou confiées par celui-ci.
- d) Dans le cas de griefs, relatifs à l'application du présent paragraphe, soumis à l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

## ARTICLE 11 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 ou lorsque l'Employeur abolit un *poste* d'un *emploi* ou un *emploi*, 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.

Le *salarié* dont le *poste* est aboli est assigné à un *poste* de son *emploi*, ou en absence d'un tel *poste*, réassigné à un *poste* d'un *emploi* équivalent sans perte de traitement. Le *salarié* réassigné dans un *emploi* dont le maximum de l'échelle de traitement est inférieur, continue de recevoir les augmentations économiques et les augmentations d'échelon de son ancien *emploi*.

L'Employeur convient, le cas échéant, de négocier au préalable avec le Syndicat les modalités selon lesquelles le ou les nouveaux employeurs doivent s'engager à respecter les dispositions de la présente convention collective de travail.

## ARTICLE 12 AIDE JUDICIAIRE

- a) Sous réserve des alinéas b) et c), l'Employeur assume, à ses frais, la défense d'un *salarié* poursuivi devant les tribunaux en raison d'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 *salarie* 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 *salarie* poursuivi. Cependant, le *salarie* peut s'adjoindre à ses frais un (1) ou des procureur(s) de son choix.

- b) Dans le cas où un *salarie* 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 *salarie* indemne de la réclamation d'un tiers en raison de dommages causés par l'usage de cette automobile, sauf si ce *salarie* 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 *salarie* 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 *salarie* fait usage, dans l'exercice de son travail, avec l'assentiment de l'Employeur et en conformité avec l'article 32, de sa propre automobile, l'Employeur s'engage à tenir ledit *salarie* indemne de la réclamation d'un tiers en raison de dommages causés par l'usage de cette automobile, mais seulement si ce *salarie* n'est pas reconnu coupable d'une infraction au *Code criminel* reliée à l'usage de cette automobile.
- e) Dans le cas où un *salarie* 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** 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. Cet affichage est fait par l'Employeur via le site intranet, dans les plus brefs délais de sa réception, dans les bâtiments où tous les *salariés* ont un poste informatique. Au moment où l'affichage syndical est déposé sur l'intranet, les *salariés* reçoivent un courrier électronique les en avisant, au plus tard le jour ouvrable suivant.

Au 30 janvier de chaque année, L'Employeur transmet au Syndicat la liste des endroits convenables qu'il rend disponible.

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 via les 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.

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

Le *salarié* 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 représentant local désigné par le Syndicat, dès la connaissance de l'événement, toute l'information relative à chaque accident du travail ou maladie professionnelle entraînant une perte de temps.

Dans les quinze (15) jours suivant la fin du mois, l'Employeur envoie au représentant local désigné par le 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* (L.R.Q., c. S-2.1).

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

**15.05 Comité en santé et sécurité du travail**

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

**b) Composition et désignation**

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

**c) Fréquence des réunions**

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

**d) Mandat**

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

*Handwritten signatures and initials:*  
A  
CD  
K  
12

1. De choisir, s'il y a lieu, le médecin responsable des services en santé.
2. D'approuver le programme de santé élaboré par le médecin responsable.
3. D'établir, au sein des programmes de prévention se rattachant aux activités et aux travailleurs couverts, les programmes de formation et d'information ou autres éléments en matière de santé et sécurité du travail, notamment: 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 notamment, un rapport annuel d'activités conformément aux règlements.
6. De participer à l'identification et à l'évaluation des risques reliés aux postes de travail et au travail exécuté par les travailleurs de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les milieux de travail 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 causer des accidents du travail aux *saliariés* 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 travailleurs, du Syndicat et de l'Employeur relatives à la santé et à la sécurité du travail, les prendre en considération, les conserver et y répondre.

BA

OB  
FE  
112

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 intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de-L'île-de-Montréal (CIUSSS) et 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. De prendre connaissance des autres éléments du programme de prévention et de faire les recommandations à l'Employeur.
14. Les parties conviennent que les sujets suivants sont une priorité et peuvent être discutés lors des réunions régulières :
  - Normes d'ergonomie pour les postes de travail;
  - Lieu de travail et conditions de travail des *salariés* enceintes;
  - 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 reçoivent une copie. Des copies additionnelles sont affichées sur les tableaux prévus à cette fin.

f) **Réunion élargie**

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

Une telle réunion élargie demeure alors uniquement consultative.

**15.06 Représentants à la prévention**

Le représentant à la prévention est choisi par le Syndicat.

**ARTICLE 16 AVIS DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIFS**

**16.01.**

- a) Un *salarié* dont la conduite est sujette à un avis disciplinaire ou administratif, est informé par écrit dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent le moment de la connaissance de l'événement par l'Employeur, dans un délai n'excédant pas trente

(30) jours de l'occurrence du fait. Une copie de cet avis est transmise au Syndicat par l'Employeur dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la signification.

Tout dossier pouvant entraîner une suspension ou un congédiement doit être préalablement enquêté par l'Employeur. Les résultats de l'enquête doivent être connus et une décision doit être prise dans un délai maximum de quinze (15) jours ouvrables. Le *salarie* peut, s'il le désire, être accompagné d'un représentant du Syndicat lorsqu'il comparaît devant l'Employeur.

- b) Seuls les avis disciplinaires ou administratifs dont le *salarie* a été avisé par écrit peuvent être déposés comme preuve à charge devant l'arbitre.

Cependant, lorsque l'avis disciplinaire recommandé est une suspension ou un congédiement, l'avis écrit transmis au *salarie* doit préciser les motifs et faits reprochés justifiant l'avis.

**16.02** Les délais prévus pour la connaissance de l'évènement ou de l'occurrence du fait sont de rigueur. Si ces délais ne sont pas respectés, il y a défaut de forme et aucun des rapports ou avis versés au dossier ne peuvent être invoqués contre le *salarie* concerné. Il en est de même si les motifs et faits reprochés ne figurent pas à l'avis.

**16.03** Les avis disciplinaires antérieurs ne peuvent être invoqués et doivent être retirés du dossier du *salarie*, si le dernier avis disciplinaire à son dossier date de plus de deux (2) ans.

**16.04** Tout avis disciplinaire ne comportant pas de suspension est réputé avoir fait l'objet d'une rencontre de préétape de grief et contesté comme si un grief avait été déposé.

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

**16.06** Une suspension n'interrompt pas le service du *salarie*.

**16.07** Le *salarie* 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 sept (7) jours ouvrables suivants. Cette consultation se fait en présence d'un représentant désigné de

l'Employeur. Le *salaré* peut se présenter à ce rendez-vous seul ou accompagné d'un représentant syndical.

## ARTICLE 17 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

### 17.01.

- a) La semaine régulière de travail de tout *salaré* est de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement.
- b) Les besoins organisationnels sont établis comme suit : du lundi au vendredi inclusivement de 8 h 30 à 16 h 30 avec une période non rémunérée d'une (1) heure pour le repas. Toute modification aux besoins organisationnels doit faire l'objet d'une entente entre L'Employeur et le Syndicat.
- c) La semaine de travail d'un *salaré occasionnel* est d'un maximum de quarante (40) heures par semaine.
- d) Les congés hebdomadaires sont consécutifs à moins d'entente contraire entre les parties.
- e) La politique générale de l'Employeur vise à éviter le plus possible le travail du soir ou de la nuit.
- f) Tout horaire pour un *salaré auxiliaire* doit comporter un minimum de trois (3) heures consécutives par jour de travail.
- g) Tout horaire pour un *salaré occasionnel* doit comporter un minimum de trois (3) heures consécutives par jour de travail à l'exception d'un *poste* dont l'activité est régulièrement d'une durée de moins de trois (3) heures.

### 17.02

#### **Horaire flexible**

##### a) **Généralités**

1. L'horaire flexible a pour but de permettre une meilleure conciliation de la vie et du travail en harmonie avec les autres dispositions de la convention collective. De plus, l'horaire flexible tiendra compte des besoins organisationnels de l'Employeur.
2. À cette fin, l'Employeur détermine le nombre de *salarés* qu'il juge suffisant pour assurer le service selon les besoins organisationnels.
3. Le *salaré* doit s'entendre avec son supérieur immédiat pour présenter un horaire de travail respectant les besoins organisationnels de l'Employeur. Une fois que l'horaire est



accepté et qu'au besoin une rotation est nécessaire pour être équitable entre les *salariés*, elle sera en vigueur pour une période d'au moins un mois.

4. La prime prévue au paragraphe 34.06 de la convention ne s'applique pas aux *salariés* ayant un horaire flexible, sauf pour le *salarié* ayant un horaire particulier négocié entre les parties.

**b) Amplitude**

L'amplitude est la durée totale d'ouverture des bureaux pour le personnel. Elle débute à 8 h 00 et se termine à 17 h 00, du lundi au vendredi.

**c) Plages mobiles**

1. Les plages mobiles représentent les périodes de la journée où, sous réserve des autres dispositions de la présente, la présence au travail est facultative.

Plages mobiles :

Début de la journée : 8 h 00 à 9 h 00

Période de repas : 11 h 00 à 14 h 00

Fin de la journée : 16 h 00 à 17 h 00

2. La période de repas d'une (1) heure est située entre 11 h 00 et 14 h 00.

**d) Plages fixes**

Les plages fixes représentent la période de la journée où la présence au travail de tous les *salariés* est requise.

Plages fixes : 9 h 00 à 11 h 00

14 h 00 à 16 h 00

**e) Travail supplémentaire**

Le *travail supplémentaire* est celui effectué à la demande de l'Employeur en dehors de l'horaire établi.

**f) Absences**

1. Les dispositions de la convention collective en regard des diverses absences ou congés continuent de s'appliquer. Elles sont d'au moins de quinze (15) minutes par occasion.
2. À l'occasion de toute absence, l'Employeur peut s'entendre avec les *salariés* de l'unité sur les modalités de remplacement du *salarié* absent. À défaut d'entente, l'Employeur peut

suspendre, pour la durée de l'absence, l'horaire flexible d'un ou plusieurs *salarié(s)* appartenant à la même unité.

17.03

## Horaires particuliers

### Service des loisirs, de la culture et des activités communautaires

#### 1. Bibliothèque

**Pour l'horaire complet, voir Annexe F.**

Les *salariés* peuvent effectuer des échanges d'horaires, et ce, sur approbation du gestionnaire et pour autant que cela n'entraîne aucune charge additionnelle et aucune compensation de quelque nature qu'elle soit pour l'Employeur.

Lorsqu'un *poste* devient vacant, l'horaire ainsi libéré est offert par *ancienneté* aux *salariés* ayant un horaire de travail différent.

La bibliothèque sera fermée le dimanche de Pâques. Afin d'assurer la semaine normale de trente-cinq (35) heures, les horaires des semaines précédant et suivant le jour de Pâques seront modifiés par le gestionnaire à l'endroit des *salariés* qui auraient normalement travaillé ledit dimanche.

Lorsque l'Employeur décide d'ouvrir la bibliothèque le vendredi, le samedi et le lundi de Pâques, en tout ou en partie, la présence des *salariés* pour ces journées du congé de Pâques se fera sur une base volontaire par ordre d'*ancienneté*. S'il n'y a pas suffisamment de volontaires, les heures seront imposées par ordre inverse d'*ancienneté*. L'Employeur avisera les *salariés* au moins un (1) mois à l'avance de sa décision d'ouvrir la bibliothèque l'une ou plusieurs de ces journées.

Lorsqu'il y a ouverture un samedi de Pâques, cette journée est considérée comme un jour férié pour les *salariés* de la bibliothèque qui y travaillent. Bien que l'article 27.01 c) stipule que le taux horaire est majoré de cinquante pour cent (50%) lors des jours fériés, le taux horaire sera majoré de cent pour cent (100%) pour les journées du vendredi saint, du samedi et lundi de Pâques pour les *salariés permanents* et *auxiliaires*.

Les *salariés occasionnels* doivent donner leurs disponibilités de semaines et de fins de semaines : pour chacune des périodes suivantes : été, automne et hiver.

## 2. Régisseurs (sports, aînés, loisirs)

- a) La semaine normale de travail pour les régisseurs-adjoints est de trente-cinq (35) heures, du lundi au vendredi inclusivement répartie de 8 h 30 à 16 h 30 avec possibilité de l'horaire flexible entre 8 h 00 et 17 h 00 avec une période non rémunérée d'une (1) heure pour la prise de repas.

Cependant, la semaine normale de travail citée au paragraphe précédent peut comporter un maximum annuel de seize (16) occasions de travail en soirée, le samedi et/ou le dimanche. Le *salarie* requis de travailler en soirée, un samedi ou un dimanche en est avisé au moins une (1) semaine à l'avance. Dans ces cas, les heures de travail sont telles que prévues aux alinéas b) ou c) selon le cas.

- b) Lorsque le *salarie* est requis de travailler un samedi ou un dimanche comme prévu en a), les heures de travail sont réparties comme suit :

Un bloc de huit (8) heures entre 7 h 30 et 23 h 00 avec une période non rémunérée de trente (30) minutes à une (1) heure pour la prise de repas. Les heures exactes sont déterminées par le supérieur immédiat ou le directeur du service en considération de l'activité prévue.

- c) Lorsque le *salarie* est requis de travailler en soirée comme prévu en a), les heures de travail sont réparties comme suit :

Un bloc de huit (8) heures entre 13 h 00 et 23 h 00 avec une période non rémunérée de trente (30) minutes à une (1) heure pour la prise de repas. Les heures exactes sont déterminées par le supérieur immédiat ou le directeur du service en considération de l'activité prévue.

- d) Le ou les jours de congé(s) hebdomadaire(s) auxquels le *salarie* a droit en compensation de son travail de soir ou de fin de semaine, comme prévu en a), sont déterminés par *ancienneté* et selon les mêmes mécanismes d'attribution que pour les vacances annuelles. Le ou les congés sont repris dans les trois (3) semaines précédant ou suivant l'application de l'horaire de fin de semaine au choix du *salarie* et selon les mêmes modalités.

Aux fins d'application des modalités d'heures supplémentaires, le ou les jours de congés hebdomadaires repris par le *salarie* sont réputés avoir été pris dans la semaine de laquelle ils ont été déplacés.

- e) Lorsque le *salarié* est requis de travailler en dehors des seize (16) occasions prévues en a) ou lorsque le *salarié* n'a pas été avisé une (1) semaine à l'avance, les heures travaillées seront rémunérées au taux des heures supplémentaires applicable. Dans ces cas, il n'y aura pas de report du ou des congés hebdomadaires.

### 3. Surveillant

La semaine normale de travail pour le surveillant est de trente-cinq (35) heures, du mardi au samedi inclusivement réparti de 14 h 00 à 22 h 00 du mardi au vendredi et de 8 h 00 à 16 h 00 le samedi avec une période non rémunérée d'une (1) heure pour la prise de repas.

### 4. Service des travaux publics

La semaine normale de travail pour les *salariés* affectés aux travaux publics est de trente-cinq (35) heures, du lundi au vendredi inclusivement.

- a) Pour l'*emploi* de magasinier, l'horaire de travail est réparti entre 6 h 30 à 14 h 30, avec une période non rémunérée d'une (1) heure pour la prise de repas.
- b) Pour l'*emploi* de technicien en horticulture et arboriculture :
  - i. Durant les mois d'avril à novembre, l'horaire de travail est réparti entre 6 h 30 et 14 h 30 avec une période non rémunérée d'une (1) heure pour la prise de repas.
  - ii. Durant la période des mois de décembre à mars, l'horaire de travail est réparti comme suit comportant une période non rémunérée d'une (1) heure pour la prise de repas :
    - o Arrivée : Entre 7 h 00 et 8 h 00
    - o Repas : Entre 11 h 00 et 14 h 00
    - o Départ : Entre 15 h 00 et 16 h 00

Les modalités prévues à l'article 17.02 a) s'appliquent.

- c) Pour l'*emploi* d'inspecteur en arboriculture :

- i. Durant les mois d'avril à novembre, l'horaire de travail est réparti entre 7 h 00 et 15 h 00 avec une période non rémunérée d'une (1) heure pour la prise de repas.
- ii. Durant la période des mois de décembre à mars, l'horaire de travail est réparti comme suit comportant une période non rémunérée d'une (1) heure pour la prise de repas :
  - o Arrivée : Entre 7 h 00 et 8 h 00
  - o Repas : Entre 11 h 00 et 14 h 00
  - o Départ : Entre 15 h 00 et 16 h 00

Les modalités prévues à l'article 17.02 a) s'appliquent.

- d) Pour les *emplois* de préposé à l'approvisionnement, de commis chronométrateur et de secrétaire, l'horaire de travail est réparti entre 7 h 00 et 16 h 00 avec une période non rémunérée d'une (1) heure pour la prise de repas selon les modalités suivantes :

- o Arrivée : Entre 7 h 00 et 8 h 00
- o Repas : Entre 11 h 00 et 14 h 00
- o Départ : Entre 15 h 00 et 16 h 00

Les modalités prévues à l'article 17.02 a) s'appliquent.

## 17.04

### **Horaire pour la période estivale**

Pour les *salariés* ne bénéficiant pas d'horaire particulier, pendant la période débutant le lundi de la fête des Patriotes et qui se termine le dimanche précédant la fête du Travail, les heures de travail sont réparties de la manière suivante :

- **du lundi au jeudi**, la journée de travail est d'une durée de sept heures et demie (7,5 heures) réparties comme suit :
  - o Arrivée entre 7 h 30 et 8 h 30
  - o Repas entre 11 h 00 et 14 h 00 (1 heure de repas)
  - o Départ entre 16 h 00 et 17 h 00
- **le vendredi**, la journée de travail est d'une durée de cinq (5) heures réparties comme suit, sans période de repas :

- 8 h 00 à 13 h 00

Les modalités prévues à l'article 17.02 a) s'appliquent du lundi au jeudi.

Pour les *salariés* du Service des travaux publics bénéficiant d'un horaire particulier, ceux-ci continuent de s'appliquer sauf que l'horaire de travail du lundi au jeudi passe à sept heures et demie (7,5 heures) par jour et que celle du vendredi est de cinq (5) heures de travail se terminant au plus tard à treize (13) heures sans période de repas.

## **ARTICLE 18 ANCIENNETÉ**

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

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

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

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

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

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

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

- a) S'il quitte le service de l'Employeur de son plein gré;
- b) S'il est congédié. Toutefois 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) Pour le *salarié auxiliaire*, s'il n'est pas rappelé au travail pendant plus de douze (12) mois;
- e) si le *salarié auxiliaire* refuse une assignation une deuxième fois à moins de douze (12) mois d'un premier refus.

#### 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 permanents* et *auxiliaires* 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, la liste d'*ancienneté*.

Toute correction acceptée par les parties et toute addition par suite de nouvelles embauches apportent automatiquement un amendement à l'annexe «E».

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

#### 18.05

#### Poste temporaire hors de l'unité d'accréditation

Lorsqu'un *salarié* accepte un *poste* temporaire hors de l'unité d'accréditation, l'Employeur informe le Syndicat au préalable des motifs et de la durée de l'*affectation*. Le *salarié* faisant l'objet d'une telle *affectation* continue d'accumuler de l'*ancienneté* et maintient ses contributions aux assurances collectives et cotisations syndicales. La période maximale hors de l'unité de négociation est de dix-huit (18) mois.

Le *poste* du *salarié* est considéré temporairement vacant et les dispositions de l'article 19 s'appliquent. À l'échéance de la période de dix-huit (18) mois, 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.

### 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, et qui répond aux exigences prévues dans les paragraphes suivants.

## 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, selon les dispositions prévues à 19.02, 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 soixante (60) jours.

Si la nomination d'un *salarie* 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) Lorsqu'un *poste* temporairement vacant doit être pourvu, les dispositions du paragraphe 19.02 s'appliquent.

c) Malgré l'alinéa b), pour les deux (2) premiers mois de la vacance d'un *poste*, l'Employeur peut nommer le *salarie* de son choix. Lorsqu'il nomme le *salarie* de son choix, le délai prévu à l'alinéa a) est réduit à un (1) mois.

## 19.02

### Affichage de postes vacants

a) L'Employeur affiche, pendant cinq (5) jours ouvrables, tous les avis de *postes* vacants. Il avise par courrier électronique les *salarie*s de tout affichage de *poste* vacant. Tel avis doit comporter les informations suivantes :

- le titre de l'*emploi*;
- *affectation* temporaire ou permanente;
- l'*unité administrative*;
- le lieu de travail;
- l'horaire de travail;
- le groupe de traitement;
- la description des tâches;
- les *exigences normalisées* selon la description d'emploi;
- si requis, la nature de l'examen que l'Employeur exige;
- le nom de la personne désignée pour recevoir les candidatures;
- la date d'entrée en *poste* prévue si cette date est supérieure à vingt (20) jours ouvrables suivants le début de l'affichage.

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 ou n'ayant pas de courrier électronique. Une copie est envoyée au Syndicat dans les cinq (5) jours de l'affichage.

- b) Tous les *salariés* intéressés à occuper ce *poste* doivent envoyer un courrier électronique, à la personne désignée sur l'avis de *poste vacant*, à l'intérieur du délai prévu. Un curriculum vitae avec les expériences de travail et la scolarité à jour du *salarié* qui postule peut être joint au courrier électronique. Si le *salarié* n'est pas en mesure de joindre son curriculum vitae en même temps que le courrier électronique qui signifie son intérêt pour le *poste*, il peut le faire parvenir à la personne désignée sur l'avis de *poste vacant* dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de fin de l'affichage. À défaut de faire parvenir son curriculum vitae dans ces délais, la candidature du *salarié* sera évaluée par l'Employeur avec les informations au dossier de celui-ci.

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

- c) À l'exception du *salarié* en vacances, l'Employeur doit s'assurer de faire parvenir une 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 par courrier électronique à son adresse personnel les 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. Le *salarié* ne possédant pas de courrier électronique, ou souhaitant continuer à recevoir les copies des avis de *poste vacant* par la poste, les reçoit sous pli recommandé 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 par courrier électronique 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. L'Employeur transmet également au Syndicat la liste amendée des *salariés* ayant posé leur candidature lorsqu'un *salarié* se prévaut de l'alinéa 19.02 d).

- f) L'Employeur doit procéder à la nomination temporaire ou permanente d'un *salarié* dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la fin du délai prévu pour l'affichage ou du *salarié* en vacances annuelles au moment de l'affichage. 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* dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage ou à la date prévue d'entrée en *poste* si elle se retrouvait sur l'affichage et recevoir le traitement s'y rattachant. À défaut d'occuper son nouveau *poste*, le *salarié* reçoit son nouveau traitement 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 en se prévalant de la procédure prévue au paragraphe 19.06.

### 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 au moins deux (2) jours avant le début du processus. Les *salariés* rencontrant les *exigences normalisées* sont convoqués par *ancienneté* aux examens.

Le temps alloué et les questions d'un examen d'un concours doivent être les mêmes pour tous les *salariés* convoqués audit examen. Le matériel fourni et le lieu sera équivalent.

- b) Un examen peut comporter un (1) ou plusieurs tests.

Dans le cas où un (1) ou plusieurs tests composant l'examen d'éligibilité est identique à un test déjà réussi dans les cinq (5) dernières années par le *salarié*, il en est exonéré.

- c) Le *salarié* peut consulter sa copie d'examen corrigée et le résultat obtenu en présence d'un représentant de l'Employeur et du Syndicat

- d) Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le résultat de l'examen, l'Employeur transmet au Syndicat la liste des *salariés* qui ont effectué l'examen pour cet *emploi*, et le résultat de ceux-ci.

En cas d'échec, le salarié peut en appeler du résultat de l'examen selon la procédure prévue à l'alinéa 19.06.

#### 19.04 **Reconnaissance**

- a) Pour pourvoir un *poste* vacant, les qualifications professionnelles et l'expérience acquise aux différents *postes* occupés par le *salarié* sont considérées comme telles compte tenu de la description d'*emploi* et des spécifications d'*emploi*.
- b) Un *salarié* ayant occupé temporairement un *emploi* pendant plus de six (6) mois, est reconnu répondre aux *exigences normalisées* de l'*emploi*.
- c) Un *salarié* qui se voit refuser la reconnaissance de ses qualifications peut se prévaloir de la procédure prévue à l'alinéa 19.06.

#### 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 durée de cinq (5) ans.
- b) 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. **Appel et contestation**

Dans le cas où un *salarié* désire en appeler ou contester la décision de l'Employeur dans les cas prévus à 19.02 h), 19.03 d) et 19.04 c), la procédure suivante s'applique :

Le *salarié* doit le faire dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de la décision de l'Employeur ou de la consultation de son examen, auprès de l'Employeur et ce dernier doit en aviser immédiatement le Syndicat. Dans les cinq (5) jours ouvrables, cette demande doit être traitée par le comité de relation de travail. Suite à cette réunion, si aucun accord n'intervient, les parties s'entendent de procéder à un arbitrage sommaire prévu au paragraphe 22.06. Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

## 19.07

### 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 *salarie* qui doit être réaffecté à la suite de l'application de l'article 24 *Crédit d'heures de maladie*;
2. Le *salarie* qui doit être réaffecté à la suite de l'application de l'article 25 *Accidents du travail et maladies professionnelles*;
3. Le *salarie* qui doit être réaffecté à la suite de l'application de l'article 11 *Sécurité d'emploi*;
4. Le *salarie permanent* qui a le plus d'*ancienneté* et qui respecte les *exigences normalisées* du *poste* et qui est éligible;
5. Le *salarie auxiliaire* détenant le plus d'*ancienneté* et qui respecte les *exigences normalisées* du *poste* et qui est éligible.

## 19.08

### Étapes d'affectation temporaire

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

1. Le *salarie* qui est en disponibilité à la suite de l'application de l'article 11 pour autant qu'il possède les exigences normales du *poste*.
2. Le *salarie permanent* éligible qui a le plus d'*ancienneté* et qui respecte les exigences normales du *poste*.
3. Le *salarie permanent*, qui a le plus d'*ancienneté* et qui respecte les exigences normales du *poste*.
4. Le *salarie auxiliaire* éligible qui a le plus d'*ancienneté* et qui respecte les exigences normales du *poste*.

## 19.09

### Affectation

- a) Le candidat choisi bénéficie d'une période maximale de trente (30) jours de travail afin de lui permettre de se familiariser avec le nouveau *poste*.
- b) Pendant cette période, si le *salarie* 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 *salarie* 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 traitement qu'il recevait ou qu'il aurait reçu s'il était demeuré en *poste* sans perdre aucun des avantages.

## 19.10

### Traitement

- a) Le *salarié* muté conserve le traitement qu'il avait et les heures accomplies dans son ancien *emploi* et ils sont considérés aux fins d'augmentation d'échelon.
- b) Le *salarié* promu reçoit au moins le minimum de l'échelle de traitement de son nouvel *emploi*. Le traitement du *salarié* promu est porté à l'échelon supérieur le plus près du nouveau groupe de traitement. Advenant que l'augmentation ainsi obtenue est inférieure à quatre pour cent (4 %), son taux horaire passe à l'échelon suivant sans toutefois dépasser le maximum de l'échelle de traitement de son nouvel *emploi*.
- c) Le *salarié* reçoit pendant la durée d'une *affectation* temporaire, le salaire de l'*emploi* ainsi que les augmentations d'échelon. Le salaire reçu est établi conformément à l'alinéa 19.09 b) comme s'il s'agissait d'une *promotion*. Les échelons auxquels il aurait droit à son *emploi* permanent lui sont aussi reconnus.
- d) Le *salarié* qui travaille à un ou des *postes* d'un autre *emploi*, mieux rémunéré, reçoit le salaire de l'*emploi* le mieux rémunéré pour les heures travaillées à ce *poste*, pour autant qu'il l'ait occupé plus d'une (1) heure continue
- e) Un *salarié* nommé en permanence dans un *emploi* qu'il occupe temporairement voit sa nomination permanente rétroactive à la date à laquelle il a été nommé temporairement.  
  
Son traitement et les augmentations d'échelon sont établis comme s'il avait été promu en permanence à la première journée de sa nomination temporaire.
- f) Lorsqu'un *salarié* remplit temporairement, à la demande de l'Employeur, un *poste* d'un groupe de traitement inférieur, il reçoit pour la durée de ce travail son salaire régulier.

## 19.11

### Documents à transmettre au Syndicat

L'Employeur transmet au Syndicat à tous les trois mois copie de toutes :

- les embauches;
- *affectations* temporaires;
- *affectations* permanentes;
- mises à pied;
- licenciements;
- congédiements;
- démissions;
- départs à la retraite;
- décisions relatives à l'abolition de *postes* ou d'*emplois*;
- les *postes* vacants (temporaire ou permanent)

Aux fins d'application du présent article, l'Employeur convient de transmettre les informations mentionnées ci-dessus sous forme de support informatique, selon les spécifications techniques convenues.

## ARTICLE 20 DESCRIPTIONS, ÉVALUATIONS DES EMPLOIS ET ASSIGNATIONS

### 20.01 Descriptions, évaluations des emplois et assignations

- 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 2013 de la présente convention, sont réalisés selon le *Plan d'évaluation des*

*emplois* utilisé lors de l'exercice d'équité salariale constituant l'annexe «H».

### 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 «B» demeurent inchangés. Cependant, seuls les nouveaux *emplois* qui seront créés ou les *emplois* qui seront, après cette date, modifiés ou mis à jour peuvent être soumis au comité mixte d'*évaluation*, comme prévu au *Plan d'évaluation des emplois* utilisé lors de l'exercice d'équité salariale.

### 20.04

#### Comité mixte d'évaluation

a) L'Employeur et le Syndicat conviennent de maintenir un comité mixte d'*évaluation* composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat afin de discuter des descriptions des *emplois* nouveaux, des *emplois* modifiés ou des mises à jour, d'en déterminer l'*évaluation* et le classement, et ce, conformément aux dispositions du *Plan d'évaluation des emplois* utilisé lors de l'exercice d'équité salariale et constituant l'annexe «H».

b) L'Employeur ou le Syndicat peuvent se convoquer mutuellement à une rencontre du comité mixte d'*évaluation*. Les documents pertinents sont fournis au moment de la convocation.

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.

Les parties conviennent de finaliser le dossier dans les trois (3) mois de la convocation.

c) 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.

### 20.05

a) À défaut d'entente quant à la description ou à l'*évaluation* de tout *emploi* nouveau, modifié ou mis à jour, le Syndicat peut soumettre le litige à un arbitre unique dont la décision est finale et exécutoire. Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des éléments en litige soulevés au comité mixte d'*évaluation* suivant

la preuve présentée par les parties et les règles énoncées dans le *Plan d'évaluation des emplois* de l'annexe «H» utilisé lors de l'exercice d'équité salariale de la présente. Il n'a aucun pouvoir pour prendre des décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent ledit plan ou toute autre disposition de la convention collective.

- b) Toute décision arbitrale quant à une description d'*emploi* ne vise qu'à vérifier la concordance entre la description et le travail effectivement accompli par le *salarié*.
- c) S'il est établi lors d'un arbitrage qu'une tâche affectant l'*évaluation* dudit *emploi* n'apparaît pas dans la description bien que les *salariés* l'accomplissent, l'arbitre a mandat d'inclure cette tâche dans la description et d'en déterminer l'*évaluation*.
- d) Pendant cette période, l'Employeur peut afficher le *poste* mais en indiquant qu'il y a litige. Le candidat choisi ne pourra être confirmé dans le *poste* tant que le litige concernant l'*évaluation* de l'*emploi* n'aura pas été solutionné. Si l'*évaluation* de l'*emploi* est supérieure à celle indiquée sur l'avis de *poste* vacant, l'Employeur devra réafficher le *poste* ainsi pourvu.

## 20.06

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.

## 20.07

- 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 *salarie* 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.

## 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**

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

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

**21.03** Si la mécontente demeure, à la suite de l'application de l'article 21.02 les étapes suivantes s'appliquent.

#### a) **Première étape**

Le grief que le Syndicat juge à propos de formuler est soumis par écrit et transmis par courrier électronique au directeur du Service des ressources humaines avec copie au directeur du Service concerné dans les trois (3) mois civils de la date de l'événement qui a donné naissance au grief. Le directeur du Service des ressources humaines 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 du Service des ressources humaines.

b) **Deuxième étape**

Si le grief n'est pas réglé à l'étape précédente, le directeur du Service des ressources humaines doit aviser par écrit le Syndicat de la décision de l'Employeur dans un délai de vingt (20) jours ouvrables 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 et sont soumis par écrit à la présidence du Syndicat.

**21.05** Dans les cas de griefs relatifs à l'application des articles 10, 11 16, 18 et 19, la preuve incombe à l'Employeur.

## **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 M. François Bastien et M<sup>e</sup> Maureen Flynn 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 de l'Emploi et de la Solidarité sociale afin qu'il en désigne un.

b) Pour les autres griefs, les parties désignent M<sup>es</sup> Denis Provençal, Charles Turmel, Diane Fortier et Louise Viau 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 de l'Emploi et de la Solidarité sociale afin qu'il en désigne un.

## 22.02

- a) Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs suivant la lettre et l'esprit de la convention collective. L'arbitre n'a autorité, en aucun cas, pour ajouter, soustraire ou modifier quoi que ce soit dans cette convention collective.
- b) Dans le cas d'une mesure disciplinaire, l'arbitre ne peut considérer comme preuve contre un *salarie* tout document incriminant de son dossier personnel portant une date antérieure à plus de dix-huit (18) mois à compter de la date de l'incident.

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

- c) Les griefs qui n'étaient pas déposés à un arbitre à la date de la signature de la convention collective seront confiés à tour de rôle aux arbitres mentionnés 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 *salarie*, 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, à moins d'entente entre les parties.

## 22.06

### Procédure sommaire d'arbitrage

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

- a) L'audition est tenue devant un arbitre d'un service d'arbitrage accéléré. Si aucun arbitre du service d'arbitrage accéléré n'est disponible dans les délais prévus à l'alinéa e), l'audition sera tenue devant M<sup>es</sup> Joëlle L'Heureux ou Charles Turmel, et ce, à tour de rôle.
- b) L'audition des griefs soumis à cette procédure est limitée à une (1) journée par grief. Aucune sentence arbitrale ou note écrite ne peut être déposée lors de l'audition. De plus, aucun expert ne peut être appelé à témoigner.
- c) L'arbitre doit entendre le grief sur le fond à moins qu'il ne donne droit à une objection préliminaire soulevée par l'une ou l'autre des parties.
- d) La décision de l'arbitre constitue un cas d'espèce et ne crée aucun précédent.
- e) L'arbitre doit tenir l'audition dans les dix (10) jours suivant la date où il est saisi du grief et doit rendre sa décision, par écrit, dans les dix (10) jours suivants.

## ARTICLE 23 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

### 23.01

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

- 23.02** Le *salarie* qui fait 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 *salarie* peut accumuler annuellement une banque d'heures supplémentaires jusqu'à concurrence de cent cinq (105) heures.
  - 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 sont d'une durée minimale de quinze (15) minutes.
  - c) Sous réserve des alinéas précédents, le temps accumulé et non remis au 1<sup>er</sup> décembre d'une année peut être reporté pour un maximum de trente-cinq (35) heures d'année en année ou payé sur demande du *salarie*, au taux en vigueur au 1<sup>er</sup> décembre.
- 23.03** Les heures supplémentaires sont accomplies par le *salarie* qui exécute ordinairement la tâche pour laquelle ces heures supplémentaires sont requises selon l'*unité administrative*. Si plus d'un (1) *salarie* accomplit les mêmes tâches, les heures supplémentaires sont réparties de façon équitable à l'intérieur de l'*unité administrative* et offertes par ordre d'*ancienneté* puis, en cas de manque de volontaire, les heures sont imposées par ordre inverse d'*ancienneté*.
- 23.04** Après les heures normales de travail, le *salarie* qui revient pour effectuer des heures supplémentaires est rémunéré au taux du *travail supplémentaire* pour un minimum de trois (3) heures. Une demi-heure (1/2 h) est allouée pour le transport à l'intérieur de cette période; toutefois, si la présence de ce *salarie* 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 *salarie* 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 *salarie* ne peut être obligé d'espacer ce temps de ses heures normales pour une

## ARTICLE 24 CRÉDIT D'HEURES DE MALADIE

### 24.01

- a) Le *salarie* peut accumuler jusqu'à concurrence de soixante-dix (70) heures en crédit d'heures de maladie au cours d'une année, et ce, à raison d'un douzième (1/12) par *mois complet de service*.
- b) À partir du 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 *salarie* entre le 1<sup>er</sup> mai d'une année ou la date de son embauche et le 30 avril de l'année suivante.

### 24.02

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

### 24.03

Malgré le paragraphe 24.02, un *salarie* absent dont l'incapacité n'est pas assurée (exemple : chirurgie esthétique, ligature, etc.) mais reconnue, peut recourir à son crédit d'heures de maladie prévu à l'alinéa a) du paragraphe 24.01, jusqu'à épuisement dudit crédit.

### 24.04

Le *salarie* qui s'absente en raison de maladie ou d'accident, doit lorsque requis dès son retour au travail, se présenter au Service des ressources humaines, fournir un certificat ou le formulaire de demande de prestation d'assurance invalidité dûment rempli par son médecin traitant. Le *salarie* a droit au remboursement du coût exigé par le médecin pour remplir lesdits documents.

### 24.05

L'Employeur peut, par un médecin de son choix, faire examiner le *salarie* 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 *salarie* 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 *salarie* peut reprendre son travail. Le *salarie* 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. Les honoraires du troisième médecin sont payés à parts égales par l'Employeur et le *salarie* concerné.

### 24.06

- a) Le solde du crédit d'heures en maladie acquis pour la période de référence 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 payé par l'Employeur au plus tard le 30 juin au taux de traitement du *salarié* au 30 avril de l'année en cours.

Toutefois, le *salarié auxiliaire* qui est mis à pied avant le 30 avril de la période de référence, peut demander de se faire payer le solde de son crédit d'heures en maladie non utilisé lors de sa mise à pied.

- b) Lors de son départ à la retraite, de sa démission, de son renvoi ou de son décès, tout *salarié* ou ses ayants droit bénéficient du solde d'heures en maladie accumulées à son crédit, en vertu du paragraphe 24.01, alinéas a) et b), payable au taux de son dernier traitement.

#### **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 prévues 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 dernières paies 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 réaffecter à un *emploi* appartenant à un groupe de traitement inférieur au sien, il maintient son traitement actuel jusqu'à ce que le groupe de traitement auquel il est réaffecté ait rejoint son traitement ainsi maintenu.

## **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, l'Employeur verse au *salarié* un montant égal au traitement net en temps normal qu'il aurait reçu s'il était demeuré au travail pendant les quatorze (14) jours complets suivants le début de cette incapacité.

L'Employeur verse ensuite au *salarié* un montant égal à la différence entre le traitement net qu'il aurait reçu s'il était demeuré au travail et l'indemnité de remplacement de revenu que le *salarié* perçoit en compensation de traitement par l'application de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., c. A – 3.001) ou des règlements adoptés sous l'autorité de cette loi.

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

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

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

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



## ARTICLE 26 VACANCES

### 26.01

- a) Le droit aux vacances est acquis 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
- b) Le choix des périodes est déterminé selon l'*ancienneté* du *salarie* et les besoins de l'Employeur, après entente entre le *salarie* et son supérieur hiérarchique.
- c) Le 1<sup>er</sup> avril de chaque année, l'Employeur doit fournir le calendrier de vacances au *salarie*. Le *salarie* 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 *salarie* 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 *salarie* 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 *salarie* ne peut se servir de son *ancienneté* pour déplacer la période de vacances d'un autre *salarie* 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 *salarie* 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.

Au 31 janvier tout crédit non choisi par le *salarie* peut être déterminé par l'Employeur.

### 26.02

- a) Le *salarie permanent* 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 de service (avantages)*, selon le nombre d'heures hebdomadaires moyen de son emploi pour chaque *mois complet de service* comme indiqué ci-dessous.

Le salarié auxiliaire a droit à un congé pour vacances dont la durée est égale au nombre d'heures indiqué aux colonnes «A» à «F». Toutefois les heures de vacances rémunérées sont acquises au prorata du nombre d'heures travaillées au cours de l'année de référence.

Malgré ce qui précède, le *salarié auxiliaire* qui effectue des remplacements occasionnels dont l'horaire est imprévu et/ou intermittent recevra son indemnité de vacances à chaque paie.

Heures hebdomadaires	A Moins d'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 /mois (Max 70 h)	70 h	105 h	140 h	175 h	210 h

- b) Le *salarié* qui a quatre (4) semaines (140 heures) ou plus dans sa banque de vacances doit prendre deux de ses semaines de vacances en semaine complète de trente cinq (35) heures.

Aux fins de l'application du présent alinéa, est considéré comme une semaine complète :

- Trente-cinq (35) heures de vacances prises en une seule fois, et ce, peu importe, le jour du début des vacances.
  - Sera également considérée comme une semaine complète la semaine de trente-cinq (35) heures, qui inclut, au plus, une journée fériée.
- c) Le *salarié permanent* ou *auxiliaire* qui a moins d'un (1) an de service continu a droit au nombre d'heures indiquées à la colonne «A», selon le nombre d'heures hebdomadaires moyen de son emploi, pour chaque *mois complet de service*, jusqu'au maximum prévu à la colonne «B».
- d) L'Employeur peut lui accorder un congé sans traitement afin de lui permettre de s'absenter pour vacances, le total du nombre d'heures de vacances avec ou sans traitement ne devant pas dépasser le double du nombre d'heures hebdomadaires moyen de son emploi permanent.

BA  
CD Q Pg

- 26.03** Le *salarie*, qui compte ou comptera le nombre d'années de service requis (*date de service (avantages)*) le ou avant le 31 décembre de l'année courante, a droit au nombre d'heures de vacances prévu à l'alinéa a) du paragraphe 26.02, le tout sujet aux stipulations de l'alinéa d) du même paragraphe.
- 26.04** Sous réserve des dispositions relatives aux aménagements du temps de travail, aucune absence en raison de vacances annuelles ne doit être d'une durée inférieure à trente (30) minutes dans une même journée.
- 26.05** Le *salarie* 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 *salarie* absent sans traitement au cours de l'année a droit, au 1<sup>er</sup> mai suivant, à un nombre d'heures de vacances correspondant au nombre de mois complets de service et le calcul se fait conformément aux dispositions du présent article.
- 26.07** Malgré l'alinéa a) du paragraphe 26.01, le *salarie* absent en raison de maladie ou d'accident et qui n'a pu épuiser son nombre d'heures de vacances ou prendre les congés mobiles auxquels il avait droit avant le 30 avril de l'année suivant le début de son absence, reçoit à la suite d'une demande écrite de sa part, le 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 le traitement normal du *salarie* 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 congés mobiles acquis durant cette période, s'il y a lieu, sont reportés d'une année à l'autre jusqu'au retour du *salarie* ou payés conformément aux dispositions du paragraphe 26.05 si le *salarie* quitte le service de l'Employeur.

Lors de son retour au travail, le *salarie* 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 ET MOBILES

### 27.01 Jours fériés

- a) Sont chômés et rémunérés les jours suivants :
- la veille du jour de l'An;
  - le jour de l'An;
  - le lendemain du jour de l'An;
  - le Vendredi saint;
  - le lundi de Pâques;
  - la fête des Patriotes (fête de la Reine);
  - la fête nationale du Québec;
  - la fête du Canada;
  - la fête du Travail;
  - l'Action de grâce;
  - la veille de Noël;
  - Noël;
  - le lendemain de Noël;
  - deux (2) jours entre le lendemain de Noël et la veille du jour de l'An;

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

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

- b) Le *salarie* reçoit pour cette journée le salaire qu'il aurait normalement reçu s'il avait été appelé au travail un jour régulier de travail. Le *salarie* qui doit travailler l'un des jours fériés mentionnés à l'alinéa a) du présent paragraphe ne perd pas de jour de congé et doit le reprendre après entente avec son supérieur immédiat. Pour le *salarie* en vacances, ce dernier voit son crédit de vacances maintenu pour l'équivalent du nombre de jour férié coïncidant avec ses vacances.
- c) Lorsqu'un *salarie* doit travailler un jour férié en conséquence de son horaire normal de travail, il reçoit, en plus de son traitement

normal et de la remise du jour férié, une somme d'argent correspondant à cinquante pour cent (50 %) de son taux horaire normal pour chaque heure travaillée, jusqu'à concurrence du nombre d'heures normales prévu à son horaire de travail.

- d) Pour bénéficier du traitement d'un jour férié, le *salarie* 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.
- e) Le *salarie* rémunéré en vertu des dispositions de l'article 25 reçoit pour ce jour férié, le traitement auquel il aurait eu droit n'eut été de son absence.
- f) Le *salarie occasionnel* a droit à une indemnité compensatrice pour chaque jour férié et chômé mentionné à l'alinéa a), égale à un vingtième (1/20) du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires, qu'il soit prévu à l'horaire ou non, ledit jour férié.
- g) Le *salarie occasionnel* qui travaille lors d'un jour férié, en conséquence de son horaire normal de travail, reçoit en plus de son traitement normal, une somme d'argent correspondant à cinquante pour cent (50 %) de son taux horaire normal pour chaque heure travaillée en plus de l'indemnité compensatrice prévue à l'alinéa f).
- h) Le *salarie occasionnel* qui travaille lors d'un jour férié et qui dépasse les heures d'une semaine normale de travail, soit quarante (40) heures, reçoit en plus de son traitement normal, une somme d'argent correspondant à cent pour cent (100%) de son taux horaire normal pour le temps effectué dépassant l'horaire normal, en plus de l'indemnité compensatrice prévue à l'alinéa f).
- i) L'Employeur fournit les dates des jours fériés au syndicat annuellement. La liste est envoyée au plus tard le 30 janvier.

## 27.02

### Congés mobiles

- a) Le *salarie* peut accumuler jusqu'à concurrence de trente-neuf (39) heures de congé mobile qu'il doit prendre à l'intérieur de la période de référence comprise entre le 1<sup>er</sup> mai et le 30 avril de l'année suivante, et ce à raison de trois (3) heures quinze (15) minutes par *mois complet de service*. Les heures de congé mobile sont prises après entente entre le *salarie* et son supérieur immédiat.
- b) À partir du 1<sup>er</sup> mai de chaque année, l'Employeur accorde le crédit d'heures de congés mobiles prévu ci-dessus, par anticipation, selon le nombre de mois complets de service, prévu

à l'emploi d'un *salarie* 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 *salarie* qui n'a pas suffisamment d'heures de congé mobile dans sa banque pour s'absenter une (1) journée complète peut utiliser un congé personnel, des heures de vacances, des heures de jours fériés ou des heures de temps compensé, autrement, ces heures sont sans traitement.
- d) Le *salarie* peut utiliser son crédit d'heures de congé en période d'une durée minimale de trente (30) minutes à un moment qui lui convient et après entente avec son supérieur, et ce, jusqu'à ce qu'il ait atteint le maximum du crédit accumulé.
- e) L'Employeur est autorisé à retenir, sur les dernières paies du *salarie*, toute somme d'argent proportionnelle au crédit d'heures en congés mobiles versé par anticipation par l'Employeur alors que le *salarie* n'y avait pas droit.

### 27.03

#### Congés fériés et mobiles

- a) Les jours fériés et les heures de congé mobile à être remis le sont après entente entre le *salarie* et son supérieur immédiat, compte tenu des besoins de l'Employeur.
- b) 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.

Toutefois, le *salarie auxiliaire* mis à pied avant le 30 avril de la période de référence, peut demander de se faire payer le solde d'heures de congé mobile non utilisées à la date de sa mise à pied ou son solde sera payé au plus tard le 30 juin au dernier taux de traitement du *salarie*.

## ARTICLE 28 CONGÉS SOCIAUX

### 28.01

#### Congés spéciaux

Mariage	Payé par la Ville	Permis des banques ou sans paie	Total – jusqu'à
du <i>salarie</i>	3 jours ouvrables incluant le jour du mariage	2 jours ouvrables	5 jours ouvrables
de l'enfant ou enfant du	1 jour ouvrable	3 jours	4 jours

<i>conjoint</i>		ouvrables	ouvrables
de frère, sœur, père, mère, beau-père, belle-mère	s/o	3 jours ouvrables	3 jours ouvrables

Décès	Payé par la Ville	Permis des banques ou sans paie	Total – jusqu'à
<i>conjoint</i> , enfant, enfant du <i>conjoint</i> , père, mère, beau-père, belle-mère, frère, sœur, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, neveu, nièce, petits enfants.	3 jours ouvrables	3 jours ouvrables	6 jours ouvrables
parents – s'ils restent sous le même toit et sont des parents au sens de la Loi sur les normes du travail (RLRQ c N-1.1)	3 jours ouvrables	6 jours ouvrables	9 jours ouvrables
grands-parents, grands-parents du <i>conjoint</i> , oncle, tante	1 jour ouvrable	1 jour ouvrable	2 jours ouvrables

\*\*\* en cas de décès, le congé peut être pris en journée ou moitié de journée après avoir avisé son supérieur immédiat.

Ordination (prononciation des vœux)	Payé par la Ville	Permis des banques ou sans paie	Total – jusqu'à
frère ou fils, (sœur, frère ou enfant)		1 jour ouvrable (jour de la cérémonie)	1 jour

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 son lieu de résidence, le *salarie* a droit à un (1) jour additionnel.

Le *salarie* peut bénéficier d'une absence motivée sans traitement, en quinze (15) occasions par année, pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son *conjoint* ou en raison de l'état de santé de son *conjoint*, de son

MA  
CD Rg  
DL

père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents. Une occasion est d'une durée maximale de sept (7) heures.

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

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

## 28.02

### Congés personnels

- a) Le *salarié* peut, sur avis préalable d'une (1) journée et pourvu qu'il puisse être remplacé sans frais additionnel par l'Employeur, avec l'accord de son supérieur immédiat, s'absenter au cours de la période du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril, pour un total d'absence ne devant pas excéder quarante-deux (42) heures. Chaque absence est d'au moins trente (30) minutes par jour. Ces absences sont déduites du crédit d'heures de maladie prévu à l'alinéa a) du paragraphe 24.01. Si le *salarié* n'a pas de crédit d'heures de maladie, ces absences sont sans traitement.
- 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 traitement et les frais taxés à titre de juré ou témoin auxquels il a droit pendant le temps qu'il doit agir comme tel, exception faite des sommes pour chambre, repas et transport.

Le *salarié* absent en raison de vacances, de jour de congé hebdomadaire, de congé mobile, de jour férié, à qui la Cour demande de comparaître pour toute affaire relative à l'exercice ou en conséquence de l'exercice de son *emploi*, est rémunéré 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.

## 28.04

### Congés pour affaires publiques

Supprimez du texte ci

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

## 28.05

### Congé de maternité

- a) Sous réserve de l'alinéa e) 2, la *salariee* enceinte a droit à un congé de maternité sans traitement de vingt (20) semaines. Elle doit aviser l'Employeur dix (10) jours ouvrables avant la date de son départ en présentant un certificat médical de son médecin traitant, indiquant la date 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 *salariee* 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 *salariee* doit, aussitôt que possible, donner à l'Employeur un avis accompagné d'un certificat médical attestant de l'interruption de grossesse ou de l'urgence.
- c) Si la *salariee* ne présente pas l'avis prévu à l'alinéa a), elle peut néanmoins partir en tout temps durant la période de six (6) semaines précédant la date prévue pour l'accouchement et bénéficier du congé de maternité.
- d) La répartition des semaines de congé avant et après l'accouchement est à la discrétion de la *salariee* concernée, à l'intérieur des limites suivantes :
  1. La *salariee* 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 *salariee* enceinte encore au travail, un

certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler : à défaut pour cette dernière de fournir à l'Employeur ledit certificat dans les huit (8) jours, l'Employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.

2. La date de retour au travail est déterminée selon la date à laquelle la *salariée* a quitté son travail, à condition que la durée du congé ne soit pas inférieure ni supérieure à vingt (20) semaines. Si la *salariée* veut reprendre son travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle doit produire un certificat médical attestant que la reprise de son travail, à ce moment, ne met pas sa santé en danger. L'Employeur se réserve le droit de vérifier l'état de santé de la *salariée*
3. Si la naissance a lieu après la date prévue, la *salariée* a droit automatiquement à une prolongation du congé de maternité équivalant à la période de retard, sauf si elle peut bénéficier d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

e) Congé de maternité spécial

1. Lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la *salariée* a droit à un congé de maternité spécial et est considérée en absence maladie selon les articles 24 et 30, de la durée indiquée au certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.
2. La *salariée* enceinte a aussi droit à un congé de maternité spécial en raison d'une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine, et s'absenter selon les articles 24 et 30, pour une période n'excédant pas trois (3) semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.

f) Si la *salariée* enceinte, ou qui allaite, est exposée à des radiations, à des substances toxiques ou à des conditions de travail comportant du danger physique pour elle ou l'enfant né ou à naître, les actions suivantes devront être effectuées :

1. Éliminer le danger à la source, si cela est possible;
2. Si l'élimination du danger n'est pas possible, affecter immédiatement la *salariée* à d'autres tâches de son *poste*;

3. Si l'*affectation* de la *salarlée* à d'autres tâches dans son *poste* n'est pas possible, car cela n'éliminerait pas le danger complètement ou rendrait ses tâches réduites au point de ne plus pouvoir effectuer une prestation de travail dans ce *poste*, l'Employeur voit à la possibilité d'affecter immédiatement la *salarlée* à un autre *poste*, qu'elle serait raisonnablement en mesure d'accomplir;
  4. Si l'*affectation* à d'autres tâches ou à un autre *poste* n'est pas possible, la *salarlée* peut cesser de travailler et recevoir les indemnités de la CNESST. La *salarlée* doit alors faire parvenir à l'Employeur un *certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite*, rempli par son médecin traitant.
  5. Dans tous les cas où un danger est identifié par la *salarlée* enceinte ou qui allaite et qu'il nécessite des modifications à ses tâches ou son *poste*, il doit être confirmé, par la suite, par un certificat médical attestant du danger pour celle-ci ou son enfant né ou à naître dans les meilleurs délais. Si le délai d'obtention du certificat médical dépasse un (1) mois, l'Employeur peut aller chercher un avis médical s'il a un doute que le danger soupçonné par la *salarlée* n'en est pas réellement un.
- g) Pendant le congé de maternité, la *salarlée* continue d'accumuler *ancienneté*, expérience, vacances, crédit d'heures en maladie, jours fériés, congés mobiles et continue de participer au régime d'assurance-maladie et autres régimes qui lui sont applicables en versant sa quote-part des primes s'il y a lieu. Toutefois, la *salarlée* qui reçoit des prestations supplémentaires du Régime Québécois d'assurance parentale en vertu de l'alinéa o), n'a pas droit au paiement des jours fériés écoulés durant cette période.
- h) La *salarlée* 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 *salarlée* dans le *poste* qu'elle occupait au moment de son départ ou dans un *poste* qu'elle aurait obtenu durant son congé avec le traitement auquel elle aurait droit si elle était restée au travail.
- j) L'Employeur fait parvenir à la *salarlée*, 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 *salarlée* de donner le préavis prévu à l'alinéa k).

- k) La *salarlée* 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), n'est pas obligé de reprendre la *salarlée* 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 *salarlée* peut, immédiatement après son congé de maternité prévu aux alinéas a) et h), être considérée en absence maladie et les articles 24 et 30 s'appliquent.
- m) Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine de grossesse, la *salarlée* a droit à un congé de maternité d'une durée maximale de vingt (20) semaines continues à compter de la semaine de l'événement.
- n) La *salarlée* peut épuiser son crédit de vacances à son retour au travail ou reporter celui-ci conformément au paragraphe 26.07.
- o) Régime de prestations supplémentaires

La *salarlée* 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 quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son *traitement 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 *salarlée* 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 *salarlée* 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

*MA*  
*CD* *Q* *FC*  
-  
12

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 vingt (20) semaines du congé de maternité, la *salariée* ne pourra recevoir un revenu supérieur à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement habituel en temps normal.
- s) La *salariée* peut s'absenter sans traitement pour examen médical relié à sa grossesse ou pour un examen relié à sa grossesse effectué par une sage-femme. La *salariée* avise son supérieur immédiat le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter.

## 28.06

### Congé de paternité

Ce paragraphe s'applique également à la *salariée*, dont la *conjointe* accouche, si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant. Le masculin est employé uniquement afin d'alléger le texte

- 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.

- 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. Malgré ce qui précède, le *salarié* peut demander à prendre cinq (5) semaines sans solde de façon non consécutives sous réserve de l'approbation de l'Employeur.

- 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).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de paternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant ou au nombre de semaines complètes que dure la situation prévue au paragraphe 79.1 ou 79.8, sans toutefois excéder quinze (15) semaines dans le premier cas et six (6) semaines dans le deuxième cas.

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

- e) Le *salarié* qui fait parvenir à son Employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette 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 sa quote-part des primes s'il y a lieu.

- f) Pendant le congé de paternité, le *salarié* continue d'accumuler *ancienneté*, expérience, vacances, crédit d'heures en maladie, jours fériés, congés mobiles et continue de participer au régime d'assurance maladie et autres régimes qui lui sont applicables en

versant sa quote-part des primes s'il y a lieu. Toutefois, le *salarie* qui reçoit des prestations supplémentaires du Régime Québécois d'assurance parentale en vertu de l'alinéa g), n'a pas droit au paiement des jours fériés écoulés durant cette période.

g) Régime de prestations supplémentaires

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

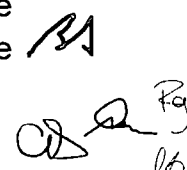
Pour chacune des semaines où il reçoit ou pourrait recevoir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son *traitement hebdomadaire* et la prestation du Régime québécois d'assurance parentale qu'il reçoit ou pourrait recevoir mais sans toutefois excéder cinq (5) semaines.

**28.07**

**Congé parental et congé parental partiel**

- a) Un congé parental, sans solde, à la suite de la naissance d'un enfant ou la date de la prise en charge dans le cas d'adoption est accordé au *salarie* qui en fait la demande. Ce congé prend fin au plus tard lorsque l'enfant a atteint l'âge légal d'entrée à l'école primaire.
- b) Le *salarie*, qui ne se prévaut pas du congé parental prévu à l'alinéa a), a droit à un congé parental partiel d'au plus deux (2) jours/semaine sans solde, pouvant s'échelonner sur la même période. Le *salarie* 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 *salarie* doit aviser son supérieur immédiat au moins quinze (15) jours avant la date du début du congé en présentant une déclaration écrite attestant de sa demande de congé parental et en indiquant la durée probable de celui-ci.

Lorsque le *salarie* 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 *salarie* en congé parental continue d'accumuler *ancienneté*, vacances, jours fériés, crédit d'heures de maladie, congés mobiles et expérience pendant les trente-deux (32) premières semaines du congé parental. Toutefois, le *salarie* qui reçoit des prestations supplémentaires du Régime Québécois d'assurance parentale en vertu de l'alinéa j), n'a pas droit au paiement des jours fériés écoulés durant cette période.

Le *salarie* continue de participer au régime d'assurance maladie et autres régimes qui lui sont applicables en versant sa quote-part des primes s'il y a lieu pour toute la durée 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 traitement habituel.
- f) À son retour au travail après le congé parental, l'Employeur réintègre le *salarie* dans le *poste* qu'il occupait au moment de son départ ou dans un *poste* qu'il aurait obtenu durant son congé avec le traitement auquel il aurait droit s'il était resté au travail.
- g) Le *salarie* 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 *salarie* peut épuiser son crédit de vacances à son retour au travail ou reporter celui-ci conformément au paragraphe 26.07.
- i) À moins de stipulation expresse à l'effet contraire, aucune disposition du présent article ne peut avoir pour effet de conférer à un *salarie* un avantage supérieur à celui dont il aurait bénéficié s'il était demeuré au travail.

- j) Régime de prestations supplémentaires

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

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 quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son *traitement hebdomadaire* et la prestation du Régime québécois d'assurance parentale qu'il reçoit

ou pourrait recevoir mais sans toute- fois excéder sept (7) semaines.

## 28.08

### Congé d'adoption

Ce paragraphe s'applique à tout *salarie* et toute *salariee* qui adopte un enfant. Le masculin est employé uniquement afin d'alléger le texte.

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

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

- b) Le *salarie* qui adopte un enfant a droit à un congé d'adoption sans solde d'un maximum de trente-sept (37) semaines. Il doit aviser son supérieur quinze (15) jours ouvrables avant la date de son départ en présentant une déclaration écrite et les pièces justificatives attestant de la démarche d'adoption légale de l'enfant.

Pendant le congé d'adoption, le *salarie* continue d'accumuler *ancienneté*, vacances, crédit d'heures de maladie, jours fériés, congés mobiles et expérience. Toutefois, le *salarie* qui reçoit des prestations supplémentaires du Régime Québécois d'assurance parentale en vertu de l'alinéa d), n'a pas droit au paiement des jours fériés écoulés durant cette période.

Le *salarie* continue de participer au régime d'assurance maladie et autres régimes qui lui sont applicables en versant sa quote-part des primes s'il y a lieu pour toute la durée du congé d'adoption.

- c) À son retour au travail après le congé d'adoption, l'Employeur réintègre le *salarie* dans le *poste* qu'il occupait au moment de son départ ou dans un *poste* qu'il aurait obtenu durant son congé.
- d) Régime de prestation supplémentaire

Le *salarie* 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 quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son *traitement 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 *salarie* d'une preuve attestant qu'il reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale.
- f) Le *salarie* peut épuiser son crédit de vacances à son retour au travail ou reporter celui-ci conformément au paragraphe 26.07.

## 28.09

### **Congé sans solde ou sans solde partiel**

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

#### a) **Congé sans solde**

Sous réserve de l'alinéa b) le *salarie* en congé sans solde conserve mais n'accumule pas les avantages et autres bénéfices prévus ou non dans la convention collective. Le *salarie* peut cependant 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.

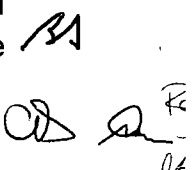
À son retour, le *salarie* reçoit le traitement qu'il aurait reçu s'il était demeuré en service continu dans son *emploi*, à l'exception des augmentations d'échelons correspondant proportionnellement à la durée de son congé.

#### b) **Congé sans solde partiel**

Durant un congé sans solde de moins de trente (30) jours ou d'un congé partiel sans solde de vingt pour cent (20 %) ou moins d'un *poste* à temps complet, le *salarie* maintient sa participation au régime de retraite comme s'il était un *salarie* à temps complet.

Dans le cas d'un congé sans solde de plus de trente (30) jours ou pendant un congé partiel sans solde de plus de vingt pour cent (20 %) d'un *poste* à temps complet, le *salarie* peut maintenir sa participation à son régime de retraite comme s'il était un *salarie* à temps complet, sous réserve du paiement de ses cotisations.

Cependant, il accumule son *ancienneté* comme s'il était un *salarie* à temps complet pendant une période maximale de cinquante-deux (52) semaines.



## 28.10

### **Congé pour présence requise**

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

Ce congé ne peut excéder seize (16) semaines sur une période de douze (12) mois. Dans le cas d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, le *salarie* a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci.

## 28.11

### **Congé à traitement différé**

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

#### a) **Définition**

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

#### b) **Durée du régime**

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

#### c) **Période de contribution au régime**

Le 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.

#### d) **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.

#### e) **Répartition du pourcentage du traitement (RCTD)**

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

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

**f) Traitement applicable**

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

**g) Droits et avantages**

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

Au cours de la période de congé, le *salarié* en congé à traitement différé conserve mais n'accumule pas les avantages et autres bénéfiques 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 26.07

Au cours de la période de congé, le *salarié* continue d'accumuler du service au sens du paragraphe 26.06.

BA  
 AD  
 FE  
 11

h) **Admissibilité**

Le *salarie permanent* depuis au moins deux (2) ans peut bénéficier du régime. Le *salarie* 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 *salarie* sous forme de contrat, lequel ne peut déroger, en aucune façon, aux dispositions du présent régime.

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

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

Durant la période de congé, le *salarie* 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.

j) **Terminaison de régime**

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

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

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

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

k) **Interruption temporaire du régime**

Si le *salarie* 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 *salarie* 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.

**l) 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 *salarie* ne participait pas au régime.

**m) Suspension**

Si le *salarie* 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 *salarie* 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).

**n) 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, la personne *salariee* 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, la personne *salariee* sera remboursée 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 la personne *salariee* durant le congé moins les



montants déjà déduits sur le salaire de la personne *salarlée* en application de son contrat. Si le solde obtenu est négatif, l'Employeur rembourse ce solde (sans intérêt) à la personne *salarlée*; si le solde obtenu est positif, la personne *salarlée* rembourse le solde à l'Employeur (sans intérêt).

Aux fins du régime de retraite, les droits reconnus seront ceux qui auraient eu cours si la personne *salarlée* 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; la personne *salarlée* 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 *salarlé* reçoit le traitement qu'il aurait reçu s'il était demeuré en service continu dans sa fonction, à l'exception, s'il y a lieu, de l'augmentation statutaire correspondant proportionnellement à la durée de son congé. Tel *salarlé* 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 *salarlé* 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

Le *salarlé permanent* reçoit l'équivalent d'une augmentation d'échelon d'année en année le jour anniversaire de sa nomination comme *salarlé* ou de sa *promotion* temporaire ou permanente.

Le *salarlé auxiliaire* ou *occasionnel* reçoit l'équivalent d'une augmentation d'échelon après avoir compléter mille huit cent vingt (1820) heures dans un *emploi*.

29.02 Le *salaré* bénéficie automatiquement des augmentations d'échelon.

## ARTICLE 30 RÉGIMES D'ASSURANCE

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

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

De plus, l'invalidité court terme est payable pour une période maximale de quinze (15) semaines si le *salaré* 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. Advenant un changement d'assureur, il remet au Syndicat une copie des nouvelles polices maîtresses dès leurs réceptions.

30.02 Le rabais accordé par Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC) est versé au fonds d'assurance du Syndicat à titre de contribution au coût d'assurances additionnelles. L'Employeur contribue, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, en supplément, un montant égal à trois pour cent (3 %) de la masse salariale des *salarés* 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 au paragraphe 33.05.

### 30.03

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

- a) Un *salarie* 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 *salarie* une assurance salaire de longue durée additionnelle identique à celle prévue au présent paragraphe. Cette assurance est complètement à la charge du *salarie* 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 d) 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 *salarie* 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 *salarie* 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 a pris fin, lorsqu'un *emploi* répondant aux exigences de la définition d'invalidité devient disponible, lorsque le *salarie* est éligible à une rente sans réduction, lorsque le *salarie* atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans, ou lorsque le *salarie* prend sa retraite.

#### d) Examens médicaux

1. Procédure de base : au moins deux (2) médecins désignés par l'Employeur ou le tiers, s'il y a lieu, font les examens médicaux jugés nécessaires à l'application du régime de protection décrit ci-dessus et déterminent l'invalidité d'un *salarié*. Sous réserve du point 2, la décision de ces médecins est finale.
2. Droit d'appel : lors des examens médicaux, le *salarié* peut être assisté par son médecin personnel. Si le médecin du *salarié* n'est pas présent et si le *salarié* se croit lésé par les décisions des médecins de l'Employeur ou du tiers, il a le droit, dans les soixante (60) jours de la réception de l'avis à cet effet, de saisir l'Employeur de la consultation écrite de son propre médecin. Si ce médecin et ceux de l'Employeur ou du tiers diffèrent d'opinion, ils s'entendent pour recommander à l'Employeur la nomination d'un (1) autre médecin dont la décision est finale. L'examen effectué par ce médecin se fait en présence des médecins de l'Employeur ou du tiers et du médecin personnel du *salarié*, s'ils désirent y assister. L'Employeur paie les honoraires des certificats, rapports médicaux ou autres documents demandés au *salarié* ainsi que ceux du médecin nommé conjointement.

#### e) Indexation

Les montants de rente payables sont augmentés, le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année suivant laquelle le délai de carence est complété, du pourcentage d'indexation d'un pour cent (1%) (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).

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* 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 occasionnels* 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**

- 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.

**31.02**

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.

**ARTICLE 32 ALLOCATION D'AUTOMOBILE**

**32.01**

Les *salariés* qui travaillent aux *postes* de :

- Technicien(ne) en horticulture et arboriculture;
- Inspecteur(trice) en arboriculture;
- Coordonnateur(trice) technique;
- Coordonnateur(trice) technique – environnement et développement durable;
- Coordonnateur(trice) technique – génie civil et
- Inspecteur(trice).

doivent utiliser leur propre véhicule dans l'exécution de leur travail et détenir un permis de conduire valide ainsi qu'une assurance de classe « plaisir et affaires ».

- a) Le *salarié* reçoit une allocation automobile bimensuelle selon les critères suivants;

Allocation de base	Plus de 160 km par mois	Plus de 320 km par mois	Plus de 1280 km par mois
250 \$ par mois	Ajout de 0,62 \$ le kilomètre	Ajout de 0,51 \$ le kilomètre	Ajout de 0,42 \$ le kilomètre

- b) Toutefois, les *salariés* indiqués à l'article 32.01 peuvent opter pour un montant fixe de deux cent soixante-quinze dollars (275 \$) par mois.

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

**32.03** Le *salarié* qui est absent à l'exception des vacances ou temps compensé pour plus de dix (10) jours dans un mois, voit son allocation ajustée au prorata.

**32.04** Le *salarié* qui reçoit une allocation automobile bimensuelle doit remettre à l'Employeur :

- I. un registre des dates et kilomètres courus pour chaque jour d'utilisation pendant le mois.
- II. une copie annuelle de preuve d'assurance « plaisir et affaires »

**32.05** Le *salarié* qui transporte des pièces d'outillage ou des confrères de travail dans son véhicule a le droit de réclamer deux dollars (2 \$) par jour en compensation. L'autorisation est accordée par la Ville et le montant est versé avant la fin du mois suivant.

**32.06** Lorsque tout autre *salarié* utilise son véhicule pour l'exécution de son travail, avec autorisation de son Employeur, il reçoit une indemnité de cinquante-huit cent (0,58 \$) par kilomètre.

## ARTICLE 33 PERFECTIONNEMENT

**33.01** L'Employeur encourage et participe à la formation de ses *salariés*. Lorsqu'un *salarié* désire s'inscrire à une formation, il remplit le

formulaire « *Demande d'enregistrement à une session de formation* » et le remet au directeur du Service concerné avant le début de la formation. Le *salarié* reçoit une confirmation que sa demande a été approuvée par le Service des ressources humaines.

L'Employeur consent à rembourser à tout *salarié*, sur présentation d'une attestation de succès, ou dans le cas où il n'existe pas d'examen, d'une attestation de présence au cours, la totalité des frais d'admission, d'inscription et de scolarité de tout cours d'étude approuvé par l'Employeur 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.

Si le *salarié* rompt son lien d'emploi dans les douze (12) mois suivant la fin de sa formation, il doit rembourser la totalité des montants reçus.

**33.02** 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 traitement et le *salarié* n'est pas tenu de remettre en temps la période des cours, le tout sujet à entente entre l'Employeur et le *salarié* concerné.

**33.03 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 corporation professionnelle ainsi que ceux encourus pour la qualification ou la requalification d'un *emploi* sont assumés par l'Employeur.

**33.04** Un *salarié* qui désire prendre un congé sans traitement afin de poursuivre des études à temps plein 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.

**33.05** a) À chaque trois (3) mois, l'Employeur verse au Fonds d'éducation syndicale du Syndicat, un montant égal à trois dixièmes pour cent (0,30 %) de la masse salariale des *salariés* assujettis à la convention collective pour les trois (3) mois précédents.

b) La masse salariale des *salariés* assujettis à la convention collective signifie la somme des traitements versés à laquelle s'ajoute la somme des montants payés, en crédit d'heures de maladie, en 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.

### **33.06 Formation d'accueil**

Un *salarié* doit recevoir, dans les six (6) 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 d'une durée maximale de deux (2) heures est donnée durant les heures de travail, sans retenue de traitement.

## **ARTICLE 34 TRAITEMENT**

**34.01** Le *salarié* au service de l'Employeur le 1<sup>er</sup> janvier ou celui embauché après cette date est rémunéré selon les échelles de traitement prévues au sommaire de la structure salariale par année (annexe «A»)

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

**34.03** 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.

**34.04** Le traitement individuel du *salarié* dont l'*emploi* est réévalué dans un groupe supérieur à son groupe est établi à partir de son traitement auquel on ajoute la valeur de l'échelon du nouveau groupe de traitement. À partir du résultat ainsi obtenu, le traitement est fixé à l'échelon immédiatement supérieur sans toutefois dépasser le maximum.

#### 34.05 **Salarié auxiliaire**

Le *salarié auxiliaire* reçoit le *traitement hebdomadaire* 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. Pour être admissible aux divers régimes d'assurance, le *salarié* doit remplir les modalités prévues à ceux-ci.

#### 34.06 **Prime**

a) Le *salarié permanent* ou *auxiliaire* reçoit une prime de quinze pour cent (15 %) du salaire horaire pour toute heure normale de travail accomplie au cours :

- de la période comprise entre 17 h 00 d'une journée et 7 h 00 de la journée suivante;
- d'un samedi ou d'un dimanche;
- d'un jour de congé prévu au paragraphe 27.01.

b) 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.

c) Le *salarié* travaillant à la bibliothèque et responsable des lieux le samedi ou le dimanche, reçoit une prime de cinquante deux dollars (52,00 \$) pour chacune de ces journées à moins qu'un concierge soit désigné à cette fin et présent en tout temps sur les lieux.

Le montant de la prime est augmenté du même pourcentage, pour les mêmes périodes et selon les mêmes modalités que les augmentations mentionnées à l'annexe «A».

#### 34.07

Le *salarié permanent* embauché avant le 29 mai 1992 reçoit annuellement un boni d'*ancienneté* selon le montant acquis et établi au 1<sup>er</sup> janvier 2002.

Ce boni est versé selon une liste fournie par l'Employeur en une somme globale pendant le mois de décembre et avant le jour de Noël de chaque année.

La liste des *salariés* y ayant droit est fournie au Syndicat dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective

## ARTICLE 35 VERSEMENT DU TRAITEMENT

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

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

**35.03**

a) Le bordereau du dépôt de la paie doit indiquer au moins les détails suivants :

- nom et prénom du *salarié*;
- numéro du dossier de paie du *salarié*;
- titre 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;
- état des banques.

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

**35.04**

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) 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 être confirmé par écrit que cette dette est réelle et exacte. L'Employeur et le *salarié* doivent convenir du remboursement et

*Handwritten signatures and initials:*  
A  
C.D. Q  
F  
n.

de l'étalement de celui-ci. À défaut d'entente, l'Employeur prélèvera un maximum de dix pour cent (10 %) du salaire brut.

**35.05** Un *salarié* 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 36 RÉGIME DE RETRAITE**

L'Employeur maintient aux mêmes conditions le régime de retraite présentement en vigueur. Toute modification au régime actuel doit être convenue entre les parties.

## **ARTICLE 37 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;
- 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;
- l'Employeur s'engage à faciliter, dans la mesure du possible, le travail des intervenants syndicaux;
- l'Employeur et le Syndicat conviennent de publiciser les différentes ressources mises à la disposition des *salariés* pour leur venir en aide.

## ARTICLE 38 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 38.01** 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.
- 38.02** 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 *salariés* intéressés, et ce par *ancienneté*, de suivre les cours nécessaires ou la formation requise afin d'assurer le fonctionnement de ces équipements de travail.
- 38.03** Le Syndicat est informé par un avis écrit comprenant les informations suivantes : la nature et le calendrier d'implantation prévu du changement technologique, l'identification des *postes* ou des *emplois* des *salariés* concernés, les effets anticipés en regard de l'organisation du travail et les principales caractéristiques techniques des nouveaux équipements, appareils ou machineries s'il en est.

## ARTICLE 39 ANNEXES

Les annexes suivantes font parties intégrantes de la présente convention collective.

- Annexe «A» Sommaire de la structure salariale (taux horaire)
- Annexe «B» Cahier des descriptions d'*emplois*
- Annexe «C» *Emplois permanents*
- Annexe «D» Conditions de travail des *salariés occasionnels* et liste des *emplois occasionnels*
- Annexe «E» Liste des *salariés permanents* (incluant titre d'*emploi*, statut et date d'*ancienneté*)
- Annexe «F» Horaire de la bibliothèque – Semaines 1 à 10
- Annexe «G» Liste des informations à fournir au Syndicat
- Annexe «H» Plan d'*évaluation* des *emplois* utilisé lors de l'exercice d'équité salariale
- Annexe «I» Politique de combinaison de scolarité et expérience
- Annexe «J» Droit de rappel des *salariés auxiliaires*
- Annexe «K» Utilisation et conditions de travail des stagiaires
- Annexe «L» Lettres d'entente en vigueur

Annexe «M»	Tableau synthèse – congé de maternité, paternité, d'adoption et parental
Annexe «N»	Formulaire d'absence pour activités syndicales
Annexe «O»	Liste des vêtements fournis aux inspecteurs
Annexe «P»	Procédure pour changement d'horaire de travail à la bibliothèque

## ARTICLE 40 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 40.01** Sauf disposition contraire, la présente convention collective couvre la période du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2025.
- 40.02** Les modifications apportées à la convention collective en vigueur le 31 décembre 2019 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.
- 40.03** L'Employeur convient de remettre aux *salariés* actifs, dans les soixante (60) jours qui suivent la date de la signature de la présente convention, le montant de la rétroactivité due à chaque *salarié* par suite des ajustements de salaires.
- 40.04** Le *salarié permanent* qui a pris sa retraite de la Ville après le 31 décembre 2019 a droit au versement de la rétroactivité ainsi que de la bonification à ses prestations de retraite qui va en résulter.
- 40.05** Les *salariés* qui ont quitté la Ville après le 31 décembre 2019 ont droit au versement de la rétroactivité.
- 40.06** 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 Mont-Royal ce 21<sup>e</sup> jour du mois septembre 2021.

**VILLE DE MONT-ROYAL**

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



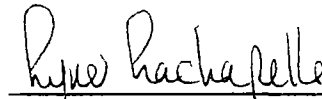
Philippe Roy, maire



Francine Bouliane, présidente

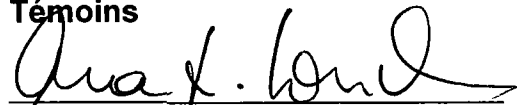


Alexandre Verdy, greffier



Lyne Lachapelle, secrétaire générale

**Témoins**



Ava Couch, directrice générale



Gilles Maheu, trésorier-archiviste



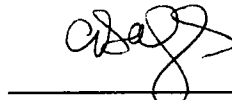
Gordon Black,  
directeur des ressources humaines



Benoît Audette, vice-président



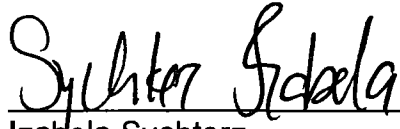
Roxane Gaudreau,  
conseillère en ressources humaines



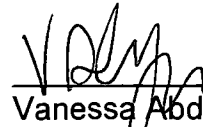
Camille Dagenais,  
conseillère syndicale (SCFP)



Nancy Roy,  
conseillère syndicale (SCFP)



Izabela Sychterz,  
directrice syndicale



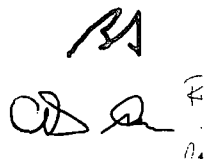
Vanessa Abdulezer,  
déléguée syndicale

**ANNEXE «A» SOMMAIRE DE LA STRUCTURE SALARIALE (TAUX HORAIRE)**

**2020**

2.75%

Groupe	1	2	3	4	Max
A	13.10 \$	13.61 \$	14.12 \$	15.39 \$	16.9127 \$
B	13.5794 \$	14.8404 \$	16.1983 \$	17.6533 \$	19.3992 \$
C	15.3416 \$	16.7662 \$	18.3004 \$	19.9441 \$	21.9166 \$
D	17.0750 \$	18.6606 \$	20.3681 \$	22.1975 \$	24.3929 \$
E	18.8228 \$	20.5706 \$	22.4529 \$	24.4696 \$	26.8897 \$
F	20.5778 \$	22.4886 \$	24.5463 \$	26.7511 \$	29.3968 \$
G	22.3255 \$	24.3986 \$	26.6312 \$	29.0232 \$	31.8936 \$
H	24.0661 \$	26.3009 \$	28.7075 \$	31.2860 \$	34.3802 \$
I	25.8211 \$	28.2188 \$	30.8009 \$	33.5674 \$	36.8873 \$
J	27.5689 \$	30.1288 \$	32.8857 \$	35.8395 \$	39.3841 \$
K	29.3094 \$	32.0310 \$	34.9620 \$	38.1022 \$	41.8706 \$
L	31.0716 \$	33.9568 \$	37.0640 \$	40.3931 \$	44.3880 \$
M	32.8122 \$	35.8591 \$	39.1403 \$	42.6559 \$	46.8746 \$
N	34.5528 \$	37.7612 \$	41.2165 \$	44.9186 \$	49.3611 \$



## ANNEXE «A» SOMMAIRE DE LA STRUCTURE SALARIALE (TAUX HORAIRE)

2021

2.65%

Groupe	1	2	3	Max
A	13.9717 \$	14.4963 \$	15.7984 \$	17.3608 \$
B	15.2337 \$	16.6276 \$	18.1211 \$	19.9133 \$
C	17.2105 \$	18.7854 \$	20.4726 \$	22.4974 \$
D	19.1551 \$	20.9079 \$	22.7857 \$	25.0393 \$
E	21.1157 \$	23.0479 \$	25.1180 \$	27.6023 \$
F	23.0845 \$	25.1968 \$	27.4600 \$	30.1758 \$
G	25.0452 \$	27.3369 \$	29.7923 \$	32.7388 \$
H	26.9979 \$	29.4682 \$	32.1151 \$	35.2913 \$
I	28.9666 \$	31.6171 \$	34.4569 \$	37.8648 \$
J	30.9272 \$	33.7572 \$	36.7892 \$	40.4278 \$
K	32.8798 \$	35.8885 \$	39.1119 \$	42.9802 \$
L	34.8567 \$	38.0462 \$	41.4635 \$	45.5643 \$
M	36.8094 \$	40.1775 \$	43.7863 \$	48.1168 \$
N	38.7619 \$	42.3087 \$	46.1089 \$	50.6692 \$

En 2021, le taux d'un *salarié* sera établi sur la nouvelle échelle en assurant un minimum de quatre pour cent (4%) d'augmentation.

Pour les années 2022 à 2025, l'augmentation salariale est octroyée selon ce qui suit :

La moyenne de l'indice des prix à la consommation - IPC Montréal sur douze (12) mois consécutifs (de septembre à août) de l'année précédente plus 0.5%, pour un minimum de deux pour cent (2%), applicable le 1 janvier.

Handwritten initials and marks, including a large 'M' and 'CD'.

**ANNEXE «B» CAHIER DES DESCRIPTIFS D'EMPLOIS**

**NON PUBLIÉ**

*Handwritten marks:*  
A  
CD  
R  
16

**ANNEXE «C» EMPLOIS PERMANENTS**

CATÉGORIES D'EMPLOIS	Groupe
Agent(e) d'aménagement	E
Préposé(e) à l'approvisionnement – Travaux publics	E
Réceptionniste	E
Commis bibliothèque	F
Commis – comptes à payer	F
Commis de bureau – Services techniques	F
Commis de bureau - Loisirs	F
Préposé(e) - services administratifs	F
Répartiteur(trice)	F
Animateur(trice) (section des enfants) – Bibliothèque	G
Magasinier(ière)	G
Secrétaire	G
Commis chronométrateur	H
Magasinier(ière) – Niveau II	H
Préposé(e) à l'information (urbanisme et inspection)	H
Agent(e) – taxation et revenus	H
Surveillant(e) - Loisirs	H
Technicien(ne) dessinateur(trice)	H
Technicien(ne) en informatique	H
Acheteur(euse)	I
Agent(e) de service à la clientèle	I
Inspecteur(trice) en arboriculture	I
Patrouilleur(euse)	I
Préposé(e) aux soins domiciliaires	I
Secrétaire de direction	I
Superviseur(e) adjoint(e) - Services publics - bibliothèque	I
Technicien(ne) - bibliothèque	I
Technicien(ne) en gestion documentaire	I
Agent(e) technique en urbanisme	J
Coordonnateur(trice) technique – Env. et développement durable	J
Inspecteur(trice)	J
Régisseur(euse) de bureau - Loisirs	J
Secrétaire juridique	J
Technicien(ne) à la paie	J
Technicien(ne) en informatique – Niveau II	J
Adjoint(e) administratif(ive) – Direction générale	K
Coordonnateur(trice)– comptes fournisseurs	K
Coordonnateur(trice) technique	K
Coordonnateur(trice) technique – génie civil	K
Régisseur(euse) – aînés	K
Régisseur(euse) - Loisirs	K
Régisseur(euse) – sports	K

BA  
 AD a Fe  
 112

## ANNEXE «C» EMPLOIS PERMANENTS

CATÉGORIES D'EMPLOIS	Groupe
Régisseur(euse) aquatique	K
Sergent(e)	K
Technicien(ne) comptable	K
Technicien(ne) géomatique	K
Technicien(ne) ressources humaines	K
Vérificateur(trice) de plans	K
Technicien(ne) en génie civil	K
Technicien(ne) en horticulture / arboriculture	L
Technicien(ne) en réseau informatique	M

BA  
CD AB  
lt.

**ANNEXE «D»            CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉS OCCASIONNELS  
ET LISTE DES EMPLOIS OCCASIONNELS**

Les dispositions de la convention collective ne s'appliquent pas aux *salariés occasionnels* à l'exception des dispositions suivantes :

- Article 2        Définition : sous-alinéa 2.01d)
- Article 5        Régime syndical
- Article 7        Respect de la personne
- Article 12       Aide judiciaire
- Article 15       Santé et sécurité du travail
- Article 16       Avis disciplinaires et administratifs : 16.04, 16.05, 16.06 et 16.07.
- Article 17       Semaine et heures de travail : 17.01 c) et g)
- Article 20       Descriptions, *évaluations des emplois* et assignations
- Article 23       *Travail supplémentaire*
- Article 27       Jours fériés : 27.01 a), f), g) et h)
- Article 29       Augmentation d'échelon
- Article 34       Traitement : paragraphes 34.01 à 34.04
- Article 37       Programme conjoint d'aide aux employés
- Article 40       Durée de la convention collective

<b>Titre du poste</b>	<b>Groupe</b>
Caissier(ière) – plans d'eau	A
Moniteur(trice) – Camp de jour	B
Moniteur(trice) – Camp de planche à roulettes – camp de jour	B
Moniteur(trice) – Cantine - aréna	B
Moniteur(trice) – Patinage libre - aréna	B
Moniteur(trice) – Patinoires extérieures	B
Moniteur(trice) – Tennis et parc du Centre-des-Loisirs	B
Patrouilleur(euse) vélo – Sécurité publique	B
Moniteur(trice) – Camp de jour – programme apprenti-moniteur	C
Moniteur(trice) – Camp de jour – programme explo-action	C
Aide technique – Services techniques – Division génie	C
Aide-vérificateur(trice) de plans – Division urbanisme et inspection	C
Préposé(e) à la ligne verte	C
Sauveteur(euse) – plans d'eau	C
Sauveteur(euse)-moniteur(trice) – plans d'eau	D
Aide-inspecteur – division urbanisme et inspection	D
Préposé – Bibliothèque	D
Responsable de l'équipement – camp de jour	D
Animateur(trice) – centre jeunesse	E
Moniteur(trice) - Sécurité et prévention - aréna	E
Responsable de parcs - camp de jours - Centre de loisirs	E
Responsable des programmes apprenti-moniteur et explo-action - camp de jours	E
Commis de bureau – Affaires publiques	F

*BA*  
*CD* *2* *172*

**ANNEXE «D» CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉS OCCASIONNELS ET  
LISTE DES EMPLOIS OCCASIONNELS**

<b>Titre du poste</b>	<b>Groupe</b>
Assistant(e) technique – Services techniques – Division génie	G
Coordonnateur(trice) - camp de jour	G
Gérant(e) adjoint(e) de piscine	G

BA  
AD  
a  
E  
R

**ANNEXE «E»      LISTE DES SALARIÉS PERMANENTS**

**NON PUBLIÉE**

*AS*

*CD    QF<sub>6</sub>*  
*11/2*

**ANNEXE «F» HORAIRE DE LA BIBLIOTHÈQUE – SEMAINE 1 ET SEMAINE 2**

Semaine 1	samedi	dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi
Tech. 1 adultes	congé	11h15-17h15	13h45-21h15	congé	8h00-16h00	8h00-16h00	9h15-18h15
Tech. 2 adultes	congé	congé	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00
Tech. 3 adultes	congé	congé	8h00-16h00	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00
Tech. 4 adultes	congé	congé	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00
Commis 1 adultes	congé	congé	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00
Commis 2 adultes	congé	congé	8h00-16h00	8h00-16h30	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00
Commis 3 adultes	congé	congé	8h00-16h00	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00	congé
Commis 4 adultes	congé	11h15-17h15	congé	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00	9h15-18h15
Commis 5 adultes	congé	congé	8h00-16h30	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00
Commis 6 adultes	congé	congé	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00
<b>Tech. 1 enfants</b>	congé	congé	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00
Commis 1 enfants	congé	congé	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00
Commis 2 enfants	congé	congé	8h00-16h00	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00
Commis 3 enfants	congé	congé	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00
Animatrice enfants	9h45-17h15	congé	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	10h15-18h15

Semaine 2	samedi	dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi
Tech. 1 adultes	congé	congé	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00
Tech. 2 adultes	congé	11h15-17h15	congé	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00	9h15-18h15
Tech. 3 adultes	congé	congé	8h00-16h00	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00
Tech. 4 adultes	congé	congé	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00
Commis 1 adultes	congé	congé	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00	congé
Commis 2 adultes	congé	congé	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00
Commis 3 adultes	9h45-17h15	congé	8h00-16h00	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00	10h15-18h15
Commis 4 adultes	congé	congé	8h00-16h00	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00
Commis 5 adultes	congé	congé	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00
Commis 6 adultes	congé	congé	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00
<b>Tech. 1 enfants</b>	congé	congé	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00
Commis 1 enfants	congé	congé	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00
Commis 2 enfants	congé	congé	8h00-16h00	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00
Commis 3 enfants	congé	11h15-17h15	congé	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00	9h15-18h15
Animatrice enfants	congé	congé	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00

BA  
 CD  
 R  
 Rg  
 lb

**ANNEXE «F» HORAIRE DE LA BIBLIOTHÈQUE – SEMAINE 3 ET SEMAINE 4**

Semaine 3	samedi	dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi
Tech. 1 adultes	congé	congé	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00
Tech. 2 adultes	congé	congé	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00
Tech. 3 adultes	congé	congé	8h00-16h00	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00
Tech. 4 adultes	congé	congé	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00
Commis 1 adultes	9h45-17h15	congé	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00	10h15-18h15
Commis 2 adultes	congé	congé	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00
Commis 3 adultes	congé	congé	8h00-16h00	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00
Commis 4 adultes	congé	congé	8h00-16h00	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00
Commis 5 adultes	congé	11h15-17h15	congé	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00	9h15-18h15
Commis 6 adultes	congé	congé	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00
<b>Tech. 1 enfant</b>	congé	11h15-17h15	13h45-21h15	congé	8h00-16h00	8h00-16h00	9h15-18h15
Commis 1 enfants	congé	congé	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	13h45-21h15	congé
Commis 2 enfants	congé	congé	8h00-16h00	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00
Commis 3 enfants	congé	congé	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00
Animatrice enfants	congé	congé	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00

Semaine 4	samedi	dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi
Tech. 1 adultes	congé	congé	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00
Tech. 2 adultes	congé	congé	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00
Tech. 3 adultes	congé	congé	8h00-16h00	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00
Tech. 4 adultes	congé	11h15-17h15	congé	8h00-16h00	8h00-16h00	13h45-21h15	9h15-18h15
Commis 1 adultes	congé	congé	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00
Commis 2 adultes	congé	congé	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00
Commis 3 adultes	congé	congé	8h00-16h00	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00
Commis 4 adultes	congé	congé	8h00-16h00	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00
Commis 5 adultes	congé	congé	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00
Commis 6 adultes	congé	congé	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	congé
<b>Tech. 1 enfant</b>	congé	congé	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00
Commis 1 enfants	9h45-17h15	congé	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	13h45-21h15	10h15-18h15
Commis 2 enfants	congé	11h15-17h15	congé	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00	9h15-18h15
Commis 3 enfants	congé	congé	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00
Animatrice enfants	congé	congé	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00





**ANNEXE «F» HORAIRE DE LA BIBLIOTHÈQUE – SEMAINE 7 ET SEMAINE 8**

Semaine 7	samedi	dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi
Tech. 1 adultes	congé	congé	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00
Tech. 2 adultes	9h45-17h15	congé	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00	10h45-18h15
Tech. 3 adultes	congé	congé	8h00-16h00	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00
Tech. 4 adultes	congé	congé	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00
Commis 1 adultes	congé	congé	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00
Commis 2 adultes	congé	congé	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00
Commis 3 adultes	congé	11h15-17h15	congé	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00	9h15-18h15
Commis 4 adultes	congé	congé	8h00-16h00	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00
Commis 5 adultes	congé	congé	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00	congé
Commis 6 adultes	congé	congé	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00
Tech. 1 enfant	congé	congé	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	congé
Commis 1 enfants	congé	congé	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00
Commis 2 enfants	congé	congé	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00
Commis 3 enfants	9h45-17h15	congé	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00	10h15-18h15
Animatrice enfants	congé	congé	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00

Semaine 8	samedi	dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi
Tech. 1 adultes	congé	congé	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00
Tech. 2 adultes	congé	congé	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00
Tech. 3 adultes	congé	congé	8h00-16h00	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00
Tech. 4 adultes	congé	congé	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	13h45-21h15	congé
Commis 1 adultes	congé	11h15-17h15	congé	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00	9h15-18h15
Commis 2 adultes	congé	congé	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00
Commis 3 adultes	congé	congé	8h00-16h00	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00
Commis 4 adultes	congé	congé	8h00-16h00	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00
Commis 5 adultes	9h45-17h15	congé	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00	10h15-18h15
Commis 6 adultes	congé	congé	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00
Tech. 1 enfant	9h45-17h15	congé	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	10h45-18h15
Commis 1 enfants	congé	congé	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00
Commis 2 enfants	congé	congé	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00
Commis 3 enfants	congé	congé	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00
Animatrice enfants	congé	congé	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00

BA  
 CD  
 R  
 F  
 12

**ANNEXE «F» HORAIRE DE LA BIBLIOTHÈQUE – SEMAINE 9 ET SEMAINE 10**

Semaine 9	samedi	dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi
Tech. 1 adultes	congé	congé	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00
Tech. 2 adultes	congé	congé	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00
Tech. 3 adultes	congé	congé	8h00-16h00	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00	congé
Tech. 4 adultes	9h45-17h15	congé	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	13h45-21h15	10h45-18h15
Commis 1 adultes	congé	congé	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00
Commis 2 adultes	congé	congé	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	13h45-21h15	congé
Commis 3 adultes	congé	congé	8h00-16h00	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00
Commis 4 adultes	congé	congé	8h00-16h00	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00
Commis 5 adultes	congé	congé	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00
Commis 6 adultes	congé	congé	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00
Tech. 1 enfant	congé	congé	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00
Commis 1 enfants	congé	11h15-17h15	congé	8h00-16h00	8h00-16h00	13h45-21h15	9h15-18h15
Commis 2 enfants	9h45-17h15	congé	8h00-16h00	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00	10h15-18h15
Commis 3 enfants	congé	congé	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00
Animatrice enfants	congé	congé	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00

Semaine 10	samedi	dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi
Tech. 1 adultes	congé	congé	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00
Tech. 2 adultes	congé	congé	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00
Tech. 3 adultes	9h45-17h15	congé	8h00-16h00	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00	10h45-18h15
Tech. 4 adultes	congé	congé	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00
Commis 1 adultes	congé	congé	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00
Commis 2 adultes	9h45-17h15	congé	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	13h45-21h15	10h15-18h15
Commis 3 adultes	congé	congé	8h00-16h00	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00
Commis 4 adultes	congé	congé	8h00-16h00	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00
Commis 5 adultes	congé	congé	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00
Commis 6 adultes	congé	11h15-17h15	13h45-21h15	congé	8h00-16h00	8h00-16h00	9h15-18h15
Tech. 1 enfant	congé	congé	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00
Commis 1 enfants	congé	congé	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00
Commis 2 enfants	congé	congé	8h00-16h00	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00
Commis 3 enfants	congé	congé	8h00-16h00	13h45-21h15	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00
Animatrice enfants	congé	congé	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00

*BA*  
*CD a F*  
*lt*

## ANNEXE «F» HORAIRE DE LA BIBLIOTHÈQUE

1. L'horaire de 8 h 00 à 16 h 00 est à titre indicatif puisque les modalités prévues au paragraphe 17.02 s'applique pour ce quart de travail.
2. La période de repas du dimanche est de 30 minutes, elle est rémunérée.
3. La période de repas du samedi est de 30 minutes, et elle est rémunérée pour les *salariés* techniciens responsables.
4. Les *salariés permanents* et *auxiliaires* de la bibliothèque travaillent 1 soir par semaine, sauf l'animateur(trice) (section des enfants) bibliothèque.
5. Les *salariés permanents* et *auxiliaires* de la bibliothèque travaillent une fin de semaine sur 10 ou 2 jours de fin de semaine sur une période de 10 semaines.
6. Les *salariés* de la bibliothèque peuvent faire des échanges d'horaires qui sont sujets à l'approbation de l'Employeur.
7. Si un *salarié* désire prendre congé ou faire un changement d'horaire une fin de semaine où il est prévu travailler, le *salarié* est responsable de trouver un remplacement pour les quarts de travail de fin de semaine; tels changements sont sujets à l'approbation de l'employeur (voir texte pour procédure actuelle) voir Annexe P pour procédure.
8. Période de repas d'une heure entre 11h-14h00 pendant l'horaire du jour, du lundi au vendredi.
9. Période de repas de 30 minutes pendant l'horaire de soir et les fins de semaines.
10. L'horaire des fins de semaines entre le 1<sup>er</sup> mai et le 30 avril de l'année suivante est affiché au plus tard le 15 janvier de chaque année. Si le 15 janvier est un samedi ou un dimanche, l'horaire peut être affiché au plus tard le jour ouvrable suivant.
11. Le temps supplémentaire (qu'il soit effectué durant la semaine ou la fin de semaine) est attribué par *ancienneté* parmi les *salariés* permanents et auxiliaires n'ayant pas déjà accumulé un bloc de 10 heures.
12. Lorsqu'il y a ouverture de la bibliothèque lors des deux (2) journées fériées entre le lendemain de Noël et la veille du jour de l'An, la présence des *salariés* se fait sur une base volontaire par ordre d'*ancienneté*. S'il n'y a pas suffisamment de volontaires, les heures seront imposées par ordre inverse d'*ancienneté*. L'horaire est de 9 h 45 à 17 h 15.
13. L'horaire de travail pour les jours fériés est de 9 h 45 à 17 h 15.

BA  
CD a FE  
07

## 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	Informations à fournir
5.02	Liste de cotisations syndicales	15 jours de la fin du mois	Mensuel	Nom du <i>salarie</i> , matricule, salaire gagné, retenue effectuée
9	Structure administrative	30 jours après la signature Avant le 31 janvier	Annuel ou 30 jours après modification	Organigramme
15.03	Accident de travail ou maladie professionnelle	Dès la connaissance de l'événement lors de pertes de temps 15 jours de la fin du mois pour tous les accidents du travail	Mensuel	Toutes les informations pertinentes
16.01 a)	Mesures disciplinaires et administratives	5 jours ouvrables de la remise au <i>salarie</i>	Ponctuel	Motifs et faits reprochés
17	Horaire particulier		Ponctuel	Horaire, <i>salarie(s)</i> visé(s)
18.04	Liste d' <i>ancienneté salariés permanents</i> et <i>auxiliaires</i>	31 janvier Tout changement communiqué au Syndicat dans les 15 jours	Annuel	Nom, titre d' <i>emploi</i> , date d' <i>ancienneté</i>
18.05	<i>Salarie</i> hors unité		Ponctuel	Nom, motifs, durée
19.01 a)	Abolition de poste	60 jours de la	Ponctuel	Avis d'abolition

AS  
CD R

Article de référence	Description	Date	Fréquence	Informations à fournir
		vacance		
19.02 a)	Avis de <i>postes</i> vacant	5 jours	Ponctuel	Avis de <i>poste</i> vacant
19.02 e)	Liste candidature	5 jours ouvrables après l'affichage	Ponctuel	Noms des candidats, date d' <i>ancienneté</i>
19.02 f)	Avis de nomination	10 jours après le comblement	Ponctuel	Noms du candidat
19.03 d)	Liste des <i>saliés</i> et résultats d'examen	5 jours après les résultats de l'examen	Ponctuel	Noms des <i>saliés</i> , date de l'examen, titre d' <i>emploi</i> , résultat
19.09 b)	Retour au <i>poste</i> d'origine	Dans les 30 jours de l'entrée en <i>poste</i>	Ponctuel	Nom du <i>salié</i> , motifs et date de réintégration
19.11	Liste des mouvements de main d'œuvre.		Mensuel	
19.11	Abolition de <i>poste</i> ou d' <i>emploi</i>		Ponctuel	
20.03	Modification, mise à jour et création d' <i>emploi</i>		Ponctuel	Au comité mixte : description du <i>poste</i> , exigences normalisées et groupe de traitement
30.01	Contrat d'assurance	30 jours après la signature de la CC et dès réception d'un nouveau contrat		Copie du contrat
38.03	Changement technique ou technologique		Ponctuel	La nature, le calendrier d'implantation, l'identification des <i>postes</i> ou des <i>emplois</i> , les effets anticipés en regard de l'organisation du travail et les principales caractéristiques techniques des nouveaux équipements

Article de référence	Description	Date	Fréquence	Informations à fournir
34.07	Liste des <i>salariés</i> ayant droit au boni d' <i>ancienneté</i>	30 jours de la signature de la CC	Au besoin	Liste
Annexe « D »	Liste des <i>salariés</i> occasionnels	1 <sup>er</sup> juillet et 1 <sup>er</sup> novembre	2 fois l'an	Nom, heures cumulés par <i>emploi</i>
Annexe « K »	Liste des stagiaires		Ponctuel	Nom, durée

BA  
 CD 2 10  
 11

**ANNEXE «H»      PLAN D'ÉVALUATION DES EMPLOIS**

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 2013 de la présente convention, sont réalisés selon le *Plan d'évaluation des emplois* utilisé lors de l'exercice d'équité salariale.

**NON PUBLIÉ**

BS  
CD a Pg  
lb

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

**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 relie 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 relie 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 spécialise).
- 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.

BA  
CD a F  
lt

**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 (30 crédits) / aucune expérience
DES ou DEP / un (1) an	DEC / aucune expérience, certificat universitaire (30 crédits) / aucune expérience
DES ou DEP / deux (2) ans	DEC / aucune expérience, certificat universitaire (30 crédits) / aucune expérience
DES ou DEP / quatre (4) ans	DEC / un (1) an, certificat universitaire (30 crédits) / un (1) an, baccalauréat (90 crédits) / aucune expérience)
DES ou DEP / six (6) ans	DEC / deux (2) ans, certificat universitaire (30 crédits) / deux (2) ans, baccalauréat (90 crédits) / aucune expérience)
DEC professionnel / moins d'un (1) an	DES ou DEP + dix (10) cours / deux (2) ans, certificat universitaire (30 crédits) / moins d'un an, baccalauréat (90 crédits) / aucune expérience
DEC professionnel / un (1) an	DES ou DEP + dix (10) cours / quatre (4) ans, certificat universitaire (30 crédits) / un (1) an, baccalauréat (90 crédits) / aucune expérience
DEC professionnel / deux (2) ans	DES ou DEP + dix (10) cours / six (6) ans, certificat universitaire (30 crédits) / deux (2) ans, baccalauréat (90 crédits) / aucune expérience

Aux fins de compensation, un DEC professionnel sera considéré l'équivalent d'un certificat universitaire de 30 crédits.

*AS*

*CD* *Ro*  
*12*

## ANNEXE «J» 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, 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 du paragraphe précédent, l'Employeur l'informe par courriel, 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 suivants, le manque de réponse sera considéré comme un (1) refus en vertu du paragraphe 18.03.

## ANNEXE «K» STAGIAIRES

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 études. 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* sur la liste de rappel.

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

- Article 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 sont rémunérés au premier échelon du groupe de traitement de l'*emploi*.

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

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

- 1) La lettre d'entente visant la composition de la Commission de retraite et la lettre d'entente visant à se conformer aux exigences de la *Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal*, toutes deux (2) signées le 6 octobre 2017.
- 2) La lettre d'entente No 2016-06 visant le statut auxiliaire de deux (2) *salariés* de la bibliothèque et signée le 23 novembre 2016.

**ANNEXE « M »      TABLEAU SYNTHÈSE – CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ, D'ADOPTION ET PARENTAL**

La présente annexe se veut un aide-mémoire pour y retrouver les informations relatives aux congés de maternité, paternité, d'adoption et parental. Bien que les références et autres renseignements y soient notés, les textes de la convention collective priment.

**CONGÉ DE MATERNITÉ**

PERMANENTES ET AUXILIAIRES	OCCASIONNELLES
<p><b>Avez-vous droit à des journées de congés :</b> CONVENTION ALINÉA 28.05 a) : <b>20 SEMAINES MAXIMUM</b></p> <p><b>Comment serez vous rémunéré :</b> CONVENTION ALINÉA 28.05 o) ET RQAP : LA <i>SALARIÉE</i> ADMISSIBLE AU RQAP PEUT CHOISIR ENTRE DEUX OPTIONS :</p> <p><b>RÉGIME DE BASE : 18 SEMAINES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 18 SEMAINES À 70% (RQAP) + 20% (VILLE)</li> </ul> <p><b>RÉGIME PARTICULIER : 15 SEMAINES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 15 SEMAINES À 75 % (RQAP) + 15% (VILLE)</li> </ul> <p><b>Accumulation des bénéfices :</b> CONVENTION COLLECTIVE ALINÉA 28.05 g) : LA <i>SALARIÉE</i> ACCUMULE :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ANCIENNETÉ</li> <li>• EXPÉRIENCE</li> <li>• VACANCES</li> <li>• HEURES DE MALADIES</li> <li>• JOURS FÉRIÉS</li> <li>• CONGÉS MOBILES</li> </ul> <p><b>Participation au régime d'assurance-maladie et autres régimes :</b> CONVENTION COLLECTIVE ALINÉA 28.05 g) : SI LA <i>SALARIÉE</i> VERSE SA QUOTE-PART DES PRIMES S'IL Y A LIEU.</p>	<p style="text-align: center;">SELON LA <i>LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL</i></p>

\* RQAP : Régime québécois d'assurance parentale

*RS*

*OS*    *RS*    *RS*  
*NA*

## ANNEXE « M » TABLEAU SYNTHÈSE – CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ, D'ADOPTION ET PARENTAL

La présente annexe se veut un aide-mémoire pour y retrouver les informations relatives aux congés de maternité, paternité, d'adoption et parental. Bien que les références et autres renseignements y soient notés, les textes de la convention collective priment.

### CONGÉ DE PATERNITÉ

PERMANENTS ET AUXILIAIRES	OCCASIONNELS
<p><b>Avez-vous droit à des journées de congés :</b>            CONVENTION ALINÉA 28.06 a) : <b>5 JOURS</b><sup>1</sup>            CONVENTION ALINÉA 28.06 b) : <b>5 SEMAINES</b><sup>2</sup></p> <p><b>Comment serez vous rémunéré :</b>            CONVENTION ALINÉA 28.06 a) : 100%,  <b>MAXIMUM 35HRS</b>            CONVENTION ALINÉA 28.06 g) ET RQAP :            LE <i>SALARIE</i> ADMISSIBLE AU RQAP PEUT            CHOISIR ENTRE DEUX OPTIONS :</p> <p>REGIME DE BASE : <b>5 SEMAINES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 5 SEMAINES À 70% (RQAP) + 20% VILLE</li> </ul> <p>RÉGIME PARTICULIER : <b>3 SEMAINES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 SEMAINES À 75% (RQAP) + 15% VILLE</li> </ul> <p><b>Accumulation des bénéfices :</b>            CONVENTION COLLECTIVE ALINÉA 28.06 f) :            LE <i>SALARIE</i> ACCUMULE :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ANCIENNETÉ</li> <li>• EXPÉRIENCE</li> <li>• VACANCES</li> <li>• HEURES DE MALADIES</li> <li>• JOURS FÉRIÉS</li> <li>• CONGÉS MOBILES</li> </ul> <p><b>Participation au régime d'assurance-maladie et autres régimes :</b>            CONVENTION COLLECTIVE ALINÉA 28.06 f) :            SI LE <i>SALARIE</i> VERSE SA QUOTE-PART DES            PRIMES S'IL Y A LIEU.</p> <p><sup>1</sup> Utilisé dans les 15 jours de l'arrivée de l'enfant à la maison.  <sup>2</sup> Utilisé entre la naissance et la 52<sup>e</sup> semaine.</p>	<p>SELON LA <i>LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL</i></p>

\* RQAP : Régime québécois d'assurance parentale



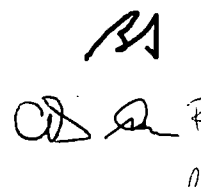
## ANNEXE « M » TABLEAU SYNTHÈSE – CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ, D'ADOPTION ET PARENTAL

La présente annexe se veut un aide-mémoire pour y retrouver les informations relatives aux congés de maternité, paternité, d'adoption et parental. Bien que les références et autres renseignements y soient notés, les textes de la convention collective priment.

### CONGÉ PARENTAL

PERMANENTS ET AUXILIAIRES	OCCASIONNELS
<p><b>Avez-vous droit à des journées de congés :</b>            CONVENTION PARAGRAPHE 28.07 PARENTAL COMPLET:            EN CONTINU, N'EXCÉDANT PAS L'ÂGE LÉGAL D'ENTRÉE À L'ÉCOLE PRIMAIRE DE L'ENFANT :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• EN PROLONGATION DU CONGÉ DE MATERNITÉ;</li> <li>• EN PROLONGATION DU CONGÉ DE PATERNITÉ.</li> </ul> <p>CONVENTION PARAGRAPHE 28.07 : PARENTAL PARTIEL : AU PLUS 2 JOURS/SEM., POUR MÊME PÉRIODE QUE COMPLET</p> <p><b>Comment serez vous rémunéré :</b>            CONVENTION COLLECTIVE ALINÉA 28.07 j)            RÉGIME DE BASE : <b>32 SEMAINES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 7 SEMAINES À 70% (RQAP) + 20% (VILLE) + 25 SEMAINES À 55% (RQAP)</li> </ul> <p>RÉGIME PARTICULIER : <b>25 SEMAINES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 7 SEMAINES À 75% (RQAP) + 15% (VILLE) + 18 SEMAINES À 75% (RQAP)</li> </ul> <p><b>Accumulation des bénéfices :</b>            CONVENTION COLLECTIVE ALINÉA 28.07 d) : LE <b>SALARIÉ</b> ACCUMULE PENDANT LES <b>32 PREMIÈRES SEMAINES</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ANCIENNETÉ</li> <li>• EXPÉRIENCE</li> <li>• VACANCES</li> <li>• HEURES DE MALADIES</li> <li>• JOURS FÉRIÉS</li> <li>• CONGÉS MOBILES</li> </ul> <p><b>Participation au régime d'assurance-maladie et autres régimes :</b>            CONVENTION COLLECTIVE ALINÉA 28.07 d) : SI LE <b>SALARIÉ</b> VERSE SA QUOTE-PART DES PRIMES S'IL Y A LIEU.</p>	<p>SELON LA <i>LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL</i></p>

\* RQAP : Régime québécois d'assurance parentale



## ANNEXE « M » TABLEAU SYNTHÈSE – CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ, D'ADOPTION ET PARENTAL

La présente annexe se veut un aide-mémoire pour y retrouver les informations relatives aux congés de maternité, paternité, d'adoption et parental. Bien que les références et autres renseignements y soient notés, les textes de la convention collective priment.

### CONGÉ D'ADOPTION

PERMANENTS ET AUXILIAIRES	OCCASIONNELS
<p><b>Avez-vous droit à des journées de congés :</b>            CONVENTION ALINÉA 28.08 a) : <b>5 JOURS</b> À L'OCCASION DE L'ADOPTION D'UN ENFANT            CONVENTION ALINÉA 28.08 b) : <b>37 SEMAINES</b></p> <p><b>Comment serez vous rémunéré :</b>            CONVENTION ALINÉA 28.08 a) : 100%,  <b>MAXIMUM 35HRS.</b>            CONVENTION ALINÉA 28.08 d) ET RQAP :            LE <i>SALARIE</i> ADMISSIBLE AU RQAP PEUT CHOISIR ENTRE DEUX OPTIONS :  <b>RÉGIME DE BASE 37 SEMAINES :</b>                12 SEM. À 70% (RQAP) + 20% (VILLE)                + 25 SEM. À 55% (RQAP)</p> <p><b>RÉGIME PARTICULIER 28 SEMAINES :</b>                12 SEM. À 75% (RQAP) + 15% (VILLE)                + 16 SEM. À 75% (RQAP)</p> <p><b>Accumulation des bénéfices :</b>            CONVENTION COLLECTIVE ALINÉA 28.08 b) :            LE <i>SALARIE</i> ACCUMULE :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ANCIENNETÉ</li> <li>• EXPÉRIENCE</li> <li>• VACANCES</li> <li>• HEURES DE MALADIES</li> <li>• JOURS FÉRIÉS</li> <li>• CONGÉS MOBILES</li> </ul> <p><b>Participation au régime d'assurance-maladie et autres régimes :</b>            CONVENTION COLLECTIVE ALINÉA 28.08 b) :            SI LE <i>SALARIE</i> VERSE SA QUOTE-PART DES PRIMES S'IL Y A LIEU.</p>	<p>SELON LA <i>LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL</i></p>

\* RQAP : Régime québécois d'assurance parentale


**ANNEXE «N»**

**FORMULAIRE D'ABSENCE POUR ACTIVITÉS SYNDICALES**

**VILLE DE MONT-ROYAL**

---

**Nom complet du salarié** \_\_\_\_\_

**Emploi :** \_\_\_\_\_

**Début de l'absence :** \_\_\_\_\_ heures

**Fin de l'absence :** \_\_\_\_\_ heures

**Durée (en heures) demandée:** \_\_\_\_\_

---

**Absence payée par la Ville**

Comité de :

Relations du travail \_\_\_\_\_ Santé et sécurité au travail \_\_\_\_\_  
Autre \_\_\_\_\_

**Absence déduite de la banque des heures syndicales :** \_\_\_\_\_

---

**Signatures**

Salarié : \_\_\_\_\_ Date de la demande : \_\_\_\_\_

Supérieur immédiat: \_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_

Président(e) (SFMM (SCFP)) : \_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_

BS  
CD a 11

**ANNEXE «O» LISTE DES VÊTEMENTS FOURNIS AUX INSPECTEURS**

L'Employeur fournit les vêtements suivants aux *salariés* occupant l'*emploi* d'inspecteur :

Cinq (5) polos (manches courtes ou longues)	Annuellement
Une (1) veste	Annuellement
Un (1) manteau d'hiver	Aux deux (2) ans

AS  
AD a Fg  
lb

**ANNEXE «P» PROCÉDURE POUR CHANGEMENT D'HORAIRE DE TRAVAIL**

Chaque *salarié* est responsable pour l'ensemble des jours de fin de semaine, des soirs ou des fermetures les vendredis où il est à l'horaire, et ce pendant toute l'année.

Si un *salarié* désire se faire remplacer pour une journée de fin de semaine, un soir ou pour une fermeture le vendredi, sujet à l'approbation du superviseur, le salarié doit trouver son propre remplaçant et faire un échange d'horaire avec un autre *salarié permanent* qui fait le même travail. Lorsque le salarié prend une semaine complète de vacances, il n'a pas besoin de changer son soir de travail.

BS  
CD a K  
12

