

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2024-0860

N° dossier d'accréditation : AM-2000-7136

EMPLOYEUR VILLE DE MONTRÉAL-EST 11370, RUE NOTRE-DAME EST MONTRÉAL-EST QC H1B 2W6 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE MONTRÉAL (SCFP) 8790, AVENUE DU PARC MONTRÉAL QC H2N 1Y6 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
Date signature : 2024-12-02 Date dépôt : 2025-02-24	Nombre de salariés visés : 117	Date début : 2023-01-01 Date d'expiration : 2029-12-31

Remarque :

Sylvie Jobin
Préposé(e) à l'émission

2025-02-26
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



**CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL**

ENTRE

LA VILLE DE MONTRÉAL-EST

ET

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

COLS BLANCS

EN VIGUEUR

**Du 1^{er} janvier 2023
au 31 décembre 2029**

TABLE DES MATIERES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET PARTENARIAT	4
ARTICLE 2	DÉFINITION DES EXPRESSIONS	4
ARTICLE 3	DROITS DE LA DIRECTION	8
ARTICLE 4	ACCREDITATION SYNDICALE ET CHAMP D'APPLICATION	8
ARTICLE 5	RÉGIME SYNDICAL, INFORMATIONS ET LIBÉRATIONS SYNDICALES	9
ARTICLE 6	STATUT	13
ARTICLE 7	RESPECT DE LA PERSONNE	14
ARTICLE 8	PROGRAMME MIXTE D'AIDE AUX EMPLOYÉS	15
ARTICLE 9	STRUCTURE ADMINISTRATIVE	16
ARTICLE 10	TRAVAIL À FORFAIT	16
ARTICLE 11	SÉCURITÉ D'EMPLOI	16
ARTICLE 12	AIDE JUDICIAIRE.....	17
ARTICLE 13	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL	17
ARTICLE 14	AFFICHAGE SYNDICAL.....	18
ARTICLE 15	SANTÉ SÉCURITÉ DU TRAVAIL	18
ARTICLE 16	MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES	21
ARTICLE 17	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL.....	22
ARTICLE 18	ANCIENNETÉ.....	27
ARTICLE 19	MOUVEMENTS DE MAIN-D'OEUVRE	28
ARTICLE 20	DESCRIPTIONS, ÉVALUATIONS DES EMPLOIS ET ASSIGNATIONS	33
ARTICLE 21	MODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	35
ARTICLE 22	ARBITRAGE.....	37
ARTICLE 23	TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE	38
ARTICLE 24	CREDIT D'HEURES POUR MALADIE.....	40
ARTICLE 25	ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES	42
ARTICLE 26	VACANCES	43
ARTICLE 27	JOURS FÉRIÉS	46
ARTICLE 28	CONCILIATION, VIE-TRAVAIL	48
ARTICLE 29	AUGMENTATION D'ÉCHELON	60
ARTICLE 30	RÉGIMES D'ASSURANCE	61
ARTICLE 31	REMBOURSEMENT DE DÉPENSES, FRAIS DE DÉPLACEMENT ET STATIONNEMENT	64
ARTICLE 32	PERFECTIONNEMENT	64

ARTICLE 33	TRAITEMENT	66
ARTICLE 34	VERSEMENT DU TRAITEMENT	68
ARTICLE 35	RÉGIME DE RETRAITE.....	69
ARTICLE 36	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	69
ARTICLE 37	ANNEXES	70
ARTICLE 38	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	70
ANNEXE A	SOMMAIRE DE LA STRUCTURE SALARIALE PAR ANNÉE	72
ANNEXE B	LISTE DES EMPLOIS PAR GROUPE DE TRAITEMENT ET DES DESCRIPTIONS D'EMPLOIS .	76
ANNEXE C	DROIT DE RAPPEL DES SALARIÉS AUXILIAIRES	78
ANNEXE D	LISTE DES RENSEIGNEMENTS À FOURNIR AU SYNDICAT	79
ANNEXE E	FORMULAIRE D'ABSENCE POUR ACTIVITÉS SYNDICALES	81
ANNEXE F	UNIFORMES	82
ANNEXE G	MANUEL CONJOINT DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS	83
ANNEXE H	LETTRES D'ENTENTE EN VIGUEUR	84
	LETTRE D'ENTENTE ME 2024-002.....	85
	ENTENTE INTERVENUE ENTRE LA VILLE DE MONTRÉAL-EST ET LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE MONTRÉAL.....	87
	LETTRE D'ENTENTE ME 2024-003.....	88
	LETTRE D'ENTENTE ME 2024-004.....	91
	LETTRE D'ENTENTE ME 2024-005.....	93
	LETTRE D'ENTENTE ME 2024-006.....	95

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET PARTENARIAT

1.01 But de la convention collective

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

1.02 Partenariat

Conscients des efforts requis pour maintenir et améliorer les services qui sont fournis aux citoyens et de la nécessité d'améliorer l'efficacité de la Ville, l'Employeur et le Syndicat conviennent de collaborer dans la recherche de solutions reliées à l'instauration et l'application de méthodes reliées à l'organisation et technologique du travail et à l'amélioration de la productivité, au meilleur coût, par la révision de l'organisation du travail et par la mise en place de mécanismes encadrant de nouvelles pratiques en matière de relations de travail.

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 dans le fonctionnement normal, ordinaire et ininterrompu des services réguliers assumés par l'Employeur et nommé à ce titre en conformité avec les dispositions de la convention collective.
- c) **Salarié auxiliaire** : signifie tout salarié embauché à ce titre (temps partiel ou temps plein) pour :
 - pourvoir le poste devenu vacant d'un salarié qui doit éventuellement revenir à son poste;
 - pourvoir un poste vacant à la suite du départ du détenteur du poste;
 - remplacer le salarié qui bénéficie de tout congé à temps partiel;
 - un poste de nature saisonnière dont la durée est limitée à six (6) mois;
 - un surcroît temporaire de travail pour une période maximale de douze (12) mois;
 - un projet spécial, dont la durée est limitée à trente-six (36) mois.

Il est entendu que le salarié auxiliaire bénéficie des avantages de la présente convention collective au prorata des heures travaillées. En ce qui a trait à l'assurance collective, le salarié auxiliaire en bénéficie s'il satisfait aux conditions prévues à la police d'assurance.

- d) **Salarié à temps partiel** : signifie tout salarié embauché à ce titre ayant un statut de salarié permanent, mais pour lequel le nombre d'heures travaillées est inférieur au nombre d'heures prévu au paragraphe 17.01.

Il est entendu que le salarié à temps partiel bénéficie des avantages de la présente convention collective au prorata des heures travaillées. En ce qui a trait à l'assurance collective, le salarié à temps partiel en bénéficie s'il satisfait aux conditions prévues à la police d'assurance.

- e) **Étudiant** : désigne tout salarié poursuivant des études dans une institution d'enseignement reconnue et qui obtient un emploi couvert par l'accréditation syndicale et dont la période d'embauche est comprise entre le premier (1^{er}) mai et la fête du Travail.

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

L'étudiant n'occupe pas les mêmes emplois que les salariés permanents.

L'étudiant n'est pas couvert par la présente convention collective 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.

L'étudiant est rémunéré selon le groupe de traitement établi par l'Employeur en vertu des annexes A et B.

Lorsque l'Employeur détermine le groupe de traitement d'un poste d'étudiant, il consulte le Syndicat, la consultation peut avoir lieu avant ou après l'affichage du poste. Si la consultation est après l'affichage, il y a confirmation définitive du groupe de traitement après consultation.

Ces taux seront indexés en fonction des pourcentages prévus à l'article 33.

2.02 **Ancienneté**

L'ancienneté signifie la date de la dernière embauche comme salarié.

2.03 **Conjoint**

Toute personne :

- a) qui est officiellement unie au salarié par un mariage (civil ou religieux) et qui cohabite avec lui;
- b) de sexe différent ou de même sexe qui vit maritalement avec le salarié et qu'ils sont les père et mère, biologiques ou adoptifs, d'un même enfant;
- c) de sexe différent ou de même sexe qui vit maritalement avec un salarié depuis au moins un (1) an.

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

2.04 **Période d'essai**

Période de travail pendant laquelle un salarié est embauché en vue d'obtenir sa permanence ou un lien d'emploi selon le cas, s'il termine cette période à la satisfaction de l'Employeur. Pendant la période d'essai, le salarié est assujéti à toutes les dispositions de la convention collective et bénéficie de tous les avantages qui y sont prévus. Toutefois, il n'a pas droit à la procédure de grief concernant la fin de son emploi pendant cette période.

2.05 **Mois complet de service**

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

2.06 **Mutation**

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

2.07 **Promotion**

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

- 2.08 **Affectation**
- Signifie la nomination, sur une base volontaire, d'un salarié d'un poste à un autre ou d'une liste de rappel à un poste. Cette nomination peut être faite sur une base permanente ou temporaire.
- 2.09 **Emploi**
- Signifie un poste ou un groupe de postes dont les tâches les plus importantes et les plus significatives sont équivalentes.
- 2.10 **Poste ou poste de travail**
- Signifie l'ensemble des tâches exécutées par une (1) seule personne.
- 2.11 **Évaluation**
- Signifie la détermination de la valeur relative des emplois à l'intérieur de l'unité de négociation.
- 2.12 **Travail supplémentaire**
- Signifie tout travail accompli par un salarié à la demande d'un représentant autorisé de l'Employeur, sauf s'il s'agit d'un travail exceptionnel de courte durée qui, de par sa nature, exige nécessairement la continuité ou ne peut être abandonné sans préjudice, en plus du nombre d'heures normales de travail par jour ou par semaine, selon le cas, ou accomplies un jour férié ou un jour de congé hebdomadaire.
- 2.13 **Déclaration d'état d'urgence**
- Signifie une décision décrétée par les autorités provinciales ou municipales dans le cadre de la mise en application de la politique municipale de sécurité civile alors que survient un sinistre majeur ou préjudiciable à la santé publique déclaré en vertu des lois et des règlements en vigueur. Dans un tel cas, l'application de la convention collective est suspendue sauf en ce qui a trait au paiement de la rémunération.
- 2.14 **Unité administrative**
- Signifie la ou les subdivision(s) mise(s) en place par l'Employeur. Les unités administratives sont du ressort de l'Employeur et sont utilisées à titre informatif relativement à la structure organisationnelle de l'Employeur.
- 2.15 **Traitement périodique**
- Signifie le traitement annuel divisé par mille huit cent vingt (1820) heures et multiplié par le nombre d'heures hebdomadaires prévu à l'horaire de travail payable aux deux semaines selon l'article 34.01, sous réserve du maximum d'heures de la semaine normale 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 convenues à la description d'emploi, c'est-à-dire la formation académique telle que reconnue par le ministère de l'Éducation et l'expérience requise.

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.

4.02 **Champ d'application**

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

4.03 **Travail dévolu aux salariés**

Tout travail dévolu aux salariés couverts par le paragraphe 4.02 de la convention collective ne peut être effectué par d'autres personnes. Cependant, cette prohibition ne s'applique pas lorsqu'un salarié demande une période de repos, n'est pas disponible et lors d'une déclaration d'état d'urgence.

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

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

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

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

- 4.07 L'Employeur peut recourir, pour une période prédéterminée, aux services d'un stagiaire; les dispositions de la convention collective ne s'appliquent pas à ce stagiaire. Ces stages s'inscrivent dans le cadre de programmes de formation académique. Le stagiaire est affecté à des tâches pertinentes du programme d'études auquel il est inscrit et il est jumelé à un salarié régulier si la fonction est couverte par l'accréditation. L'Employeur informe le Syndicat de la présence de tout stagiaire et de la période prédéterminée du stage.

ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL, INFORMATIONS ET LIBÉRATIONS SYNDICALES

5.01 Cotisation syndicale

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

5.02 Adhésion au syndicat

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

5.03 Remise des sommes

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

5.04 Libérations syndicales

Tout salarié absent suivant une disposition de la présente convention collective conserve tous ses droits prévus à la convention collective.

L'Employeur accorde un maximum de cent quarante (140) heures d'absence cumulatives par année civile, avec rémunération, pour l'ensemble des personnes désignées par le Syndicat pour activités syndicales.

Cependant, à moins d'une situation d'urgence, le Syndicat doit donner un avis d'absence préalable de quarante-huit (48) heures à l'Employeur.

Après épuisement des jours d'absence prévus à ce paragraphe, les personnes désignées 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.

5.05 **Autres libérations syndicales**

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).
3. Cependant, le Syndicat doit aviser l'Employeur au moins cinq (5) jours avant la date de l'élection et fournir une liste des salariés ayant droit de vote.
4. L'Employeur reconnaît comme représentant du Syndicat les salariés élus ou nommés à ce poste. Le Syndicat doit fournir à l'Employeur la liste des salariés élus ou nommés à un poste de représentant du Syndicat dans les trente (30) jours suivant l'élection ou la nomination d'un salarié à un tel poste. L'avis du Syndicat doit préciser le titre du poste pour lequel le salarié a été élu ou nommé ainsi que le groupe de salariés pour lequel il est autorisé d'agir.

b) **Délégation – congrès syndical**

Le salarié choisi comme délégué par le Syndicat pour assister à un congrès syndical est autorisé à quitter son travail. Ce privilège est limité à un (1) salarié.

c) **Griefs**

Un représentant autorisé du Syndicat peut, après en avoir avisé son supérieur immédiat ou en son absence, la direction des ressources humaines, s'absenter de son travail, sans perte de traitement, pour assister un salarié dans la présentation de son grief aux ressources humaines ou pour discuter de griefs avec les représentants de l'Employeur. Ces mêmes dispositions s'appliquent lors de rencontres convoquées par les représentants de l'Employeur.

Après entente avec le supérieur immédiat d'un salarié, les représentants syndicaux ou conseillers syndicaux [maximum de deux (2) personnes] ont le droit de le rencontrer. La rencontre doit se faire à un endroit déterminé par le supérieur du salarié et est sans perte de traitement. Ce droit doit être exercé de façon raisonnable.

d) **Arbitrage**

Lors de l'audition d'un grief devant l'arbitre, un (1) représentant syndical peut y assister, sans perte de traitement, si sa présence est requise par le Syndicat. En outre, lors de l'audition du grief devant l'arbitre, le plaignant peut s'absenter de son travail sans perte de traitement.

Un salarié appelé à témoigner à la demande d'une des parties ne subit pas de perte de traitement, à la condition qu'il reprenne son poste dans un délai raisonnable après qu'il ait été libéré par l'arbitre.

e) **Négociations**

Au moment des rencontres de négociation, de conciliation ou de toute autre rencontre mixte entre l'Employeur et le Syndicat, un maximum de deux (2) représentants syndicaux (excluant les conseillers syndicaux du SCFP) représentant la partie syndicale peuvent assister aux réunions sans perte de traitement. Lors de ces rencontres, les représentants sont réputés au travail. Pour chaque journée consacrée en rencontre, une (1) journée de préparation est accordée aux représentants syndicaux, sans perte de traitement.

f) **Fiduciaire au régime de retraite**

Les fiduciaires d'un régime de retraite nommés en vertu du Règlement du régime complémentaire de retraite des employés de la ville de Montréal-Est peuvent s'absenter sans perte de traitement, lors des commissions ou les comités de gestion des régimes de retraite ou pour tous travaux requis dans le cadre de leurs mandats.

g) **Congé pour affaires syndicales**

Le représentant syndical qui travaille sur un horaire autre que l'horaire normal prévu à l'article 17 peut s'absenter de son travail pour la période de temps requise afin d'assister aux assemblées du comité exécutif, du conseil de direction, du conseil général ou aux assemblées générales.

h) Le représentant syndical peut également s'absenter de son travail pour autres activités syndicales.

1. Un (1) représentant syndical ou un (1) salarié qui s'absente pour activités syndicales autrement qu'en vertu de l'alinéa 5.05 j) doit remplir le formulaire de demande de permission d'absence pour activités syndicales apparaissant à l'annexe « F » et le remettre à son supérieur immédiat la journée ouvrable précédant l'absence. Dans tous les cas, le formulaire doit être remis au supérieur immédiat au moins quarante-huit (48) heures avant le début de l'absence, seules les heures d'un jour ouvrable étant comptées. Le représentant syndical doit transmettre copie de ce formulaire au président du Syndicat qui doit remplir la partie le concernant et le faire parvenir au

responsable des ressources humaines au plus tard dans les trente (30) jours suivant le début de l'absence.

2. Pour les cas urgents se rapportant au paragraphe 21.02 et à l'alinéa 5.05 h), un avis verbal est transmis par le Syndicat au supérieur immédiat du représentant syndical.
 3. Lorsque l'absence du représentant syndical se prolonge de semaine en semaine, le Syndicat doit l'indiquer sur le formulaire de demande de permission d'absence.
 4. Les dispositions prévues au point 2 de l'alinéa 5.05 i) n'ont pas pour effet d'empêcher de remplir par la suite le formulaire prévu à l'annexe « F ».
- i) Sur demande du Syndicat, l'Employeur libère un maximum d'un (1) salarié de son emploi pour occuper un poste syndical à temps complet.
1. L'Employeur paie au salarié libéré son traitement et toutes les primes rattachées à son emploi à chaque période de paie.
 2. L'Employeur prélève du chèque de paie du salarié libéré sa cotisation au régime de retraite.
 3. La période de temps durant laquelle le salarié est libéré compte parmi ses années de service aux fins du régime de retraite et de son ancienneté.
 4. Le salarié libéré conserve ses droits à l'assurance salaire, à l'assurance-vie collective et ses droits prévus à la convention collective, à l'exclusion du paiement des vacances, des jours fériés prévus au paragraphe 27.01, des heures de congé mobile et de l'application des dispositions de l'article 19.
 5. Le Syndicat doit aviser l'Employeur par écrit, au moins quinze (15) jours ouvrables avant l'expiration de la période de libération d'un salarié. Celui-ci réintègre alors son emploi ou un emploi équivalent et reçoit le traitement qu'il aurait reçu s'il était demeuré en service continu dans cet emploi.
 6. Le salarié libéré continue d'accumuler, à son crédit, les heures pour 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 et pour la Commission des normes, de l'équité, 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 pour maladie accumulées par le salarié libéré au cours de la période du 1^{er} mai au 30 avril.
- j) 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.
- k) Lorsqu'un salarié est libéré de son emploi en vertu du paragraphe 5.05 pour occuper un poste syndical, le solde de vacances à son crédit est préservé mais ne peut être utilisé et aucun crédit de vacances ne lui est accordé pendant cette période. Lorsque le salarié réintègre son emploi, le crédit de vacances ainsi préservé est reporté dans sa banque.

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

ARTICLE 6 STATUT

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

6.02 Période d'essai

- a) Lors de son embauche à titre de salarié permanent, ce dernier doit compléter une période d'essai continue de six (6) mois de travail à l'intérieur d'une période de douze (12) mois consécutifs.

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

- b) Pour le salarié à temps partiel, sa période d'essai est comptabilisée en heures et est de neuf cent dix (910) heures ou d'un maximum de douze (12) mois, selon la première éventualité.
- c) Pour le salarié auxiliaire, sa période d'essai est comptabilisée en heures et est de neuf cent dix (910) heures à l'intérieur d'une période de douze (12) mois consécutifs.

Malgré ce qui précède, le salarié auxiliaire rappelé au travail qui justifie de deux (2) ans de service continu chez l'Employeur est réputé avoir terminé sa période d'essai.

- d) Lorsque le salarié a ainsi réussi sa période d'essai, son ancienneté est rétroactive au premier jour de son embauche.

6.03 **Embauche de salariés auxiliaires**

- a) L'Employeur peut pourvoir temporairement un poste vacant à la suite du départ du détenteur du poste. La période d'embauche est limitée à quatre (4) mois consécutifs. À l'échéance de la période de quatre (4) mois, le poste vacant ainsi pourvu ne peut, en aucun cas, être pourvu de nouveau par un autre salarié auxiliaire embauché sur le même principe.

Le salarié auxiliaire est mis à pied dès que ou 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 souhaitable et que celle-ci ne doit pas être 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 ou en paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel. Il se manifeste aussi lorsque le(s) geste(s) posé(s) contre une personne peu(ven)t avoir ou ont comme conséquence de pouvoir compromettre ou de compromettre le droit à l'égalité dans l'emploi ou à la dignité humaine ou de pouvoir occasionner la privation ou la perte d'avantages ou de droits à la suite du refus de faveurs sexuelles offertes ou demandées.

7.03 **Harcèlement psychologique**

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

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 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 des libertés de la personne et qu'à cette fin, il n'y aura aucune menace, contrainte, discrimination, harcèlement ou violence physique, par un représentant de l'Employeur, par un salarié ou par toute autre personne pour l'un ou l'autre des motifs ou des droits prévus à la présente convention collective ou aux différentes lois applicables.
- b) L'Employeur informe le Syndicat, dès que possible, de toute plainte de harcèlement psychologique déposée par un salarié. De plus, l'Employeur transmet au Syndicat les documents afférents à ladite plainte, si le salarié y consent.

ARTICLE 8 PROGRAMME MIXTE 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 salariés souffrant des problèmes énumérés;
- L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que ces problèmes sont des maladies qui peuvent et doivent être traitées;
- De plus, l'Employeur s'engage à respecter le principe de la confidentialité indispensable à une intervention efficace et, en aucun cas, les informations obtenues ne peuvent servir à d'autres fins qu'à l'application du présent article ou des régimes d'assurances, et ce, avec le consentement écrit du salarié intéressé;
- À cette fin, les intervenants syndicaux bénéficieront de libérations aux frais de l'Employeur, selon les modalités déterminées au paragraphe 5.05 h);
- Enfin, l'Employeur s'engage à faciliter, dans la mesure du possible, le travail des intervenants syndicaux.

ARTICLE 9 STRUCTURE ADMINISTRATIVE

Une copie de la structure administrative de l'Employeur en vigueur est remise au Syndicat dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective. Par la suite, annuellement, une copie à jour au 1^{er} janvier est remise au Syndicat dans les trente (30) jours du début de l'année.

De plus, l'Employeur informe le Syndicat de tout changement dans sa structure administrative, et ce, dans les trente (30) jours d'un tel changement.

ARTICLE 10 TRAVAIL À FORFAIT

- 10.01
- a) Tout travail actuellement dévolu aux salariés couverts par l'accréditation syndicale doit continuer d'être effectué par ces salariés.
 - b) Cependant, l'Employeur peut donner à contrat ou sous-contrat un travail ou service exécuté présentement par un salarié assujéti à l'accréditation syndicale dans les cas où :
 - tels salariés ne sont pas disponibles en nombre suffisant;
 - tels salariés ne possèdent pas l'expertise suffisante pour effectuer ce travail ou service et que cette situation ne peut être corrigée dans un délai raisonnable;
 - il n'a pas l'outillage, l'équipement ou le matériel nécessaire ou adéquat pour accomplir le travail ou service requis.
 - c) Toutefois, un tel contrat ou sous-contrat ne doit pas avoir pour effet d'abolir un poste permanent ou d'entraîner une mise à pied, ou de réduire le nombre d'heures normalement effectuées par les salariés.
 - d) Malgré ce qui précède, les activités attribuées ou confiées à un sous-traitant par l'Employeur peuvent continuer d'être attribuées ou confiées à un sous-traitant.
 - e) Dans le cas de griefs relatifs à l'application du présent article soumis à l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

ARTICLE 11 SÉCURITÉ D'EMPLOI

Dans le cas où, par législation ou autrement, il y a division, fusion, annexion ou changement dans les structures juridiques ou administratives de l'Employeur, par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques, par modification dans les procédés de travail, par l'attribution d'ouvrage à contrat ou pour raison de surplus de personnel, le salarié permanent régi par les présentes n'est ni congédié, ni mis à pied, il ne subit aucune baisse de salaire, conserve et cumule tous les droits dont il jouit en vertu de la présente convention collective.

Le cas échéant, l'Employeur convient, si possible, de négocier avec le Syndicat les modalités d'affectation temporaire du salarié dans l'attente d'une affectation permanente comme prévu à l'article 19.

ARTICLE 12 AIDE JUDICIAIRE

- 12.01 a) Sous réserve des alinéas b) et c), l'Employeur assume, à ses frais, la défense d'un salarié poursuivi devant les tribunaux en raison d'événements survenus dans l'exercice de son travail et convient de l'indemniser de toute obligation, jugement ou frais résultant d'une telle poursuite, à la condition toutefois que les actes reprochés au salarié ne constituent pas une faute lourde. Aux fins du présent article, l'Employeur se réserve le choix du ou des procureur(s) devant représenter le salarié poursuivi. Cependant, le salarié peut s'adjoindre à ses frais un (1) ou des procureur(s) de son choix.
- b) Dans le cas où un salarié fait usage dans l'exercice de son travail, avec l'assentiment de l'Employeur, d'une automobile appartenant à l'Employeur ou louée par celui-ci, l'Employeur s'engage à tenir ce salarié indemne de la réclamation d'un tiers en raison de dommages causés par l'usage de cette automobile, sauf si ce salarié est reconnu coupable d'une infraction au Code criminel (L.R. 1985, ch. C-46) reliée à l'usage de cette automobile.
- c) La protection prévue à l'alinéa précédent est également accordée par l'Employeur au salarié qui, dans l'exercice de son travail et avec l'assentiment de l'Employeur, est passager d'une automobile appartenant à l'Employeur ou louée par ce dernier.
- d) Dans le cas où un salarié fait usage, dans l'exercice de son travail, avec l'assentiment de l'Employeur de sa propre automobile, l'Employeur s'engage à tenir ce salarié indemne de la réclamation d'un tiers en raison de dommages causés par l'usage de cette automobile, mais seulement si ce salarié n'est pas reconnu coupable d'une infraction au Code criminel reliée à l'usage de cette automobile.
- e) Dans le cas où un salarié désirerait poursuivre, avec l'assistance de l'Employeur, devant les tribunaux, un individu, à la suite d'événements survenus dans l'exercice ou en conséquence de l'exercice de son travail, le Syndicat peut soumettre son cas à l'Employeur pour discussion. Toutefois, la décision de l'Employeur ne pourra faire l'objet d'un grief.

ARTICLE 13 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

- 13.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent de maintenir un comité de relations de travail composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants désignés par le Syndicat. Cependant chaque partie peut s'adjoindre une personne-ressource en sus des personnes déjà désignées pour un dossier spécifique.
- 13.02 Le comité se réunit pendant les heures normales de travail et les représentants du Syndicat y siègent sans perte de traitement et sont réputés au travail.

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

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

ARTICLE 14 AFFICHAGE SYNDICAL

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

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

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

ARTICLE 15 SANTÉ SÉCURITÉ DU TRAVAIL

- 15.01 L'Employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du salarié. Le salarié doit prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychique et des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail.

- 15.02 Le salarié blessé doit, lorsque ceci est possible, rapporter son accident à son supérieur immédiat avant de quitter son travail. Tous les accidents ou toutes les blessures, même de nature bénigne, doivent être rapportés immédiatement au supérieur immédiat et consignés au registre d'accidents, d'incidents et de premier secours, par le salarié blessé si possible, à défaut, par le secouriste ou le supérieur immédiat.

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

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

Dans les quinze (15) jours suivants la fin du mois, l'Employeur envoie au Syndicat la liste complète des accidents du travail qui se sont produits durant 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 l'accréditation syndicale tient lieu d'établissement pour le fonctionnement en santé et sécurité du travail et que toutes les activités de l'Employeur reliées à celle-ci sont couvertes par le présent article.

15.05 Le comité de santé et de sécurité du travail est composé de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants de l'Employeur. Le comité se réunit à tous les deux (2) mois ou, au besoin, durant les heures de travail. Les représentants du Syndicat y siègent sans perte de traitement et sont réputés au travail lors des réunions.

15.06 **Le comité a pour mandat :**

- a) d'étudier les causes des accidents survenus au cours du mois précédent;
- b) d'observer les conditions dans lesquelles le travail est exécuté afin de dépister les causes susceptibles d'accidents;
- c) de déterminer les moyens correctifs et préventifs relevant du supérieur immédiat;
- d) de recommander à la direction du Service concerné toute mesure susceptible de corriger les causes d'accidents ou de prévenir leur éventualité;
- e) En plus, le comité de santé et sécurité agit selon la Loi régissant la santé et la sécurité du travail, et ce, plus particulièrement en regard du mandat prévu à la loi soit :
 1. de choisir, s'il y a lieu, le médecin responsable des services en santé;
 2. d'approuver le programme de santé;
 3. d'établir, au sein des programmes de prévention se rattachant aux activités et aux salariés couverts, les programmes de formation et d'information ou autres éléments en matière de santé et sécurité du travail, le mot établir signifiant : définir les objectifs généraux de formation, identifier les catégories de travailleurs visés, dresser la liste des activités et enfin, prévoir les échéances et les critères d'évaluation
 4. de choisir les moyens et les équipements de protection individuels de sorte que ces moyens et ces équipements, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés aux besoins des salariés auxquels ils s'adressent;
 5. de transmettre à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) les informations que celle-ci requiert;
 6. de participer à l'identification et à l'évaluation des risques reliés aux postes de travail et au travail exécuté par les salariés de même qu'à l'identification des contaminants

et des matières dangereuses présents dans les milieux de travail couverts par le comité;

7. de tenir ou de prendre connaissance des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer aux salariés couverts par le comité;
8. de faire les recommandations à la suite des enquêtes effectuées sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident ou une maladie professionnelle et de les transmettre à l'Employeur ainsi qu'à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), lorsque celle-ci le requiert;
9. de recevoir les suggestions et les plaintes des salariés, du Syndicat et de l'Employeur relatives à la santé et à la sécurité du travail, les prendre en considération, les conserver et y répondre;
10. de recevoir et d'étudier les rapports d'inspection effectués dans le milieu de travail;
11. de recevoir et d'étudier les informations statistiques produites par le médecin responsable, le Centre local de services communautaires (CLSC) 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. les parties conviennent que les préoccupations suivantes sont discutées lors de réunions régulières :
 - inspection des véhicules fournis par l'Employeur et présence des trousseaux de premiers soins.

f) **Règles de fonctionnement**

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

15.07 Un (1) représentant du Syndicat et un (1) représentant de l'Employeur membres du comité de santé et sécurité du travail assistent tous les représentants de la Commission des normes, de l'équité et de la santé et de la sécurité du travail appelés à faire enquête.

15.08 **Représentants à la prévention**

Les représentants à la prévention sont choisis par le Syndicat.

ARTICLE 16 MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES

- 16.01 a) Un salarié dont la conduite peut être sujette à un avis écrit ou à une mesure administrative ou disciplinaire doit être avisé dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent le moment où l'Employeur a connaissance de l'infraction commise. L'Employeur s'engage à aviser le Syndicat au même moment.
- b) Dans la mesure où l'Employeur désire faire suite à l'avis donné en vertu de l'alinéa a), celui-ci doit remettre toute mesure disciplinaire ou administrative (avis, suspension ou congédiement) dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables qui suit l'avis prévu à l'alinéa 16.01 a).
- c) Seuls les avis ou les mesures disciplinaires ou administratifs dont le salarié a été avisé par écrit peuvent être déposés à l'arbitrage.
- d) Tout avis ou mesure disciplinaire ou administratif datant de plus de dix-huit (18) mois ne pourra être invoqué contre le salarié à l'arbitrage, à moins qu'il n'y ait eu récidive durant cette période. Toute absence de dix (10) jours consécutifs et plus, sauf pour vacances annuelles, prolonge d'autant la période de dix-huit (18) mois.
- e) Sauf dans les cas justifiant une mesure disciplinaire immédiate, toute recommandation de mesure disciplinaire ou administrative prévue aux alinéas b) et c) doit être précédée d'une rencontre entre un (1) représentant de l'Employeur et le salarié concerné afin de donner au salarié la possibilité de faire valoir son point de vue. Le salarié, s'il le désire, peut être accompagné d'un (1) délégué syndical ou d'un (1) conseiller syndical. Cette rencontre doit se tenir sur préavis de vingt-quatre (24) heures donné par écrit par l'Employeur au salarié.
- 16.02 Si la procédure décrite au paragraphe 16.01 n'a pas été respectée, il y a défaut de forme et aucun des rapports ou avis versés au dossier ne peuvent être invoqués contre le salarié concerné.
- 16.03 Une suspension n'interrompt pas le service du salarié.
- 16.04 Le salarié désirant consulter son dossier personnel en fait la demande au responsable désigné de l'Employeur qui lui fixe un rendez-vous à cette fin dans les cinq (5) jours ouvrables suivants. Cette consultation se fait en présence d'un (1) représentant désigné de l'Employeur. Le salarié peut se présenter à ce rendez-vous seul ou accompagné d'un (1) représentant syndical.

ARTICLE 17 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

- 17.01 a) La semaine normale de travail de tout salarié est de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours ouvrables consécutifs, du lundi au vendredi inclusivement. La journée de travail normale est de sept (7) heures par jour pour ce qui est du calcul des vacances prévues à l'article 26.02 b).
- b) Malgré l'alinéa précédent, les parties peuvent convenir de d'autres horaires de travail. L'horaire doit favoriser un minimum de deux (2) jours de congé consécutifs par semaine.

17.02 Horaire de travail des salariés

La semaine normale de travail des salariés est de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours ouvrables, du lundi au vendredi inclusivement. Les heures quotidiennes de travail sont réparties de la façon suivante :

Lundi au jeudi : 8 h à 12 h
 12 h 45 à 16 h 30

Vendredi : 8 h à 12 h

Horaire d'été : (débutant la semaine du 1^{er} vendredi de mai et se terminant la semaine précédant la fête du Travail inclusivement)

Lundi au jeudi : 7 h 30 à 12 h
 12 h 45 à 17 h

17.03 Horaire des salariés au garage municipal

- a) Agent de bureau et secrétaire de direction

1. La semaine normale de travail de l'agent de bureau et de la secrétaire de direction au garage municipal est de trente-cinq (35) heures réparties en quatre (4) jours ouvrables du lundi au jeudi, selon les horaires suivants :

Agent de bureau

Lundi au jeudi 6 h 45 à 12 h
 12 h 30 à 16 h

Secrétaire de direction

Lundi au jeudi 6 h 45 à 11 h 30
 12 h à 16 h

Cet horaire est en vigueur toute l'année.

2. Tout salarié appelé à pourvoir un poste devenu vacant ou à remplacer le salarié titulaire du poste travaillera selon l'horaire de ce poste.

b) **Horaire de l'agent de distribution d'équipements motorisés, de l'acheteur-magasinier et de l'agent d'approvisionnement niveau 1**

La semaine normale de travail de l'agent de distribution d'équipements motorisés, de l'acheteur-magasinier et de l'agent d'approvisionnement niveau 1 est de trente-cinq (35) heures réparties en quatre (4) jours ouvrables, du lundi au jeudi, selon l'horaire suivant :

Lundi au jeudi : 6 h 30 à 11 h 15
 12 h à 16 h

17.04 **Horaire des salariés de la bibliothèque**

a) Les horaires de travail de la bibliothèque sont établis pour combler minimalement les heures d'ouverture de celle-ci et décrite ci-dessous :

1. De la fête nationale du Québec à la fête du Travail

- Lundi, mardi et mercredi:- 9 h à 19 h
- Jeudi et vendredi : 9 h à 17 h

2. De la fête du Travail à la fête nationale du Québec

- Lundi au vendredi : 10 h à 19 h
- Samedi : 9 h à 17 h

- Pour la période de congés fériés prévus pour Noël et le jour de l'An à l'alinéa 27.01 a) où les heures seront de 13 h à 17 h selon les jours d'ouvertures de la bibliothèque. Il est entendu que la bibliothèque est fermée la veille, le jour et le lendemain des fêtes de Noël et du jour de l'An. Selon l'année visée, le premier ou le dernier samedi de la période de congé fera l'objet de l'horaire régulier, et ce, au choix de l'employeur.

Le samedi de Pâques sera considéré férié rémunéré pour les salariés de la bibliothèque qui travaillent ce samedi.

b) Compte tenu de l'alinéa a), l'horaire de travail est réparti sur cinq (5) jours de travail maximum et les heures quotidiennes sont réparties entre 8 h et 19 h. Les salariés dont l'horaire comporte plus de quatre (4) heures consécutives ont droit à une période de repas d'une (1) heure non rémunérée, comprise entre 11 h 30 et 13 h 30 et pour le salarié dont l'horaire se poursuit au-delà de 18 h entre 16 h 30 et 18 h 30.

c) Toute modification d'horaire doit être remise au salarié au moins deux (2) semaines avant son entrée en vigueur.

17.05 Horaire du technicien en génie civil et technicien génie civil principal

La semaine normale de travail du technicien en génie civil et technicien génie civil principal est de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours ouvrables, selon l'article 17.02, du lundi au vendredi inclusivement. Les heures quotidiennes de travail sont réparties de la façon suivante :

Lundi au jeudi : 8 h à 12 h
 12 h 45 à 16 h 30

Vendredi : 8 h à 12 h

Horaire d'été : (débutant la semaine du 1^{er} vendredi de mai et se terminant la semaine précédant la fête du Travail inclusivement)

Lundi au jeudi : 7 h 30 à 12 h
 12 h 45 à 17 h

Mardi au vendredi : 7 h 30 à 12 h
 12 h 45 à 17 h

Le choix de l'un ou l'autre horaire d'été se fait par ancienneté.

Une fois le choix de l'horaire d'été effectué à la mi-avril, il n'y a pas de changement de l'été, sans entente entre le salarié et son supérieur immédiat.

17.06 Les banques de jours en maladie et de vacances prévues aux articles 24.01 et 26.02 sont présentement exprimées en heures. En conséquence, le salarié en vacances ou absent en raison de maladie pour une (1) semaine verra sa banque débitée de trente-cinq (35) heures.

Cependant, le salarié absent en raison de maladie ou de vacances pendant une (1) journée verra sa banque de jours pour maladie ou vacances débitée du nombre équivalent d'heures réellement prévu à son horaire pendant cette journée ou une partie de cette journée.

17.07 Les jours fériés prévus à la convention collective sont rémunérés selon le nombre d'heures prévu à l'horaire du présent article.

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

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

17.10 Le salarié travaillant selon des horaires différents peut, avec la permission de son supérieur immédiat, s'entendre avec un compagnon de travail pour se faire remplacer au sein de son équipe ou échanger un (1) jour de congé hebdomadaire. Ce privilège est accordé à condition que ce remplacement n'entraîne aucune charge additionnelle et aucune compensation de quelque nature qu'elle soit pour l'Employeur.

17.11 **Horaire flexible**

Les salariés de l'hôtel de ville et qu'ils bénéficient de l'horaire selon l'article 17.02, peuvent, s'ils le désirent, bénéficier de l'horaire flexible. Autrement, ils doivent respecter les horaires qui leur sont applicables prévus à l'article 17.

L'horaire de travail flexible peut s'appliquer à tout salarié col blanc, sous réserve des besoins opérationnels. L'horaire flexible ne s'applique toutefois pas aux salariés de la bibliothèque. Les services aux citoyens doivent être assurés durant les heures d'ouverture des bureaux de l'Hôtel de Ville.

L'horaire flexible ne permet pas de cumul d'heures au-delà de la période de soixante-dix (70) heures sur deux semaines en fonction des périodes de paie.

Les salariés ne peuvent non plus, à moins d'entente particulière et justifiée par les besoins opérationnels, se constituer des horaires pour réduire ou augmenter le nombre de jours de travail prévu selon leur horaire applicable prévu à la convention collective à l'article 17.

L'horaire flexible permet au salarié de choisir, à l'intérieur d'une période variable, ses heures d'arrivée et de départ, tout en respectant les besoins opérationnels.

Les heures de travail doivent être effectuées entre 6 h et 19 h, du lundi au vendredi. Dans le cadre de l'horaire d'été prévu à l'article 17.02, les heures de travail doivent être effectuées entre 6 h et 19 h, du lundi au jeudi.

Le total d'heures régulières doit toujours être égal à soixante-dix (70) heures aux deux semaines en fonction des périodes de paie.

Les périodes variables et fixes sont les suivantes. Les salariés se doivent d'être présents au travail au cours des périodes fixes :

Période variable	Période fixe	Période fixe	Période variable
6 h à 9 h	9 h à 11 h 30	13 h 30 à 15 h 30	15 h 30 à 19 h

Néanmoins, la prime ainsi que les conditions d'application prévues à l'article 33.06 de la convention collective demeurent applicables dans les situations identifiées audit article si la décision de faire travailler le salarié aux moments prévus à l'article 33.06 provient de l'Employeur.

Les salariés absents lors des périodes fixes doivent utiliser leur banque de temps disponible pour couvrir minimum ladite période fixe.

Nonobstant les périodes fixes ci-haut mentionnées, le recours aux périodes variables doit respecter les différents échéanciers, les besoins opérationnels et les spécificités de la direction dans laquelle le salarié travaille tout en n'ayant aucune incidence sur les services citoyens.

Le supérieur immédiat peut déterminer des périodes particulières, selon les besoins, où le salarié devrait obligatoirement être présent lors d'une période variable. Si tel est le cas, lesdites périodes particulières lui sont communiquées au minimum cinq (5) jours ouvrables à l'avance, ou selon entente différente entre le salarié et son supérieur.

17.12 **Modalités et critères de l'horaire flexible**

La période de dîner doit être d'un minimum de trente (30) minutes par jour et d'un maximum de deux (2) heures.

Le salarié doit travailler par jour un minimum de quatre heures et demi (4.5) du lundi au jeudi et un minimum de trois heures et demie (3.5) heures le vendredi. Le salarié doit travailler un maximum de dix (10) heures par jour, une approbation du supérieur immédiat est nécessaire pour travailler plus de 10 heures dans la même journée.

Si le total d'heures de travail effectuées dans les deux semaines est inférieur à 70 heures, le nombre d'heures faisant défaut doit être pris obligatoirement à même l'une des banques de temps disponibles du salarié, et ce, conformément à l'article 27.01 concernant les congés mobiles, l'article 24 concernant le crédit d'heures pour maladie et l'article 26 relatif aux vacances. Si toutes ses banques sont vides, les heures faisant défaut seront considérées comme étant des absences sans solde.

Le fait de se prévaloir de l'horaire flexible n'a pas pour objectif de restreindre les heures supplémentaires qui auraient pu normalement être effectuées par le salarié ni avoir pour effet de causer, le cas échéant, un accroissement des heures supplémentaires. Ainsi, les modalités prévues à l'article 23 de la convention collective s'appliquent mais les heures supplémentaires se cumuleront notamment à compter de la 70^{ème} heure effectuée par le salarié sur deux semaines. Le temps supplémentaire doit néanmoins être à la demande d'un représentant autorisé de l'employeur et approuvé par celui-ci.

Le salarié devra respecter les périodes fixes ainsi que les autres modalités prévues à la présente entente. À défaut de quoi, la procédure établie à l'article 16 de la convention collective sera appliquée.

17.13 **Horaire d'été et la banque d'été**

Pendant l'horaire d'été, les salariés choisissant de se prévaloir de l'horaire flexible peuvent conditionnellement effectuer 66 heures de travail par deux semaines tout en étant rémunérés pour 70 heures. Le nombre d'heures pouvant être banquées peut varier d'une année à l'autre selon le calendrier. Les quatre heures aux deux semaines manquantes, totalisant 36 heures au cours des 18 semaines où l'horaire estival est en vigueur, devront être reprises dans les banques ou travaillées au cours de l'année civile. Ainsi, les services citoyens de l'Hôtel de Ville fermeront à 16 h 30 au lieu de 17 h du lundi au jeudi, durant la période estivale.

À cette fin, une banque sera générée dans le système de paie et les salariés pourront utiliser les heures supplémentaires effectuées pour combler, jusqu'à un maximum de trente-six (36) heures, cette banque. Dans ce contexte, les heures effectuées en sus des heures normales de travail selon l'horaire flexible et en vue de combler ladite banque équivaldront à du temps compensé à taux simple. Le comblement des trente-six (36) heures devra se faire entre le 1er janvier et le 31 décembre de chaque année. Au 31 décembre de chaque année, si la banque ne totalise pas trente-six (36) heures, les salariés devront utiliser les congés mobiles, de maladie ou leurs vacances annuelles afin de combler la différence des heures manquantes pour que la banque atteigne trente-six (36).

Dans l'éventualité où les banques du salarié seraient vides, il devra alors rembourser le montant dû à la Ville en prenant entente avec le service de la paie, et ces heures manquantes seront considérées comme étant des absences sans solde.

ARTICLE 18 ANCIENNETÉ

- 18.01 La date d'ancienneté est utilisée, notamment, aux fins de mouvement de personnel et du choix de la période des vacances. Pour le salarié régi par la convention collective, l'ancienneté s'exprime par la date de la dernière embauche comme salarié tel que décrit au paragraphe 6.02, et ce, tant que le lien d'emploi est maintenu.

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

18.02 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 date d'embauche comme salarié ou, en cas d'interruption de plus de douze (12) mois, à sa date de réembauche.

18.03 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 une maladie ou un accident;
- b) autre absence ou congé avec ou sans traitement autorisé par la convention collective ou par l'Employeur, selon le cas, incluant la mise à pied de moins de douze (12) mois;
- c) absence pour activités syndicales en conformité avec la convention collective.

18.04 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 mis à pied pour une période de plus de douze (12) mois;

- c) s'il est congédié : il est à noter que tout congédiement dont une décision arbitrale ou un règlement intervenu entre les parties et ayant pour conséquence de maintenir l'emploi du salarié n'affecte en rien l'ancienneté du salarié;
- d) s'il omet de se présenter au travail après avoir accepté un poste;
- e) s'il s'absente sans donner d'avis ou sans motif raisonnable pendant cinq (5) jours consécutifs de travail.

18.05 **Liste d'ancienneté**

L'Employeur s'engage à mettre à jour et à afficher sur les tableaux d'affichage mentionnés à l'article 14, au 31 janvier de chaque année, ladite liste d'ancienneté. Toute correction acceptée par les parties et toute addition par suite de nouvelles embauches apportent automatiquement un amendement à la liste d'ancienneté.

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

18.06 **Affectation hors accréditation**

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

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

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

ARTICLE 19 MOUVEMENTS DE MAIN-D'OEUVRE

Les parties conviennent que les principes suivants s'appliquent pour pourvoir les postes; tout poste vacant sera pourvu par le salarié ayant complété sa période d'essai à la suite de son embauche, détenant le plus d'ancienneté et possédant les exigences normalisées de l'emploi. Il est entendu que les salariés permanents ont priorité eu égard à tout mouvement de main-d'œuvre prévu à cet article.

19.01 **Délais pour doter un poste et affichage**

- a) Lorsqu'un poste devient vacant de façon permanente ou est nouvellement créé, l'Employeur s'engage à afficher un avis de poste vacant dans un délai de quatre (4) mois de la vacance ou de la création du poste. S'il décide d'abolir le poste, il doit en aviser le Syndicat à l'intérieur du même délai.

Si la nomination d'un salarié au service de l'Employeur dont le nom est inscrit sur la liste de rappel survient au-delà de ces quatre (4) mois, celle-ci rétroagit au terme de ladite période de quatre (4) mois.

- b) Lorsque l'Employeur désire pourvoir un poste temporairement vacant, les dispositions du paragraphe 19.02 s'appliquent.

Un poste vacant temporairement est :

1. un poste devenu vacant par l'absence d'un salarié qui doit éventuellement revenir à son poste et ceci inclut la partie sans solde d'un congé à temps partiel;
 2. un poste permanent devenu vacant pour une période n'excédant pas quatre (4) mois;
 3. un poste créé temporairement en vertu des dispositions de la convention collective.
- c) Lorsqu'un poste est temporairement vacant pour une période de moins de quarante-cinq (45) jours ouvrables, l'Employeur peut, sans affichage, nommer le salarié de son choix pour autant qu'il remplisse les exigences normalisées du poste.

19.02 **Affichage et dotation d'un poste vacant**

- a) Lorsque l'Employeur désire pourvoir un poste vacant, celui-ci transmet aux salariés par courriel l'affichage qui durera dix (10) jours ouvrables. Si l'Employeur utilise un système de dotation, il en informera les salariés par courriel. Au même moment, l'Employeur peut afficher le poste à l'externe. Tel avis doit indiquer les renseignements suivants :

- le titre de l'emploi et du poste;
- l'affectation permanente ou temporaire;
- l'unité administrative;
- le lieu de travail si hors de l'hôtel de ville;
- l'horaire de travail;
- le groupe de traitement;
- la description des tâches;
- les exigences normalisées selon la description d'emploi;
- si requis, la nature de l'examen que l'Employeur exige et ce qu'il entend vérifier par ce moyen;
- le nom de la personne désignée pour recevoir les candidatures.

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

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

- b) Tous les salariés intéressés à occuper ce poste doivent remplir le formulaire prévu à cet effet et le remettre à la personne désignée sur l'avis de poste vacant, à l'intérieur du délai prévu. Si l'Employeur utilise un système de dotation, le formulaire sera rempli et remis par ce système.

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

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

- c) À l'exception du salarié en vacances, l'Employeur doit s'assurer de faire parvenir par courriel une copie de l'affichage aux salariés absents, en raison d'un congé prévu à la convention collective. Ce salarié doit transmettre, s'il le désire, sa candidature dans les dix (10) jours ouvrables de la réception du courriel. Il est de la responsabilité du salarié de fournir une adresse courriel valide à l'Employeur.

Le salarié absent peut faire une demande écrite de recevoir la copie des affichages de poste vacant sous pli recommandé à son domicile s'il le désire, il doit transmettre sa candidature dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception de la copie de l'affichage à son domicile.

- d) L'Employeur accepte la candidature d'un salarié qui, au moment de l'affichage, était absent à l'occasion des vacances. Celui-ci doit cependant transmettre une demande écrite à cet effet, à la personne désignée sur l'avis, dans les cinq (5) jours ouvrables de son retour de vacances. Par conséquent, le délai d'affichage pour ce dernier se prolonge pour une durée de cinq (5) jours.
- e) Dans les cinq (5) jours ouvrables suivants la fin de la période d'affichage, l'Employeur transmet au Syndicat la liste des salariés ayant posé leur candidature et la date d'ancienneté de chacun.
- f) L'Employeur doit procéder à la nomination du salarié choisi dans les quarante (40) jours civils de la fin de l'affichage.

Le salarié a la responsabilité de mettre à jour les informations contenues dans son dossier par courriel ou dans le système de dotation si l'Employeur utilise un tel système, notamment l'adresse courriel de son choix, ses formations et expériences, avant l'heure et la date limite pour le dépôt des candidatures.

Le poste est accordé d'abord au salarié permanent ayant postulé, possédant le plus d'ancienneté et répondant aux exigences normalisées du poste. Cependant, une priorité est accordée aux salariés, à la suite de l'application des articles 11, 24 et 25 pour autant

que le salarié puisse accomplir le travail. Advenant un manque de candidature de salariés permanents, le poste est offert aux salariés auxiliaires par ordre d'ancienneté, pour autant qu'ils répondent aux exigences normalisées du poste.

- g) Le salarié choisi débutera sa fonction au plus tard dans les quarante (40) jours civils qui suivent la fin de la période d'affichage, à défaut de quoi, il est rémunéré au salaire de son nouveau poste, s'il s'agit d'un salaire supérieur au sien.

Le candidat qui a complété sa période d'essai et auquel le poste est attribué a droit à une période de familiarisation d'une durée de quarante-cinq (45) jours travaillés.

Pendant la période de familiarisation d'un salarié, l'Employeur doit s'assurer que celui-ci reçoive tout le soutien normalement requis.

- h) Cependant, l'Employeur peut mettre fin à la période de familiarisation en tout temps avant son expiration, s'il est en mesure d'établir que le salarié ne satisfait pas aux exigences normalisées de l'emploi. Il est entendu qu'advenant une telle éventualité, ceci n'a pas pour effet d'empêcher le salarié de postuler, dans le futur, au même poste. De plus, pendant cette période, si le salarié le désire, il peut réintégrer son poste ou celui d'un emploi équivalent, si son ancien poste a été aboli.

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, et ce, sans perdre aucun des avantages.

- i) Advenant qu'un salarié se voit refuser sa demande de mutation ou de promotion, il peut contester la décision de l'Employeur. L'Employeur assume le fardeau de preuve afin de démontrer que le salarié ne remplit pas les exigences normalisées du poste.

19.03 Examen

- a) L'examen mentionné à l'alinéa 19.02 a) doit être pertinent avec le poste et être en relation avec la nature des tâches.

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

- b) L'Employeur fait part des résultats des examens aux candidats. Le candidat peut consulter ses résultats. Dans les cinq (5) jours ouvrables suivants le résultat de l'examen, l'Employeur les transmet au Syndicat.
- c) Advenant un échec, un délai de six (6) mois de la date de l'examen devra s'écouler avant que le salarié puisse se représenter à l'examen pour un même emploi.

19.04 **Reconnaissance**

Pour pourvoir un poste vacant, la qualification et l'expérience acquises aux différents postes occupés par le salarié sont considérées. Toutefois, l'Employeur peut évaluer l'expérience compte tenu de la description de l'emploi.

19.05 **Éligibilité à un emploi**

Le salarié qui a réussi un examen prescrit par l'Employeur devient éligible à l'emploi pour une période de deux (2) ans ou jusqu'à ce qu'il soit nommé ou promu à cet emploi, selon la première éventualité.

19.06 **Traitement**

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

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

- c) Durant une affectation temporaire, le salarié reçoit, pendant toute la durée de son affectation, le salaire de l'emploi ainsi que les augmentations d'échelon. Les échelons auxquels il aurait droit à son emploi permanent lui sont aussi reconnus.
- d) De plus, les parties conviennent que le salarié qui, durant une semaine, travaille à différents postes reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré pour les heures travaillées.
- e) Si, à la suite de la procédure d'affichage prévue au paragraphe 19.02 et suivants, l'affectation permanente d'un salarié nommé temporairement suit immédiatement cette affectation temporaire à ce poste, la nomination permanente du salarié remplaçant est rétroactive à la date à laquelle le poste est reconnu officiellement vacant ou permanent.

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

- f) Lorsqu'un salarié remplit temporairement, à la demande de l'Employeur, un poste d'un groupe de traitement inférieur, il reçoit pour la durée de ce travail son salaire normal. Si cette affectation est à la demande du salarié, il reçoit le groupe de traitement de ce poste inférieur à l'échelon le plus élevé entre l'échelon correspondant au sien ou à l'échelon correspondant à son expérience pertinente dans le cadre de ce poste, pour la durée de son travail.

- 19.07 a) L'Employeur transmet au Syndicat :
- ponctuellement copie de toutes les embauches, affectations temporaires, affectations permanentes, mises à pied, licenciements, congédiements, démissions, départs à la retraite;
 - deux (2) fois l'an, soit entre le 1^{er} et le 15 janvier et entre le 1^{er} et le 15 septembre, copie du registre des postes et des titulaires;
 - copie de toute décision relative à l'abolition de postes ou d'emplois.
- b) Les renseignements précités doivent être transmis au Syndicat dès que disponibles.
- c) Aux fins d'application du présent paragraphe, l'Employeur convient de transmettre les renseignements précités sous forme de support informatique, selon les spécifications techniques convenues.

ARTICLE 20 DESCRIPTIONS, ÉVALUATIONS DES EMPLOIS ET ASSIGNATIONS

- 20.01 a) Les descriptions d'emplois apparaissant à l'annexe « B » énumèrent les éléments généraux nécessaires pour illustrer les principales tâches d'un emploi, telles descriptions ne devant pas être considérées comme un énoncé détaillé et complet des tâches pouvant être confiées à un salarié accomplissant tel emploi. Toute tâche ayant une influence sur l'évaluation doit apparaître à la description.
- b) L'Employeur se réserve le droit d'établir, pour les avis de concours s'adressant aux gens de l'extérieur, la qualification d'emploi différente de celle déterminée aux fins d'évaluation, dans la mesure où elle n'aurait 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 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 Manuel conjoint de classification des emplois, constituant l'annexe « H » des présentes.
- 20.03 a) L'Employeur et le Syndicat conviennent de maintenir un comité mixte d'évaluation composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat afin de discuter des descriptions des nouveaux emplois, des emplois modifiés ou mis à jour, d'en déterminer l'évaluation et le classement, et ce, conformément aux dispositions du Manuel conjoint de classification des emplois, constituant l'annexe « H » des présentes.

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

- b) Le comité se réunit pendant les heures normales de travail et les représentants qui y siègent sont réputés être au travail lors de ces réunions. Les représentants du Syndicat siégeant au comité mixte peuvent procéder à des enquêtes sur les lieux de travail en présence des salariés concernés après en avoir avisé l'Employeur au moins quarante-huit (48) heures à l'avance. Les représentants autorisés à faire ces enquêtes sont ceux libérés en vertu du paragraphe 5.05 h) de la convention collective.
- 20.04 Lorsque l'Employeur avise le Syndicat de son intention de créer un nouvel emploi, de modifier ou de mettre à jour un emploi, il convoque le Syndicat à une rencontre du comité.
- 20.05 A défaut de l'avis prévu au paragraphe 20.04, si un emploi a été modifié, le Syndicat convoque l'Employeur. La demande de révision soumise au comité mixte d'évaluation doit faire état, de façon aussi juste que possible, des changements apportés au contenu de l'emploi ou aux conditions dans lesquelles il s'exécute ainsi que de leur impact respectif sur les facteurs d'évaluation.
- 20.06 Une rencontre du comité mixte doit se tenir dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la convocation de l'une ou l'autre des parties. L'Employeur rédige et fait parvenir au Syndicat copie du procès-verbal qui fait foi, s'il y a lieu, de la demande de révision.
- 20.07
- a) À défaut d'entente quant à la description ou à l'évaluation de tout emploi nouveau, modifié ou mis à jour, le Syndicat peut soumettre le litige à un arbitre unique dont la décision est finale et exécutoire. Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des éléments en litige soulevés au comité mixte d'évaluation suivant la preuve présentée par les parties et les règles énoncées dans le Manuel conjoint de classification des emplois, constituant l'annexe « H » de la présente. Il n'a aucun pouvoir pour prendre des décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent ce manuel ou toute autre disposition de la convention collective.
 - b) Toute décision arbitrale quant à une description d'emploi ne vise qu'à vérifier la concordance entre la description et le travail effectivement accompli par le salarié.
 - c) S'il est établi, lors d'un arbitrage, qu'une tâche affectant l'évaluation dudit emploi n'apparaît pas dans la description bien que les salariés l'accomplissent, l'arbitre a le mandat d'inclure cette tâche dans la description. De plus, si cette inclusion a pour effet de modifier l'évaluation de l'emploi, l'arbitre doit aussi rendre une décision à ce sujet.
- 20.08 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.

- 20.09 a) Aucun examen ne peut être tenu à l'égard d'un emploi modifié ou nouvellement créé si la description du contenu ou l'évaluation dudit emploi n'a pas fait l'objet d'une entente au comité mixte d'évaluation ou d'une sentence arbitrale, à moins qu'une période de six (6) mois ne se soit écoulée depuis le moment de la première rencontre du comité mixte pour discuter dudit emploi sans qu'aucune audition d'arbitrage n'ait eu lieu.
- b) Malgré le paragraphe 19.01, l'Employeur peut pourvoir temporairement ou en permanence les postes d'un nouvel emploi ou qui a subi des changements et mettre en vigueur son classement dès qu'il a avisé le Syndicat de son intention de créer ou de modifier un emploi. Cependant, les postes peuvent être pourvus en permanence dès qu'il existe une liste d'éligibilité en regard de l'emploi.
- 20.10 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. Ce 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 ». S'il est établi, lors d'un arbitrage, qu'un élément essentiel d'une tâche affectant l'évaluation n'apparaît pas dans la description d'emploi, bien que le salarié l'accomplisse et demeure tenu de l'accomplir, l'arbitre a pour mandat d'en fixer l'évaluation et d'ordonner à l'Employeur d'inclure cet élément dans la description. La décision de l'arbitre ne peut rétroagir au-delà de quatre (4) mois de la date du dépôt du grief.
- 20.11 Lors de l'établissement des spécifications d'un emploi, l'Employeur se réserve le droit de demander un diplôme d'études collégiales (DEC) pour cet emploi lorsque le ministère de l'Éducation dispense le programme de cours approprié.

ARTICLE 21 MODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 21.01 C'est le ferme désir de l'Employeur et du Syndicat de régler équitablement et dans les plus brefs délais possibles, tout grief relatif aux traitements et aux conditions de travail.

21.02 **Pré-étape**

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

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

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

a) **Première étape**

Le grief que le Syndicat juge à propos de formuler est soumis à la direction des ressources humaines par courriel dans les quarante-cinq (45) jours civils de la date de l'événement qui a donné naissance au grief. La direction 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 général qui voit alors à désigner les représentants de l'Employeur aux fins de la rencontre prévue au présent alinéa.

b) **Deuxième étape**

Si le grief n'est pas réglé à l'étape précédente la direction des ressources humaines doit aviser par courriel 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. Si aucun avis écrit demandant l'arbitrage n'est reçu dans les soixante (60) jours ouvrables suivant la réponse de la direction des ressources humaines, le grief sera considéré comme réglé ou retiré de la procédure.

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

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

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

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

ARTICLE 22 ARBITRAGE

- 22.01 Les griefs sont soumis à un arbitre unique.
- a) Pour les griefs d'évaluation et d'assignation en emploi, l'Employeur et le Syndicat désignent, pour la durée de la présente convention, Me Francine Lamy pour agir comme arbitre. Advenant que l'arbitre ne puisse procéder à l'audition dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la demande ou si entente entre les parties, les parties peuvent s'entendre pour déférer le grief à un autre arbitre convenu entre elles ou en adressant une demande au ministère du Travail afin qu'il en désigne un.
 - b) Pour les autres griefs, les parties désignent à tour de rôle, Madame, Francine Lamy, Monsieur Éric Levesque et Madame Maureen Flynn. Si l'arbitre désigné ne peut l'entendre dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la demande, les parties peuvent s'entendre pour déférer le grief à un autre des arbitres mentionnés ci-dessus ou à tout autre arbitre ou pour adresser une demande au ministère du Travail afin qu'il en désigne un.
- 22.02
- a) Les pouvoirs de l'arbitre se limitent 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 salarié 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. Toute absence de dix (10) jours consécutifs et plus, sauf pour vacances annuelles, prolonge d'autant la période de dix-huit (18) mois.

L'arbitre a compétence pour maintenir ou abroger la mesure disciplinaire, ordonner la réintégration du salarié dans tous ses droits à l'emploi qu'il occupait ainsi que pour décider de toute indemnité, celle-ci ne devant jamais dépasser le total du traitement perdu à moins qu'il n'ordonne le paiement de dommages exemplaires ou d'intérêts. 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.
- 22.03 L'arbitre rend la décision dans les trente (30) jours civils qui suivent la dernière journée d'audition.
- 22.04 La sentence arbitrale est finale et lie les parties. Celles-ci doivent s'y conformer sans délai. Lorsque l'Employeur doit, en vertu d'une sentence arbitrale, rembourser des sommes d'argent à un salarié, tel remboursement s'effectue dans les soixante (60) jours ouvrables de la date de la décision.

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

22.06 **Procédure sommaire d'arbitrage**

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 des arbitres du service d'arbitrage accéléré SAA Inc;
- b) L'audition des griefs soumis à cette procédure est limitée à une (1) journée par grief. Aucune sentence arbitrale ou notes écrites ne peuvent être déposées lors de l'audition. De plus, aucun expert ne peut être appelé à témoigner;
- c) L'arbitre doit entendre le grief sur le fond à moins qu'il ne donne droit à une objection préliminaire soulevée par l'une ou l'autre des parties;
- d) La décision de l'arbitre constitue un cas d'espèce et ne crée aucun précédent;
- e) L'arbitre doit tenir l'audition dans les dix (10) jours suivant la date où il est saisi du grief et doit rendre sa décision, par écrit, dans les dix (10) jours suivants.

ARTICLE 23 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

23.01 a) Les heures supplémentaires, préalablement autorisées par le supérieur, sont rémunérées au taux horaire normal du traitement du salarié concerné, majoré de cinquante pour cent (50%). Le taux horaire normal est calculé en prenant le traitement individuel périodique divisé par le nombre d'heures de l'emploi.

b) Cependant, le taux horaire normal pour les heures supplémentaires effectuées le dimanche est majoré de cent pour cent (100%).

c) Dans le cas d'un salarié ne bénéficiant pas au cours d'une semaine d'un (1) 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 salarié 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 au moment où il a effectué les heures supplémentaires. Si tel est le cas, les dispositions suivantes s'appliquent :

a) Le salarié peut accumuler jusqu'à concurrence du double du total des heures normales de travail prévu pour son emploi dans une (1) semaine.

- b) Les moments de la reprise en temps des heures ainsi accumulées sont déterminés au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, après entente avec le supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans raison valable et durent au minimum une (1) heure.
 - c) Le temps accumulé au 30 avril et non remis doit être payé au plus tard le 31 mai, et ce, au taux en vigueur au moment du cumul de temps. Le temps accumulé n'est pas transférable à l'année suivante, sauf avec l'autorisation du supérieur immédiat et pour un maximum d'une semaine. Ce temps accumulé reporté doit être repris avant le 31 décembre, à défaut, il est payé.
 - d) Le salarié peut demander le paiement d'un minimum de quatre (4) heures de temps accumulé en cours d'année, ces heures lui sont versées en fonction du cycle normal de paie, au plus tard dans les 30 jours de la date de sa demande.
- 23.03
- a) Les heures supplémentaires sont accomplies par le salarié qui exécute ordinairement la tâche pour laquelle ces heures supplémentaires sont requises. Si plus d'un salarié accomplit les mêmes tâches, les opportunités d'effectuer des heures supplémentaires sont réparties de façon équitable selon l'ancienneté et à tour de rôle.
 - b) En cas d'un besoin additionnel de salariés, les opportunités d'effectuer les heures supplémentaires sont proposées aux salariés pouvant effectuer les tâches demandées, selon l'ancienneté et à tour de rôle, premièrement, de la direction concernée, ensuite, aux salariés volontaires inscrits sur la liste.
- 23.04
- a) Après les heures normales de travail, le salarié obligé de revenir pour effectuer des heures supplémentaires est rémunéré au taux du travail supplémentaire pour un minimum de trois (3) heures. Une demi-heure (1/2 h) est allouée pour le transport à l'intérieur de cette période; toutefois, si la présence de ce salarié est de nouveau requise avant l'expiration de cette période de trois (3) heures, ce dernier ne peut réclamer d'être à nouveau rémunéré pour un minimum de trois (3) heures et son travail en heures supplémentaires compte à partir du premier appel.
 - b) Lorsqu'un salarié reçoit une communication d'un supérieur ou autorisée par un supérieur à l'extérieur des heures normales et qu'il n'a pas à se déplacer pour régler la situation, un minimum d'une (1) heure à taux et demi lui est versé en tout temps.
- 23.05
- En aucun cas, lorsque les heures supplémentaires suivent ou précèdent la période normale de travail, le salarié ne peut être obligé d'espacer ses heures supplémentaires de ses heures normales si ce travail supplémentaire doit être d'une durée de trois (3) heures ou moins. Si ce temps est de plus de trois (3) heures, le salarié ne peut être obligé d'espacer ce temps de ses heures normales pour une durée de plus d'une demi-heure (1/2 h).
- 23.06
- Le salarié absent en raison de vacances, de jour de congé hebdomadaire ou de jour férié, à qui la Cour demande de comparaître pour toute affaire relative à l'exercice ou en conséquence de l'exercice de son emploi, est rémunéré pour une (1) journée complète de travail ou pour le

temps passé à la Cour si ce dernier excède la journée de travail, conformément au paragraphe 23.01 de la convention collective.

23.07 Repas payés

Le salarié qui n'a pas été prévenu douze (12) heures à l'avance aura droit à un repas payé d'une valeur maximale de vingt-cinq dollars (25 \$), sur présentation d'une facture originale, selon les conditions énumérées ci-après :

- a) lorsqu'il aura travaillé trois (3) heures immédiatement à la suite des heures normales de la journée;
- b) lorsqu'il aura travaillé huit (8) heures immédiatement à la suite des heures normales de la journée, il aura droit à un second repas;
- c) à toutes les quatre (4) heures travaillées, lors du congé hebdomadaire ou lors d'un jour de congé férié.

23.08 Le salarié qui travaille, à la demande de l'Employeur, durant toute la période du repas bénéficie quand même de trente (30) minutes pour prendre son repas, sans perte de traitement.

23.09 Le salarié rappelé au travail le matin, et présent plus de deux (2) heures avant ses heures normales de travail, a droit à trente (30) minutes pour déjeuner sans perte de traitement, et ce, durant les heures normales de travail.

ARTICLE 24 CREDIT D'HEURES POUR MALADIE

- 24.01 a) Le salarié permanent, travaillant trente-cinq (35) heures par semaine, a droit à un crédit annuel de soixante-dix (70) heures rémunérées pour maladie. Les autres salariés reçoivent un crédit annuel au prorata.
- b) Au 1^{er} mai de chaque année, l'Employeur accorde le crédit d'heures pour maladie prévu ci-dessus, par anticipation, selon le nombre de mois complets de service prévu à l'emploi d'un salarié entre le 1^{er} mai d'une année, ou la date de son embauche, et le 30 avril de l'année suivante.

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

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

24.04 Le salarié qui s'absente en raison de maladie ou d'accident doit, lorsque requis, dès son retour au travail, se présenter aux ressources humaines et, sur demande de l'Employeur, fournir un certificat ou le formulaire de demande de prestation d'assurance invalidité dûment rempli par son médecin traitant. Le salarié a droit au remboursement du coût exigé par le médecin pour remplir ces documents.

Dans le cas où le médecin traitant du salarié recommande un retour progressif au travail, l'Employeur doit s'y conformer et l'accommoder en conséquence, à moins de contraintes excessives.

24.05 Aussi souvent qu'il le désire et dans tous les cas, l'Employeur peut, par un médecin de son choix, faire examiner le salarié absent pour raison de maladie ou d'accident autre que ce qui est prévu à l'article 25. Pour toute période d'absence pendant laquelle le salarié ne touche pas de prestations d'invalidité de l'assureur, le médecin de l'Employeur décide, si l'absence est motivée et il détermine la date à laquelle le salarié peut reprendre son travail. Le salarié a le droit de se faire représenter par son médecin. Si son médecin et celui de l'Employeur diffèrent d'opinion, ils recommandent la nomination d'un troisième (3^e) médecin dont la décision est finale. L'Employeur accepte le choix des deux (2) médecins. Les honoraires du troisième (3^e) médecin sont payés à parts égales par l'Employeur et par le salarié concerné.

24.06 a) Le solde du crédit d'heures en maladie avancé en vertu du paragraphe 24.01 pour la période comprise entre le 1^{er} mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours, selon le paragraphe 24.01, et non utilisé par le salarié au 30 avril est transférable à raison de quarante-deux (42) heures maximum à la banque de vacances. Le reste ou la totalité peut être payé ou versé à un REER, avec une confirmation par courriel du salarié qu'il a suffisamment d'espace REER selon son avis de cotisation fédéral de l'année précédente.

Pour le salarié à temps partiel visé à l'article 2.01 d), un maximum de trente (30) heures pourra être transféré à la banque de vacances. Le reste ou la totalité peut être payé ou versé à un REER, avec preuve de disponibilité de REER avec une confirmation par courriel du salarié qu'il a suffisamment d'espace REER selon son avis de cotisation fédéral de l'année précédente.

b) Le salarié doit aviser l'Employeur, par écrit, au plus tard le 1^{er} mai de chaque année, de son choix. À défaut de quoi, le solde acquis de crédit d'heures pour maladie et non utilisé lui est payé.

c) Lors de sa mise à la retraite, de sa démission, de son renvoi ou de son décès, tout salarié ou ses ayants droit bénéficient du solde d'heures pour 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 24.07, le salarié n'a droit, pour l'année durant laquelle il abandonne le service, qu'à un douzième (1/12) du nombre d'heures prévu pour son emploi au paragraphe 24.01, par mois complet de service entre le 1^{er} mai courant et le moment de son départ.

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

- 24.08 Lorsqu'un salarié ne peut plus occuper son poste de travail en raison de son état de santé et que l'Employeur décide de le réassigner dans un emploi appartenant à un groupe de traitement inférieur au sien, il maintient son traitement actuel jusqu'à ce que le groupe de traitement auquel il est réassigné ait rejoint son traitement ainsi maintenu.

ARTICLE 25 ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

- 25.01 a) Dans le cas de blessure subie ou de maladie résultant de l'exercice de ses fonctions et ayant fait l'objet d'une réclamation auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, le salarié reçoit un montant égal au traitement net qu'il aurait reçu s'il était demeuré au travail, et ce, jusqu'à la décision de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail établissant que le salarié est consolidé ou qu'il est atteint d'une incapacité permanente qui le rend incapable d'occuper son emploi.

Ce montant comprend la compensation payable en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., c. A-3.001) que l'Employeur lui verse pour le compte de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. Cependant, il est entendu que le salarié rembourse à l'Employeur toute somme d'argent qu'il perçoit en compensation de traitement par l'application de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., c. A-3.001) ou des règlements adoptés sous l'autorité de cette loi.

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

- b) Quant au reste, la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et ses modifications s'appliquent.
- c) Pour recevoir les avances prévues à l'alinéa a), le salarié devra produire les documents ou certificats signés par un médecin et attestant son incapacité. À défaut de fournir ces documents ou dans l'éventualité où la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail refuse la réclamation du salarié, l'Employeur cessera de verser la compensation et elle aura le droit de se rembourser les montant versés en conformité avec les dispositions prévues au paragraphe 34.04.
- 25.02 Aux fins de l'interprétation du présent article, le montant net du traitement en temps normal est égal à l'indemnité payable selon la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* augmentée d'une somme suffisante pour maintenir le traitement net, exclusion

faite de toute prime, des retenues d'impôt sur le revenu et des contributions aux régimes publics applicables à cette somme. Les calculs afférents sont effectués sur une base annuelle.

- 25.03 L'Employeur peut, par un médecin de son choix, faire examiner le salarié accidenté, le tout sous réserve des lois et règlements en vigueur à ce sujet.
- 25.04 Malgré les dispositions contraires ou incompatibles de la convention collective, dès qu'un salarié est considéré apte au travail, à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'Employeur le réintègre dans son poste ou tout autre poste vacant de son emploi ou de tout emploi convenable de groupe de traitement équivalent ou inférieur, qu'il est apte à occuper, et ce, sans perte de traitement.
- 25.05 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 de blessure subie 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 de blessure subie 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^{er} mai de chaque année pour services rendus au cours des douze (12) mois précédents. La période des vacances s'étend du 1^{er} mai d'une année au 30 avril de l'année suivante et les vacances ne peuvent pas être reportées d'une telle année à la suivante sans la permission de l'Employeur.
- b) Le choix des périodes est déterminé selon l'ancienneté du salarié et les besoins de l'Employeur, après entente entre le salarié et son supérieur hiérarchique.

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

Pour la période comprise entre la fête nationale du Québec et la fête du Travail, l'Employeur peut limiter à un maximum de trois (3) semaines consécutives le choix de

vacances des salariés, de façon à donner à tous l'opportunité de bénéficier de la période estivale.

L'Employeur convient d'accorder à tout salarié qui, sous réserve de preuves justificatives, demande quatre (4) semaines consécutives pour un voyage à plus de 2 500 kilomètres de son domicile.

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

Le 1^{er} novembre de chaque année, l'Employeur doit faire un rappel aux salariés dont un crédit d'heures demeure non choisi. Le salarié peut transmettre son choix au plus tard le 15 novembre, et ce, pour une partie ou la totalité de son solde de crédit d'heures de vacances. L'Employeur doit aviser le salarié de sa décision à l'effet d'accepter ou de refuser sa demande au plus tard le 1^{er} décembre. Au 31 janvier, tout crédit non choisi peut être déterminé par l'Employeur.

Lorsque l'Employeur refuse le choix de vacances d'un salarié ou lui détermine sa période de vacances, le salarié en est avisé par écrit.

Toute absence refusée en raison de vacances annuelles inférieures à la durée de la semaine normale de travail du salarié ne peut faire l'objet d'un grief.

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

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

À l'embauche, l'Employeur reconnaît au salarié des années d'expérience pertinentes au poste qu'il occupe acquises à l'externe, si tel est le cas, le salarié bénéficie du quantum de vacances déterminé par l'Employeur correspondant à ses années d'expérience.

Heures hebdomadaires	A Moins de 1 an	B Un an, moins de 2 ans	C 2 ans, moins de 5 ans	D 5 ans, moins de 15 ans	E 15 ans, moins de 20 ans	F 20 ans et plus
35 h	7 h	70 h	105 h	140 h	175 h	210 h

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

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

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

- 26.03 Le salarié qui compte ou comptera le nombre d'années de service requis (date d'embauche) le ou avant le 31 décembre de l'année courante, a droit au nombre d'heures de vacances prévu à l'alinéa a) du paragraphe 26.02, le tout est sujet aux stipulations de l'alinéa c) du même paragraphe.
- 26.04 Sous réserve des dispositions relatives aux aménagements de temps de travail, aucune absence en raison de vacances annuelles ne doit être d'une durée inférieure à trois (3) heures consécutives dans une (1) même journée. Cependant, s'il lui reste moins de trois (3) heures de crédit de vacances, le salarié peut alors prendre le temps qu'il lui reste en temps consécutif dans une (1) même journée.
- 26.05 Le salarié qui quitte le service de l'Employeur a droit au paiement du solde des heures de vacances accumulées au 1^{er} mai, comme 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^{er} mai de l'année en cours, jusqu'à concurrence du maximum prévu au même paragraphe.
- 26.06 Le salarié absent sans traitement au cours de l'année a droit, au 1^{er} mai suivant, à un nombre d'heures de vacances correspondant au nombre de mois complets de service et le calcul se fait conformément aux dispositions du présent article.

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

Lorsqu'une telle absence se prolonge au-delà du 30 avril de l'année suivante, le nombre d'heures de vacances et de congés mobiles acquis durant cette période, s'il y a lieu, est payé en partie ou en totalité au salarié selon son choix (le salarié peut conserver maximum ce qu'il aurait s'il était demeuré au travail) dans les trente (30) jours suivant le 1^{er} mai, payable selon le traitement normal du salarié audit 30 avril ou versés dans un REER.

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

26.08 La Ville s'engage à verser à l'étudiant, en même temps que sa paie hebdomadaire, une paie de vacances égale à quatre pour cent (4%) ou six pour cent (6%) du salaire gagné (à l'exclusion des primes et du temps supplémentaire), selon le cas.

ARTICLE 27 JOURS FÉRIÉS

27.01 a) Sont chômés et rémunérés les jours suivants :

- 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.

Pour la période des fêtes de Noël et du jour de l'An, le salarié a droit, selon l'horaire applicable, à huit (8) ou dix (10) jours ouvrables consécutifs de congés rémunérés débutant le samedi précédant Noël et se terminant le dimanche suivant le jour de l'An. Les dates convenues sont :

- du samedi 23 décembre 2023 au dimanche 7 janvier 2024;
- du samedi 21 décembre 2024 au dimanche 5 janvier 2025;
- du samedi 20 décembre 2025 au dimanche 4 janvier 2026;
- du samedi 19 décembre 2026 au dimanche 3 janvier 2027;
- du samedi 18 décembre 2027 au dimanche 2 janvier 2028;
- du samedi 23 décembre 2028 au dimanche 7 janvier 2029;
- du samedi 22 décembre 2029 au dimanche 6 janvier 2030.

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

Le congé de la fête du Canada se tiendra le jour même à chaque année et ne pourra plus être reporté, sauf si la fête tombe un vendredi, samedi ou un dimanche. Il sera alors reporté au jour ouvrable suivant.

- b) Le salarié reçoit pour cette journée le salaire qu'il aurait normalement reçu s'il avait été appelé au travail un jour normal de travail.

Le salarié en vacances ne perd pas le jour de congé et doit le reprendre dans les trois (3) mois suivant son retour de vacances et après entente avec son supérieur immédiat. Par ailleurs, les congés prévus pour la période des fêtes mentionnés à l'alinéa a), ne peuvent être reportés.

- c) De plus, le salarié, à l'exception de l'étudiant, a droit à quarante-deux (42) heures de congé mobile qu'il doit prendre à l'intérieur de la période comprise entre le 1^{er} mai et le 30 avril de chaque année et celles-ci ne peuvent être reportées l'année suivante. Les heures de congés mobiles sont prises après entente entre le salarié et son supérieur immédiat. L'acquisition des heures de congés mobiles se fait pour tous les salariés selon le paragraphe d) ci-dessous.
- d) L'acquisition des heures de congés mobiles pour le salarié qui travaille selon les conditions mentionnées à l'alinéa c) sont accordées par anticipation en vertu des mois complets de service prévus à l'emploi d'un salarié entre le 1^{er} mai d'une année ou la date de son embauche et le 30 avril de l'année suivante à raison de trois (3) heures trente (30) minutes par mois. Ce crédit d'heures est ajusté selon le nombre d'heures prévu à l'horaire du salarié effectuant moins d'heures que celui prévu à la semaine normale de travail. Les ajustements, lorsque trop d'heures de congés mobiles ont été avancées, sont effectués, soit lors de la fin d'emploi ou de la mise à pied du salarié ou au 30 avril de l'année échéante. Il est ainsi permis à l'Employeur de percevoir le montant correspondant aux heures de congé mobile pris en surplus, à la dernière paie du salarié ou reporter le solde négatif à celui de l'année suivante.
- e) Le salarié peut utiliser son crédit d'heures de congés mobiles en jours, demi-jours (1/2) ou en heures à un moment qui convient au salarié. Ces heures sont prises après approbation de son supérieur immédiat, et ce, jusqu'à ce qu'il ait atteint le maximum du crédit avancé. De plus, le salarié qui n'a pas suffisamment d'heures de congés mobiles dans sa banque pour s'absenter une (1) journée complète peut utiliser un congé personnel, des heures de vacances ou des heures de temps compensé.

27.02 Lorsqu'un salarié doit travailler un jour férié en conséquence de son horaire de travail, il reçoit, en plus de son traitement normal, une somme d'argent correspondant à cent pour cent (100%) de son taux horaire normal pour chaque heure travaillée, jusqu'à concurrence du nombre d'heures normales prévu à son horaire de travail. Le jour férié ainsi travaillé ne peut être reporté.

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

ARTICLE 28 CONCILIATION, VIE-TRAVAIL

28.01 Congés spéciaux

Tout salarié ayant travaillé durant une période consécutive de trois (3) mois bénéficie d'une absence motivée, sans retenue de salaire dans les cas suivants :

Décès du conjoint ou de son enfant	Cinq (5) jours ouvrables ou normalement travaillés, y compris le jour des funérailles.
Décès du père et de la mère	Quatre (4) jours ouvrables ou normalement travaillés, y compris le jour des funérailles.
Décès d'un frère, d'une sœur, du beau-père, de la belle-mère, d'un petit-enfant, d'un gendre, d'une bru, d'un demi-frère, d'une demi-sœur	Trois (3) jours ouvrables ou normalement travaillés, y compris le jour des funérailles.
Décès d'un grand-parent, du beau-frère, de la belle-sœur	Un jour ouvrable ou normalement travaillé à l'occasion du décès ou des funérailles.
Mariage de l'employé	Une (1) semaine, y compris le jour du mariage.
Mariage du père, de la mère, d'un enfant, d'un frère, d'une sœur	Un (1) jour, soit celui du mariage.
Naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la 12 ^{ième} semaine de grossesse	Trois (3) jours ouvrables ou normalement travaillés, incluant celui de la naissance, et ce congé peut être fractionné en journées, à la demande du salarié sans compter qu'une (1) journée peut être utilisée pour le baptême, ou ce qui en tient lieu, et ce, dans un délai maximum de six (6) mois de la naissance.

Au moment où un salarié est choisi comme membre d'un jury	Pour cette occasion, le salarié recevra son plein salaire moins tout montant payé par la Cour
Congé familial	Tout salarié peut s'absenter sans solde jusqu'à seize (16) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est nécessaire selon l'article 79.8 de la <i>Loi sur les normes du travail</i> . L'absence peut être prolongée jusqu'à 104 semaines si elle vise un enfant mineur, selon l'article 79.8 de la <i>Loi sur les normes du travail</i> .

28.02 Dans les cas précités, si le mariage ou les funérailles ont lieu à plus de cent quatre-vingts (180) kilomètres de l'île de Montréal, le salarié a droit à un (1) jour additionnel.

28.03 Dans tous les cas, le salarié doit prévenir, par écrit, son supérieur immédiat, et ce, avant son départ.

28.04 Pour bénéficier des congés prévus dans le présent article, le salarié doit fournir, sur demande de l'Employeur, la preuve ou l'attestation des faits.

28.05 Dans les cas précités, les jours comptent de la date de l'événement et sont payés seulement s'ils coïncident avec des jours ouvrables, sauf pour le mariage du salarié. Les salariés reçoivent, lors de ces congés, le taux de salaire de leur fonction normale pour autant que le salarié participe à l'événement.

Les congés accordés pour les décès pourront être reportés au moment de la cérémonie (enterrement, crémation) sans toutefois dépasser les jours permis s'ils avaient été pris au moment de l'événement, sur remise de la preuve ou attestation des faits prévue à 28.04.

28.06 Le ou les jour(s) prévu(s) dans le présent article est ou sont accordé(s), nonobstant l'un ou l'autre des jour(s) de congés ou de vacances prévus dans la présente convention. Il peut ou ils peuvent être repris au moment convenu avec l'autorisation d'un supérieur ou remis dans la banque de vacances si ces congés surviennent pendant les vacances.

28.07 Advenant le décès d'un salarié ou du conjoint d'un salarié, deux (2) salariés peuvent assister aux funérailles, sans perte de salaire, après avoir obtenu du directeur du Service l'autorisation de s'absenter.

28.08 **Congés personnels**

a) Le salarié peut, pourvu qu'il puisse être remplacé sans frais additionnel par l'Employeur, avec l'accord de son supérieur immédiat, s'absenter six (6) fois au cours de la période du 1^{er} mai au 30 avril. Chaque absence est d'au moins une (1) heure par jour et est considérée

comme une (1) fois. Ces absences sont déduites du crédit d'heures pour maladie prévu à l'alinéa b) du paragraphe 24.01. Si le salarié n'a pas de crédit d'heures pour maladie ou de banque d'heures pour maladie, ces absences sont sans traitement.

- b) Sur approbation du directeur ou de son représentant et à condition que le salarié en ait fait la demande dans les quinze (15) jours ouvrables précédant son départ pour vacances, ces heures d'absence peuvent être ajoutées à la période des vacances du salarié.
- c) Le salarié peut également bénéficier de quinze (15) jours d'absence motivée par année, sans traitement, pour s'acquitter des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

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

28.09 **Congés pour affaires judiciaires**

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

Toutefois, le salarié assigné comme témoin dans une affaire où l'Employeur est concerné et dans laquelle il n'est pas témoin de ce dernier, ne reçoit pas la différence prévue au présent paragraphe excepté s'il est convoqué pour des événements dont il a été témoin dans le cadre de son emploi et qu'il n'est pas convoqué par le syndicat.

28.10 **Congés pour affaires publiques**

- a) Sur demande écrite, l'Employeur accorde un (1) congé sans traitement d'au plus soixante (60) jours ouvrables à tout salarié qui brigue les suffrages à une élection fédérale ou provinciale. De même, l'Employeur accorde un (1) congé sans traitement, dont la durée maximale est égale à la période comprise entre le lendemain de la publication de l'avis d'élection et le jour du scrutin, à tout salarié qui brigue les suffrages à une (1) élection municipale.
- b) Le salarié élu bénéficie d'un (1) congé sans traitement pour la durée de son mandat d'office comme député fédéral ou provincial. À la fin de son mandat d'office, il revient à un emploi identique ou équivalent à celui qu'il détenait lors de son départ.
- c) Le salarié élu conseiller ou maire d'une municipalité bénéficie d'un (1) congé sans traitement le temps nécessaire pour accomplir les charges de son mandat.

28.11 **Congé de maternité**

La salariée enceinte a droit à un (1) congé de maternité sans salaire de dix-huit (18) semaines continues ou de quinze (15) semaines continues selon son choix ou, le cas échéant, conformément à l'article 18 de la *Loi sur l'assurance parentale*. La répartition du congé de maternité avant et après l'accouchement demeure à la discrétion de la salariée et inclut le jour de l'accouchement. Toutefois, lorsque le congé de maternité débute la semaine de l'accouchement, cette semaine n'est pas prise en compte aux fins du calcul de la période de dix-huit (18) semaines continues.

28.12 La personne 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 personne salariée avise son supérieur immédiat le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter.

La salariée donne un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement. Le certificat médical peut, dans le cas présent, être remplacé par un rapport écrit signé par une sage-femme certifiée.

Malgré ce qui précède, l'avis écrit peut être de moins de trois (3) semaines s'il est appuyé d'un certificat médical attestant du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

En cas d'interruption de grossesse ou en cas d'urgence découlant de l'état de grossesse et entraînant l'arrêt de travail, la personne salariée doit, aussitôt que possible, fournir à l'Employeur un avis accompagné d'un certificat médical attestant de l'interruption de grossesse ou de l'urgence.

28.13 Malgré l'avis prévu au paragraphe 28.12, la salariée peut revenir au travail avant l'expiration de son congé de maternité. Toutefois, l'Employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement un (1) certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit à au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.

28.14 Lorsqu'il y a un 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 (1) congé de maternité spécial et elle est considérée en absence pour cause de maladie selon les articles 24 et 30, de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

28.15 Lorsque la santé de la salariée enceinte ou celle du fœtus est mise en danger à la suite de déclaration d'un cas de maladie infectieuse dans l'établissement où la salariée est affectée, ou lorsque la salariée est exposée à des radiations ou autres conditions mettant effectivement en danger sa santé ou celle du fœtus, la salariée doit être affectée à des tâches ou dans un endroit où sa santé, ou celle du fœtus, n'est pas mise en danger. Si l'Employeur est dans l'impossibilité

de la réaffecter dans d'autres tâches ou dans un autre lieu, la salariée bénéficie d'un congé avec salaire pour toute la durée où il y a danger pour elle et le fœtus.

28.16 À la fin d'un congé de maternité, l'Employeur doit réintégrer la salariée au poste qu'elle occupait au moment de son départ avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel elle aurait eu droit si elle était restée au travail, ou au poste qu'elle a obtenu, à sa demande, durant son congé.

28.17 Durant son congé de maternité la salariée a droit aux avantages suivants :

- a) La salariée 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 reçoit pour chacune des semaines où elle reçoit ces prestations une indemnité complémentaire égale à la différence entre cent pour cent (100%) de son salaire net et la prestation du régime québécois d'assurance parentale reçue, mais sans toutefois excéder dix-huit (18) semaines. Il est entendu qu'en cas de refus, la salariée reçoit uniquement la partie à laquelle elle aurait eu droit si elle avait été déclarée admissible.
- b) La salariée conserve et accumule son ancienneté ainsi que le maintien des droits qui s'y rattache.
- c) Pour la salariée qui ne reçoit pas le montant prévu à l'alinéa a), elle a droit au paiement de la différence entre le salaire normal et la prestation de maternité pour les jours de fête chômés et payés qui ont lieu durant cette période d'assurance parentale. Ce différentiel est payé lors de son retour au travail, mais si elle ne revient pas au travail, elle n'a pas droit à tel paiement.
- d) La salariée conserve et accumule son quantum de vacances et son crédit d'heures pour maladie.
- e) La salariée maintient ses droits et avantages aux régimes d'assurance collective et au régime complémentaire de retraite dans la mesure où elle paie le coût de participation en ayant, préalablement, indiqué son intention au formulaire prévu à cet effet.
- f) La salariée a le droit de poser sa candidature à un poste vacant régulier ou temporaire.

28.18 Lorsque survient une interruption de grossesse en raison d'une fausse-couche naturelle ou d'une interruption volontaire de grossesse avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, et peut s'absenter selon les articles 24 et 30 ou, sans salaire, pour une durée n'excédant pas trois (3) semaines, à moins qu'un certificat médical atteste du besoin de prolonger le congé.

Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse, la salariée a droit au même congé de maternité d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues à compter de la semaine de l'événement.

En cas d'interruption de grossesse ou d'accouchement prématuré, la salariée doit, le plus tôt possible, fournir un avis écrit à l'Employeur l'informant de la date de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.

- 28.19 La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé peut, pour cette raison ou pour d'autres raisons, revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le terminer lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers. Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité, ce congé peut être suspendu, après entente sur les modalités, avec l'Employeur pendant la durée de cette hospitalisation.

La salariée qui fait parvenir à l'Employeur, avant la date d'expiration de son congé de maternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige a droit à une prolongation du congé de maternité de la durée indiquée au certificat médical.

28.20 **Congé de paternité**

Le salarié qui est père d'un nouveau-né a droit à un congé de paternité sans salaire d'une durée de cinq (5) semaines continues ou de trois (3) semaines continues, selon son choix, ou le cas échéant, conformément à l'article 18 de la *Loi sur l'assurance parentale*.

Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine, au plus tard, soixante-dix-huit (78) semaines après la semaine de la naissance.

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.

La salariée de même sexe que la conjointe qui accouche, a également droit à ce congé, si elle est reconnue sur l'acte de naissance et qu'il s'agit d'un projet parental commun.

- 28.21 A la fin d'un congé de paternité, l'Employeur doit réintégrer le ou la salarié(e) au poste qu'il ou qu'elle occupait au moment de son départ avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il ou elle aurait eu droit s'il ou si elle était resté(e) au travail, ou au poste qu'il ou qu'elle a obtenu, à sa demande, durant son congé.

- 28.22 Durant son congé de paternité, le ou la salarié(e) a droit aux avantages suivants :

- a) À la suite de la présentation d'une demande de prestation en vertu du régime québécois d'assurance parentale, le ou la salarié(e) déclaré(e) admissible à de telles prestations, reçoit pour chacune des semaines où il ou elle reçoit des prestations du régime québécois d'assurance parentale, une indemnité complémentaire égale à la différence entre cent pour cent (100%) de son salaire net et la prestation du régime québécois d'assurance parentale qu'il ou qu'elle reçoit mais sans toutefois excéder cinq (5) semaines. Il est entendu qu'en cas de refus, le ou la salarié(e) reçoit uniquement la partie à laquelle il ou elle aurait eu droit s'il ou si elle avait été déclaré(e) admissible.

- b) Le ou la salarié(e) conserve et accumule son ancienneté.
- c) Pour le ou la salarié(e) qui ne reçoit pas le montant prévu à l'alinéa a), ce(tte) dernier(ère) a droit au paiement de la différence entre le salaire régulier et la prestation de maternité pour les jours de fête chômés et payés qui ont lieu durant cette période d'assurance parentale. Ce différentiel est payé lors du retour au travail du ou de la salarié(e), mais s'il ou elle ne revient pas au travail, il ou elle n'a pas droit à tel paiement.
- d) Le ou la salarié(e) conserve et accumule son quantum de vacances et son crédit d'heures pour maladie.
- e) Le ou la salarié(e) maintient ses droits et avantages aux régimes d'assurance collective et de retraite dans la mesure où le ou la salarié(e) paie le coût de sa participation en ayant au préalable indiqué son intention au formulaire prévu à cet effet.
- f) Le droit pour le ou la salarié(e) de postuler un poste vacant régulier ou temporaire, mais, dans ce dernier cas, le ou la salarié(e) doit être disponible au moment où le remplacement doit être effectué.

28.23 **Congé d'adoption**

Le salarié qui adopte un enfant a droit à un congé d'au plus de trente-sept (37) semaines continues ou de vingt-huit (28) semaines continues en cas d'adoption conformément à l'article 18 de la *Loi sur l'assurance parentale*.

Le congé débute la semaine de l'arrivée de l'enfant chez l'un des parents si l'adoption est au Québec et deux (2) semaines avant la semaine de l'arrivée de l'enfant chez l'un des parents si l'adoption est à l'extérieur du Québec.

28.24 À la fin d'un congé, l'Employeur doit réintégrer le salarié au poste qu'il occupait au moment de son départ, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail, ou au poste qu'il a obtenu, à sa demande, durant son congé.

28.25 Durant son congé d'adoption, le salarié a droit aux avantages suivants :

- a) Le salarié 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, reçoit pour chacune des semaines où il reçoit des prestations du régime québécois d'assurance parentale une indemnité complémentaire égale à la différence entre cent pour cent (100%) de son salaire net et les prestations du régime québécois d'assurance parentale qu'il reçoit, mais sans toutefois excéder douze (12) semaines. Il est entendu qu'en cas de refus, le salarié reçoit uniquement la partie à laquelle il aurait eu droit s'il avait été déclaré admissible.
- b) Le salarié conserve et accumule son ancienneté ainsi que le maintien des droits qui s'y rattache.

- c) Pour le salarié qui ne reçoit pas le montant prévu à l'alinéa a), ce dernier a droit au paiement de la différence entre le salaire normal et la prestation d'adoption pour les jours de fête chômés et payés qui ont lieu durant cette période d'assurance parentale. Ce différentiel est payé lors du retour au travail du salarié, mais s'il ne revient pas au travail, il n'a pas droit à tel paiement.
- d) Le salarié conserve et accumule son quantum de vacances et son crédit d'heures pour maladie.
- e) Le salarié maintient ses droits et avantages aux régimes d'assurance collective et de retraite dans la mesure où le salarié paie le coût de sa participation en ayant au préalable indiqué son intention au formulaire désigné à cet effet.
- f) Le droit pour le salarié de postuler à un poste vacant régulier ou temporaire, mais dans ce dernier cas, le salarié doit être disponible au moment où le remplacement doit être effectué.

28.26 **Congé parental**

Le salarié qui est le père ou la mère d'un nouveau-né ou qui adopte un enfant mineur a droit à un congé parental sans traitement d'au plus soixante-cinq (65) semaines, et ce, incluant un congé de paternité ou de maternité.

Le congé parental peut débuter au plus tôt le jour de la naissance de l'enfant ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard quatre-vingt-cinq (85) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, quatre-vingt-cinq (85) semaines après que l'enfant lui ait été confié.

- 28.27 Le congé parental peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence du salarié est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé. Également, si le salarié a l'intention de revenir au travail avant l'expiration du congé, il doit aviser par écrit l'Employeur, au moins trois (3) semaines à l'avance.
- 28.28 À la fin d'un congé parental, l'Employeur doit réintégrer le salarié au poste qu'il occupait au moment de son départ ou au poste qu'il a obtenu, à sa demande, durant son congé, avec les mêmes avantages, y compris le traitement auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail.
- 28.29 Dans le cas d'un congé parental, le salarié a droit aux avantages suivants pour la durée prévue de son congé :
 - a) le versement des prestations parentales ou d'adoption, en autant qu'il soit admissible au régime prévu à la *Loi sur l'assurance parentale*;

- b) la conservation et l'accumulation de son ancienneté ainsi que le maintien des droits qui s'y rattache;
- c) le paiement de la différence entre le salaire régulier du salarié et les prestations qu'il reçoit en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* pour les jours de fête chômés et payés tombant durant cette période. Ce différentiel est payé lors du retour au travail du salarié, mais s'il ne revient pas au travail, il n'a pas droit à tel paiement;
- d) la conservation et l'accumulation de son quantum de vacances, pour un maximum de quatre-vingt-cinq (85) semaines, tel que prévu à la *Loi sur les normes du travail*, incluant l'ensemble des congés prévus au présent article, son crédit d'heures pour maladie et son allocation d'ancienneté;
- e) le maintien des régimes d'assurance collective et du régime complémentaire de retraite dans la mesure où le salarié défraie le coût de sa participation en ayant au préalable indiqué son intention sur le formulaire désigné à cet effet;
- f) le droit pour le salarié de postuler à un poste vacant régulier ou temporaire mais, dans ce dernier cas, le salarié doit être disponible au moment où le remplacement doit être effectué.

28.30 Lors d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental, le salarié peut, à son choix, prendre ses vacances annuelles avant, à la suite du congé ou à tout autre moment après entente avec le directeur du Service au moins un (1) mois à l'avance.

28.31 **Congé pour présence requise**

Le salarié a droit à un congé sans traitement pour présence requise auprès d'un membre de sa famille ou d'une personne pour qui il est proche-aidant et qui a eu une grave maladie ou un grave accident, conformément aux dispositions de la *Loi sur les normes du travail*.

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

28.32 **Congé à traitement différé**

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

b) **Définition**

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

d'un traitement pendant le congé obtenu. Ce régime comprend une période de contribution suivie d'une période de congé.

c) Durée du régime

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

d) Période de contribution au régime

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

e) Durée du congé

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

f) Répartition du pourcentage du traitement (RCTD)

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

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

g) Traitement applicable

Le pourcentage du traitement que reçoit le salarié au cours des années de participation au régime est calculé, selon l'option choisie à l'alinéa f), sur la base du traitement annuel

réajusté selon les augmentations prévues à la présente convention, à l'exception de l'augmentation statutaire s'il y a lieu, correspondant proportionnellement à la période de congé.

h) **Droits et avantages**

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

Au cours de la période de congé, le salarié en congé à traitement différé conserve mais n'accumule pas les avantages et autres bénéfices prévus ou non à la présente convention. En outre, il conserve la totalité de son solde d'heures de vacances accumulées mais non utilisées au moment de la prise d'effet du congé. Ces heures pourront être utilisées au retour du congé ou reportées conformément aux dispositions du paragraphe 26.07.

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

i) **Admissibilité**

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

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

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

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

k) **Terminaison de régime**

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

- Si l'employé quitte son emploi;
- Si le salarié est congédié;
- En cas de décès du salarié.

Dans des circonstances extraordinaires, telles que des difficultés financières sérieuses et avec l'assentiment de l'autorité compétente, le salarié peut se retirer du régime à la

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

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

l) Interruption temporaire du régime

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

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

m) Congés parentaux

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

n) Suspension

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

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

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

o) **Retour**

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

p) **Généralité**

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

28.33 **Absences pour violence conjugale, violence à caractère sexuel ou d'acte criminel**

Les salariés faisant face à de la violence conjugale, violence à caractère sexuel ou d'acte criminel, auront jusqu'à cinq (5) jours de congés payés pour se présenter à des rendez-vous médicaux, des procédures judiciaires ou pour toute autre obligation en lien avec cette absence. Ce congé s'ajoute aux autres congés prévus par la convention collective et peut être pris de façon consécutive, à la journée ou fraction d'une journée, et ce, avec l'autorisation préalable des ressources humaines.

ARTICLE 29 AUGMENTATION D'ÉCHELON

- 29.01 a) La structure salariale compte quatre (4) niveaux, soit minimum, échelon 1, échelon 2 et maximum. L'écart entre les échelons est de de 5%. (Annexe A)
- b) Le salarié reçoit l'équivalent d'une augmentation d'échelon d'année en année, le jour anniversaire de sa nomination comme salarié ou de sa promotion temporaire ou permanente.
- 29.02 Le salarié bénéficie automatiquement des augmentations d'échelon.
- 29.03 a) La valeur de chacun des échelons est augmentée au 1^{er} janvier 2023 de quatre virgule soixante-quinze pour cent (4,75%).
- b) La valeur de chacun des échelons est augmentée au 1^{er} janvier 2024 de trois virgule vingt-cinq pour cent (3,25%).
- c) La valeur de chacun des échelons est augmentée au 1^{er} janvier 2025 de trois pour cent (3%).

- d) La valeur de chacun des échelons est augmentée au 1^{er} janvier 2026 de deux virgule vingt-cinq pour cent (2,25%).
- e) La valeur de chacun des échelons est augmentée au 1^{er} janvier 2027 de deux virgule vingt-cinq pour cent (2,25%).
- f) La valeur de chacun des échelons est augmentée au 1^{er} janvier 2028 de deux virgule cinq pour cent (2,5%), jusqu'à l'IPC* maximum 3%.
- g) La valeur de chacun des échelons est augmentée au 1^{er} janvier 2029 de deux virgule cinq pour cent (2,5%), jusqu'à l'IPC* maximum 3%.

* Le traitement individuel du salarié est augmenté jusqu'au pourcentage équivalent à l'IPC annualisé à Montréal du mois de septembre pour l'année précédente, pour un maximum de 3%.

ARTICLE 30 RÉGIMES D'ASSURANCE

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

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

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

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

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

- 30.02 Le rabais accordé par Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSO) est versé au fonds d'assurance du Syndicat à titre de contribution au coût d'assurances additionnelles. L'Employeur contribue un montant égal à trois virgule trois dixièmes pour cent (3,3%) de la masse salariale des salariés assujettis à la convention collective. À compter du 1^{er} janvier 2029, une augmentation de zéro virgule quinze pour cent (0,15%) est ajoutée.

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

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

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

- a) Un salarié invalide a droit, à l'expiration d'un délai de carence égal à vingt-sept (27) semaines, à une rente d'invalidité annuelle payable bimensuellement et égale à trente-cinq pour cent (35%) de son meilleur traitement. Cette rente est majorée des augmentations de traitement prévues à la convention collective. Le meilleur traitement est égal à la moyenne annuelle du traitement pour les trente-six (36) mois consécutifs les mieux rémunérés, précédant le début de l'invalidité.

L'Employeur procure au salarié une assurance salaire de longue durée additionnelle identique à celle prévue au présent paragraphe. Cette assurance est complètement à la charge du salarié qui assume le coût de la prime. Cette prime ne peut être supérieure à celle de l'Employeur.

- b) Cette rente d'invalidité ne peut être supérieure à ce qui suit : le montant qu'il faut ajouter à cinquante pour cent (50%) du montant initial payable en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., c. A-3.001) ou de la *Loi sur l'assurance automobile* (L.R.Q., c. A-25) pour atteindre le montant de la rente d'invalidité prévu à l'alinéa a), à l'exclusion des prestations versées suivant la *Loi visant à favoriser le civisme* (L.R.Q., c. C-20) et la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels* (L.R.Q., c. 1-6).
- c) Aux fins de l'application du présent paragraphe, la définition d'invalidité durant les dix-huit (18) premiers mois correspond, sous réserve de l'application de l'alinéa e) ci-dessous et des limitations et exclusions habituellement applicables dans les contrats d'assurance en cas d'invalidité de courte durée, à l'état de déficience physique ou mentale nécessitant un suivi médical et qui rend le salarié totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi. Par la suite, elle correspond à l'état de déficience physique ou mentale qui rend le salarié totalement incapable d'accomplir tout emploi que l'Employeur peut lui offrir, pour lequel il est raisonnablement qualifié en raison de sa formation, son éducation ou son expérience et qui comporte une rémunération au moins égale au double de la prestation prévue à l'alinéa a) du présent paragraphe.
- d) Le paiement de la rente d'invalidité cesse lorsqu'il appert d'un rapport médical que l'invalidité en regard de son emploi d'origine a pris fin, lorsqu'un emploi répondant aux exigences de la définition d'invalidité devient disponible, lorsque le salarié est admissible à une retraite sans réduction ou s'il atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans, ou lorsque le salarié prend sa retraite. Lors de son retour au travail, le salarié reçoit le traitement qu'il aurait reçu n'eut été de son invalidité et cela sans perte de tous droits et avantages prévus à la convention collective.

e) **Examens médicaux**

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

f) **Indexation**

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

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

- g) Le salarié qui est admissible à une retraite sans réduction ou s'il est âgé de soixante-cinq (65) ans ou plus et 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 temporaires et des salariés à temps partiel aux régimes d'assurance, comme fixée par le Syndicat. L'Employeur fait remise périodiquement au fonds d'assurance du Syndicat des sommes ainsi perçues.

ARTICLE 31 REMBOURSEMENT DE DÉPENSES, FRAIS DE DÉPLACEMENT ET STATIONNEMENT

- 31.01 Le salarié n'est pas tenu d'utiliser son automobile dans l'exécution de son travail.
- 31.02 a) Le salarié est remboursé de toute dépense encourue dans ou en conséquence de l'exercice de son emploi, à condition que celle-ci ait été approuvée au préalable par l'Employeur.
- b) La politique de l'Employeur consiste à accorder un taux uniforme de remboursement de dépenses et de frais de déplacement aux salariés qui sont appelés à encourir de tels frais dans des circonstances analogues.
- c) Pour tout déplacement impliquant des dépenses prévisibles de vingt-cinq dollars (25 \$) et plus, l'Employeur accorde, sur demande, une avance pour compenser les frais de dépenses approuvés au préalable.
- 31.03 Le salarié qui bénéficie actuellement du droit de stationner gratuitement à son lieu de travail ou près de son lieu de travail le conserve à moins qu'il y ait déplacement physique de l'unité administrative ou du salarié ou changement de vocation du terrain disponible.

ARTICLE 32 PERFECTIONNEMENT

- 32.01 L'Employeur consent à rembourser à tout salarié permanent, sur présentation d'une attestation de succès, ou dans le cas où il n'existe pas d'examen, d'une attestation de présence au cours, les frais d'admission, d'inscription et de scolarité, excluant le matériel, de tout cours d'études approuvé par l'Employeur, avant le début du cours, et qui est en relation avec la nature du travail exécuté par le salarié ou qui peut lui permettre d'accéder à un emploi supérieur ou autre emploi chez l'Employeur.
- 32.02 Si un cours est demandé par l'Employeur ou les autorités gouvernementales, les frais d'admission, d'inscription et de scolarité sont complètement payés par l'Employeur; si ces cours ont lieu durant les heures de travail, il n'y a pas de retenue de traitement et le salarié n'est pas tenu de remettre en temps la période des cours, le tout sujet à entente entre l'Employeur et le salarié concerné.
- 32.03 **Association ou 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.
- 32.04 Un salarié qui désire prendre un congé sans traitement afin de poursuivre des études à plein temps en relation avec la nature du travail qu'il exécute, ou qui peuvent lui permettre d'accéder

à un autre emploi chez l'Employeur, peut obtenir la permission de s'absenter sans traitement pour une période définie.

32.05 **Comité**

- a) Le comité de relations de travail prévu à l'article 13 aura également pour mandat de discuter de toute question touchant le perfectionnement. À cet égard, il tentera d'établir un programme de perfectionnement qui doit tenir compte des objectifs suivants :
- faciliter le plan de carrière;
 - maintenir, développer et acquérir des compétences;
 - accéder à des fonctions supérieures;
 - répondre à des besoins institutionnels de développement de la main-d'œuvre;
 - faciliter la gestion et la mobilité des salariés mis en disponibilité.
- b) Le programme de formation doit assurer les aspects suivants :
- formation professionnelle et technique;
 - formation en santé et sécurité du travail;
 - formation à la suite des changements technologiques;
 - formation requise pour la réorientation des salariés mis en disponibilité.
- c) L'Employeur met à la disposition du comité l'information relative aux programmes étudiés ou envisagés.
- d) Le responsable désigné à cette fin par l'Employeur doit informer annuellement le comité des programmes de formation mis de l'avant par l'Employeur.
- e) Pour le processus d'allocation des ressources du programme de formation, le responsable des ressources humaines fait un inventaire des besoins de formation du personnel syndiqué auprès des gestionnaires et suggère les priorités de formation selon des critères préalablement établis et en informe le comité.

Le comité complète les besoins de formation du personnel par ordre de priorité, élabore le plan de formation annuelle et gère la formation.

- 32.06 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

pour maladie, en congés mobiles et congés spéciaux payés, en jours fériés et congés chômés et payés, en primes, en prestations versées en vertu de l'alinéa 25.01 a), en vacances, en prestations liées aux congés de maternité ou parental, en libérations syndicales payées par l'Employeur et en travail supplémentaire. La masse salariale inclut les sommes versées aux salariés mis à pied, ayant démissionné ou ayant été congédiés pendant la période en cause.

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

ARTICLE 33 TRAITEMENT

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

La rémunération individuelle du salarié au service de l'Employeur le 1^{er} janvier 2023 est augmentée de quatre virgule soixante-quinze pour cent (4,75%) à compter de cette date.

Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective, un forfaitaire de mille dollars (1 000 \$) sera versé aux salariés permanents à l'emploi en date de la signature de la convention collective

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

La rémunération individuelle du salarié au service de l'Employeur le 1^{er} janvier 2024 est augmentée de trois virgule vingt-cinq pour cent (3,25%) à compter de cette date.

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

La rémunération individuelle du salarié au service de l'Employeur le 1^{er} janvier 2025 est augmentée de trois pour cent (3%) à compter de cette date.

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

La rémunération individuelle du salarié au service de l'Employeur le 1^{er} janvier 2026 est augmentée de deux virgule vingt-cinq pour cent (2,25%) à compter de cette date.

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

La rémunération individuelle du salarié au service de l'Employeur le 1^{er} janvier 2027 est augmentée de deux virgule vingt-cinq pour cent (2,25 %) à compter de cette date.

- f) À compter du 1^{er} janvier 2028 ou à sa date de nomination, s'il est embauché après cette date, le salarié est rémunéré suivant les échelles de rémunération prévues au sommaire de la structure salariale (annexe « A ») au 1^{er} janvier 2028 jusqu'au 31 décembre 2028.

La rémunération individuelle du salarié au service de l'Employeur le 1^{er} janvier 2028 est augmentée de deux virgule cinq pour cent (2,5%) jusqu'à l'IPC* maximum 3% à compter de cette date.

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

La rémunération individuelle du salarié au service de l'Employeur le 1^{er} janvier 2029 est augmentée de deux virgule cinq pour cent (2,5%) jusqu'à l'IPC* maximum 3% à compter de cette date.

* Le traitement individuel du salarié est augmenté jusqu'au pourcentage équivalent à l'IPC annualisé à Montréal du mois de septembre pour l'année précédente, pour un maximum de 3%.

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

33.03 Le salarié dont l'emploi est classé 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 si ce déplacement à un emploi inférieur est effectué à la demande de l'employeur ou accepté par l'Employeur.

33.04 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.

33.05 **Salarié à temps partiel, auxiliaire ou étudiant**

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

33.06 **Prime**

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

- de la période comprise entre 17 h d'une journée et 6 h de la journée suivante;
- d'un samedi ou d'un dimanche;
- d'un jour de congé prévu au paragraphe 27.01.

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

33.07 Une prime de dix pour cent (10%) du traitement hebdomadaire, pour une période n'excédant pas quarante-cinq (45) jours, est payée à un salarié qui accepte à la demande de l'Employeur, de réaliser certaines tâches habituellement effectuées par une personne cadre ou de remplacer une personne cadre, à l'exception de l'imposition de mesures disciplinaires, afin de répondre à des besoins exceptionnels.

33.08 Un montant forfaitaire est payé lorsque le salarié avise six (6) mois d'avance l'Employeur et signe le formulaire de retraite selon ce qui suit :

- Quinze (15) ans d'ancienneté et plus : quatre (4) semaines;
- Moins de quinze (15) ans d'ancienneté : deux (2) semaines.

Ce montant forfaitaire peut être versé à titre de salaire ou dans un véhicule de placement. Il peut également être pris en temps, sous toutes réserves des besoins opérationnels.

ARTICLE 34 VERSEMENT DU TRAITEMENT

34.01 Le versement est effectué par dépôt direct tous les jeudis. À compter de la première paie de janvier 2025, le versement sera effectué par dépôt direct tous les deux (2) jeudis.

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

34.03 a) Le bulletin de paie électronique doit indiquer au moins les renseignements suivants :

- nom et prénom du salarié;
- numéro matricule du salarié;
- titre de l'emploi;
- code de l'emploi;
- taux horaire normal;
- nom de l'Employeur;
- date et période de paie;
- nombre d'heures normales;
- nombre d'heures supplémentaires;
- salaire pour les heures normales de travail;
- salaire pour les heures supplémentaires de travail;

- primes;
 - avantages imposables;
 - détails des déductions;
 - paie nette;
 - gains et déductions cumulés;
 - crédit d'heures pour maladie;
 - banque d'heures pour maladie.
- b) Tous les montants versés à un salarié autres que ceux qui sont mentionnés ci-dessus sont payés par dépôts distincts.
- 34.04 a) Advenant une erreur sur la paie imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur sur la paie qui suit la demande du salarié en remettant à ce dernier l'argent dû.
- b) Lorsque le salarié doit faire un remboursement d'argent à l'Employeur, ce remboursement se fait par déduction sur la paie. Avant de faire quelques retenues que ce soit, le salarié doit être avisé qu'une dette lui est réclamée et confirmé par écrit que cette dette est réelle et exacte. L'Employeur et le salarié doivent convenir du remboursement et de l'étalement de celui-ci. À défaut d'entente, l'Employeur peut retenir sur la paie du salarié un montant représentant jusqu'à dix pour cent (10%) du salaire net.
- c) Si le salarié quitte le service de l'Employeur alors qu'une somme est encore due à l'Employeur, cette somme devient alors exigible en totalité et les dispositions qui précèdent ne reçoivent pas application.
- 34.05 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, sous réserve de ce qui précède. Il doit remettre à l'Employeur, lors de son dernier jour travaillé, tous les effets appartenant à l'Employeur.

ARTICLE 35 RÉGIME DE RETRAITE

L'Employeur s'engage à maintenir le régime de retraite présentement en place.

ARTICLE 36 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 36.01 On entend par changements technologiques tous changements ou évolution apportés aux équipements, matériels, procédés ou tâches dévolues à un (1) ou des salariés par l'introduction de nouvelles technologies et de nouveaux procédés de travail.
- 36.02 Lorsque l'Employeur achète de nouveaux équipements qui exigent, de la part du salarié qui doit faire fonctionner ceux-ci, une plus grande connaissance technique que celle nécessaire pour les équipements actuellement utilisés par l'Employeur, elle permettra aux salariés intéressés, et ce,

par ancienneté, de suivre les cours nécessaires ou l'accompagnement personnel requis afin d'assurer le fonctionnement de ces équipements de travail.

- 36.03 Lors de changement technologique, le Syndicat est informé par un avis écrit comprenant les renseignements suivants : 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 37 ANNEXES

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

- Annexe « A » Sommaire de la structure salariale;
- Annexe « B » Cahier des descriptions d'emplois;
- Annexe « C » Droit de rappel des salariés auxiliaires;
- Annexe « D » Liste des renseignements à fournir au syndicat;
- Annexe « E » Formulaire d'absence pour activités syndicales;
- Annexe « F » Uniformes;
- Annexe « G » Manuel conjoint de classification des emplois;
- Annexe « H » Lettres d'entente en vigueur.

ARTICLE 38 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 38.01 Sauf disposition contraire, la présente convention collective couvre la période du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2029.
- 38.02 Les modifications apportées à la convention collective en vigueur le 31 décembre 2022 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 celles-ci. L'Employeur convient de remettre aux salariés, dans les trente (30) jours qui suivent la date de la signature de la présente convention, le montant du rappel de salaire (rétroactivité) dû à chaque salarié par suite des ajustements de salaires.
- 38.03 Au terme de la convention collective, à la suite de la dénonciation conformément aux dispositions du Code du travail, les dispositions de la présente convention collective et des lettres

d'entente intervenues entre les parties demeurent en vigueur jusqu'à la signature de la prochaine convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal-Est, ce 2^e jour de décembre 2024.

POUR LA VILLE DE MONTRÉAL-EST

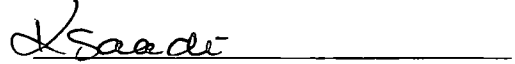
POUR LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES
MUNICIPAUX DE MONTRÉAL



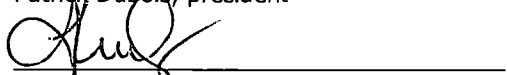
Anne St-Laurent, mairesse



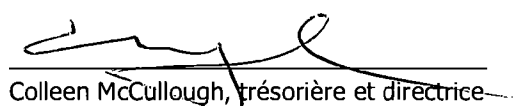
Patrick Dubois, président



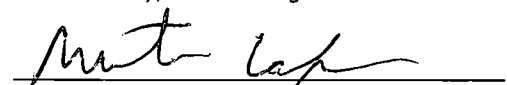
Kaouther Saadi, directrice générale



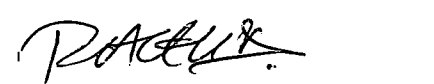
Johanne Joly, secrétaire-générale



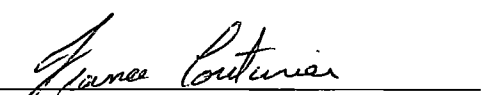
Colleen McCullough, trésorière et directrice
générale adjointe



Mathieu Lafleur, vice-président



Rachid Halhoul, directeur syndical



France Couturier, déléguée syndical

ANNEXE « A » - SOMMAIRE DE LA STRUCTURE SALARIALE PAR ANNÉE**a) Sommaire de la structure salariale à compter du 1^{er} janvier 2023 - 4,75%**

GROUPE	MINIMUM	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	MAXIMUM
A	33 466 \$	35 139 \$	36 896 \$	38 741 \$
B	37 257 \$	39 120 \$	41 076 \$	43 130 \$
C	41 050 \$	43 103 \$	45 258 \$	47 521 \$
D	44 843 \$	47 086 \$	49 440 \$	51 912 \$
E	48 636 \$	51 068 \$	53 622 \$	56 303 \$
F	52 428 \$	55 050 \$	57 802 \$	60 692 \$
G	56 221 \$	59 032 \$	61 984 \$	65 083 \$
H	60 014 \$	63 015 \$	66 166 \$	69 474 \$
I	63 807 \$	66 998 \$	70 348 \$	73 865 \$
J	67 599 \$	70 979 \$	74 528 \$	78 255 \$
K	71 392 \$	74 962 \$	78 710 \$	82 646 \$
L	75 185 \$	78 945 \$	82 892 \$	87 036 \$
M	78 978 \$	82 927 \$	87 074 \$	91 427 \$
N	82 770 \$	86 909 \$	91 254 \$	95 817 \$
O	86 563 \$	90 891 \$	95 436 \$	100 208 \$

b) Sommaire de la structure salariale à compter du 1^{er} janvier 2024 - 3,25%

GROUPE	MINIMUM	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	MAXIMUM
A	34 553 \$	36 281 \$	38 095 \$	40 000 \$
B	38 468 \$	40 392 \$	42 411 \$	44 532 \$
C	42 385 \$	44 504 \$	46 729 \$	49 065 \$
D	46 301 \$	48 616 \$	51 047 \$	53 599 \$
E	50 217 \$	52 728 \$	55 364 \$	58 133 \$
F	54 132 \$	56 839 \$	59 681 \$	62 665 \$
G	58 049 \$	60 951 \$	63 999 \$	67 199 \$
H	61 965 \$	65 063 \$	68 316 \$	71 732 \$
I	65 881 \$	69 175 \$	72 634 \$	76 266 \$
J	69 796 \$	73 286 \$	76 950 \$	80 798 \$
K	73 713 \$	77 398 \$	81 268 \$	85 332 \$
L	77 629 \$	81 510 \$	85 586 \$	89 865 \$
M	81 545 \$	85 622 \$	89 904 \$	94 399 \$
N	85 460 \$	89 733 \$	94 220 \$	98 931 \$
O	89 377 \$	93 845 \$	98 538 \$	103 465 \$

c) Sommaire de la structure salariale à compter du 1^{er} janvier 2025 - 3%

GROUPE	MINIMUM	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	MAXIMUM
A	35 590 \$	37 369 \$	39 238 \$	41 200 \$
B	39 622 \$	41 604 \$	43 684 \$	45 868 \$
C	43 656 \$	45 839 \$	48 131 \$	50 537 \$
D	47 690 \$	50 074 \$	52 578 \$	55 207 \$
E	51 724 \$	54 310 \$	57 025 \$	59 877 \$
F	55 756 \$	58 544 \$	61 471 \$	64 545 \$
G	59 790 \$	62 780 \$	65 919 \$	69 214 \$
H	63 824 \$	67 015 \$	70 366 \$	73 884 \$
I	67 858 \$	71 250 \$	74 813 \$	78 554 \$
J	71 890 \$	75 485 \$	79 259 \$	83 222 \$
K	75 924 \$	79 720 \$	83 706 \$	87 892 \$
L	79 958 \$	83 956 \$	88 153 \$	92 561 \$
M	83 992 \$	88 191 \$	92 601 \$	97 231 \$
N	88 024 \$	92 425 \$	97 047 \$	101 899 \$
O	92 058 \$	96 661 \$	101 494 \$	106 569 \$

d) Sommaire de la structure salariale à compter du 1^{er} janvier 2026 - 2,25%

GROUPE	MINIMUM	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	MAXIMUM
A	36 391 \$	38 210 \$	40 121 \$	42 127 \$
B	40 514 \$	42 540 \$	44 667 \$	46 900 \$
C	44 638 \$	46 870 \$	49 214 \$	51 675 \$
D	48 763 \$	51 201 \$	53 761 \$	56 449 \$
E	52 887 \$	55 532 \$	58 308 \$	61 224 \$
F	57 011 \$	59 861 \$	62 854 \$	65 997 \$
G	61 135 \$	64 192 \$	67 402 \$	70 772 \$
H	65 260 \$	68 523 \$	71 949 \$	75 546 \$
I	69 384 \$	72 854 \$	76 496 \$	80 321 \$
J	73 508 \$	77 183 \$	81 042 \$	85 094 \$
K	77 632 \$	81 514 \$	85 590 \$	89 869 \$
L	81 757 \$	85 845 \$	90 137 \$	94 644 \$
M	85 881 \$	90 175 \$	94 684 \$	99 418 \$
N	90 005 \$	94 505 \$	99 230 \$	104 192 \$
O	94 129 \$	98 836 \$	103 777 \$	108 966 \$

e) Sommaire de la structure salariale à compter du 1^{er} janvier 2027 - 2,25%

GROUPE	MINIMUM	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	MAXIMUM
A	37 209 \$	39 070 \$	41 023 \$	43 074 \$
B	41 425 \$	43 497 \$	45 672 \$	47 955 \$
C	45 643 \$	47 925 \$	50 321 \$	52 837 \$
D	49 860 \$	52 353 \$	54 971 \$	57 719 \$
E	54 077 \$	56 781 \$	59 620 \$	62 601 \$
F	58 294 \$	61 208 \$	64 269 \$	67 482 \$
G	62 511 \$	65 636 \$	68 918 \$	72 364 \$
H	66 728 \$	70 065 \$	73 568 \$	77 246 \$
I	70 946 \$	74 493 \$	78 217 \$	82 128 \$
J	75 162 \$	78 920 \$	82 866 \$	87 009 \$
K	79 379 \$	83 348 \$	87 515 \$	91 891 \$
L	83 596 \$	87 776 \$	92 165 \$	96 773 \$
M	87 814 \$	92 204 \$	96 815 \$	101 655 \$
N	92 030 \$	96 631 \$	101 463 \$	106 536 \$
O	96 247 \$	101 059 \$	106 112 \$	111 418 \$

f) Sommaire de la structure salariale à compter du 1^{er} janvier 2028 - 2,5%

GROUPE	MINIMUM	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	MAXIMUM
A	38 140 \$	40 047 \$	42 049 \$	44 151 \$
B	42 461 \$	44 584 \$	46 813 \$	49 154 \$
C	46 784 \$	49 123 \$	51 579 \$	54 158 \$
D	51 107 \$	53 662 \$	56 345 \$	59 162 \$
E	55 429 \$	58 201 \$	61 111 \$	64 166 \$
F	59 751 \$	62 738 \$	65 875 \$	69 169 \$
G	64 074 \$	67 277 \$	70 641 \$	74 173 \$
H	68 396 \$	71 816 \$	75 407 \$	79 177 \$
I	72 719 \$	76 355 \$	80 173 \$	84 182 \$
J	77 041 \$	80 893 \$	84 937 \$	89 184 \$
K	81 363 \$	85 432 \$	89 703 \$	94 188 \$
L	85 686 \$	89 971 \$	94 469 \$	99 193 \$
M	90 009 \$	94 509 \$	99 235 \$	104 197 \$
N	94 331 \$	99 047 \$	103 999 \$	109 199 \$
O	98 653 \$	103 586 \$	108 765 \$	114 204 \$

g) Sommaire de la structure salariale à compter du 1^{er} janvier 2029 - 2,5%

GROUPE	MINIMUM	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	MAXIMUM
A	39 093 \$	41 048 \$	43 100 \$	45 255 \$
B	43 523 \$	45 699 \$	47 984 \$	50 383 \$
C	47 953 \$	50 351 \$	52 869 \$	55 512 \$
D	52 384 \$	55 003 \$	57 754 \$	60 641 \$
E	56 815 \$	59 656 \$	62 639 \$	65 771 \$
F	61 245 \$	64 307 \$	67 522 \$	70 898 \$
G	65 676 \$	68 959 \$	72 407 \$	76 028 \$
H	70 106 \$	73 612 \$	77 292 \$	81 157 \$
I	74 537 \$	78 264 \$	82 177 \$	86 286 \$
J	78 967 \$	82 915 \$	87 061 \$	91 414 \$
K	83 398 \$	87 567 \$	91 946 \$	96 543 \$
L	87 828 \$	92 220 \$	96 831 \$	101 672 \$
M	92 259 \$	96 872 \$	101 716 \$	106 802 \$
N	96 689 \$	101 523 \$	106 599 \$	111 929 \$
O	101 120 \$	106 176 \$	111 484 \$	117 059 \$

ANNEXE « B » - LISTE DES EMPLOIS PAR GROUPE DE TRAITEMENT ET DES DESCRIPTIONS D'EMPLOIS

Les emplois actuellement en vigueur sont les suivants :

Groupe de traitement A

Groupe de traitement B

Groupe de traitement C

Groupe de traitement D

- Aide-bibliothécaire

Groupe de traitement E

- Étudiant – génie civil

Groupe de traitement F

- Agent de bureau
- Étudiant- inspection

Groupe de traitement G

Groupe de traitement H

- Agent de distribution – équipements motorisés

Groupe de traitement I

- Acheteur-magasinier
- Agent comptable
- Agent des services communautaires et des loisirs
- Bibliotechnicien
- Secrétaire de direction

Groupe de traitement J

- Agent d'approvisionnement niveau 1
- Technicien à la paie et en comptabilité
- Technicien en ressources humaines

Groupe de traitement K

Groupe de traitement L

- Analyste aux communications
- Analyste de recettes
- Technicien en urbanisme et environnement

ANNEXE « B » (suite)

Groupe de traitement M

- Technicien en génie civil

Groupe de traitement N

Groupe de traitement O

- Technicien(ne) en génie civil principal

Les descriptions d'emplois sont jointes en annexe de la convention collective.

ANNEXE « C » - DROIT DE RAPPEL DES SALARIÉS AUXILIAIRES

Droit de rappel

Tout salarié auxiliaire qui a complété avec succès sa période d'essai acquiert un droit de rappel à la suite d'une mise à pied. Ce droit de rappel et les droits y afférents s'éteignent au terme de vingt-quatre (24) mois consécutifs de mise à pied.

Procédure de rappel

- a) Le rappel au travail est effectué par ancienneté par les salariés détenant les exigences normalisées du poste à pourvoir.
- b) Le salarié doit informer l'Employeur du moyen (cellulaire, appel, 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 courrier recommandé, à la dernière adresse fournie, et l'invite à fournir les coordonnées où il peut être contacté. À défaut de réponse de la part du salarié dans les quinze (15) jours suivants, son nom est retiré de la liste de rappel et il perd son ancienneté.

ANNEXE « D » - LISTE DES RENSEIGNEMENTS À FOURNIR AU SYNDICAT

La présente annexe se veut un aide-mémoire et une liste de référence pour y retrouver les renseignements 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.

Référence	Description	Date	Fréquence	Renseignements à fournir
4.03 b)	Liste des stagiaires		Ponctuel	Nom, durée
5.03	Liste de cotisations syndicales	15 jours de la fin du mois	Mensuel	Nom du salarié, matricule, salaire gagné, retenue effectuée
7.04 b)	Plainte de harcèlement	Dès la connaissance de l'événement	Ponctuel	Les informations autorisées par le salarié
9	Structure administrative	30 jours après la signature Avant le 31 janvier	Annuel ou dans les 30 jours du changement	Organigramme
15.03	Accident du travail ou maladie professionnelle	15 jours de la fin de mois	Mensuel	Toutes les informations pertinentes
16	Mesures disciplinaires et administratives	5 jours de la remise au salarié	Ponctuel	Motifs et faits reprochés
17	Horaire particulier		Ponctuel	Horaire, salarié visé
18.05	Liste d'ancienneté	31 janvier	Annuel	Nom, titre d'emploi, date d'ancienneté
18.06	Salarié hors unité		Ponctuel	Nom, raison, durée
19.01	Abolition de poste	60 jours de la vacance	Ponctuel	Avis d'abolition
19.02 e)	Liste de candidatures	5 jours après l'affichage	Ponctuel	Nom des candidats, date d'ancienneté

ANNEXE « D » (suite)

Référence	Description	Date	Fréquence	Renseignements à fournir
19.02 f)	Avis de nomination	10 jours après le comblement	Ponctuel	Nom du candidat, date d'ancienneté
19.02 h)	Retour au poste d'origine	Avant 30 jours en poste	Ponctuel	Nom du salarié, motifs et date de réintégration
19.05	Liste d'éligibilité	5 jours après l'examen	Ponctuel	Nom des salariés, date de l'examen, titre d'emploi
19.07	Liste des mouvements de main-d'œuvre		Mensuel	
19.07	Registre de poste	Entre le 1 ^{er} janvier et le 15 janvier Entre le 1 ^{er} septembre et le 15 septembre		Liste des postes et titulaires
19.07	Abolition de poste ou d'emploi		Ponctuel	
20.05	Modification ou création d'emploi		Ponctuel	Description du poste, exigences normalisées et groupe de traitement
30.01	Contrat d'assurance	30 jours après la signature		Copie du contrat
36.00	Changement technique ou technologique		Ponctuel	La nature, le calendrier d'implantation, l'identification des postes ou des emplois, les effets anticipés en regard de l'organisation du travail et les principales caractéristiques techniques des nouveaux équipements

ANNEXE « E » - FORMULAIRE D'ABSENCE POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

Ville de Montréal-Est

Demande de libération syndicale

Fonctionnaire Contremaître Professionnel – Nom du syndicat _____

Nom et prénom de l'employé(e)								Matricule				
Service – Unité administrative								No				
Emploi												
Conformément à la convention collective :	Article	Départ	Jour	Mois	Année	Heure	Retour prévu	Jour	Moi	Année	Heure	
Durée du repas						Nombre total des heures de libération						
Motif												
À remplir s'il s'agit d'une absence pour enquête de grief												
Nature du grief												
Personne ou groupe rencontré (Service – Unité administrative)						Heure d'arrivée			Heure de départ			
Signature de l'employé(e)				Date		Signature du président du syndicat ou de l'association				Date		
À remplir par le Service												
Le représentant du syndicat ou de l'association doit acheminer l'original de cette demande à son supérieur immédiat avant son absence et en transmettre une copie au président de son syndicat ou de son association. Le supérieur doit retourner cette demande au Service des ressources humaines, Division de la paie et des avantages sociaux.												
Retour effectif				Transmis au Service des ressources humaines			Signature du supérieur			Jour	Mois	Année
Jour	Mois	Année	Heure	Jour	Mois	Année						

Distribution : Original – à la Division de la paie et des avantages sociaux

Copie au supérieur immédiat, au syndicat ou à l'association et au représentant du syndicat ou de l'association

ANNEXE « F » - UNIFORMES

Les vêtements fournis à l'agent(e) d'approvisionnement niveau 1 et à l'agent(e) de distribution équipements motorisés sont :

- Un (1) chandail ou veste;
- Cinq (5) chemises à manches longues ou chandail à manches longues, et ce, au choix du salarié;
- Cinq (5) chemises à manches courtes ou chandails à manches courtes, et ce, au choix du salarié;
- Trois (3) pantalons;
- Un (1) coupe-vent trois (3) saisons;
- Un manteau d'hiver trois quart (3/4);
- Une (1) paire de bottes de sécurité ou (1) une paire de souliers de sécurité, et ce, au choix du salarié;
- Un (1) sarrau.

Les vêtements fournis au technologue en génie civil et au technicien en génie civil sont :

- Un (1) manteau d'hiver trois quart (3/4);
- Une (1) paire de bottes de sécurité.

Le remplacement de ces vêtements se fera selon l'usure de la pièce ou lorsque son état la rend non utilisable.

Les sarreaux seront lavés par l'Employeur.

Il est entendu que les salariés doivent avoir complété leur période d'essai pour avoir droit aux uniformes.

ANNEXE « G » - MANUEL CONJOINT DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS

ANNEXE «H » - LETTRES D'ENTENTE EN VIGUEUR

- Lettre d'entente **ME 2024-002** : **AUXILIAIRES, ÉTUDIANTS ET SALARIÉS TEMPS PARTIEL AUX LOISIRS.**
- Lettre d'entente, allocation de retraite [REDACTED] et [REDACTED].
- Lettre d'entente **ME 2024-003** : **PROJET PILOTE DE L'HORAIRE DE TRAVAIL 8,5 JOURS DE TRAVAIL / AUX DEUX SEMAINES**
- Lettre d'entente **ME 2024-004** : **HORAIRE DE TRAVAIL DES SALARIÉS DE LA BIBLIOTHÈQUE DU TEMPS DES FÊTES 2024**
- Lettre d'entente **ME 2024-005** : **RÈGLEMENT DE TOUS LES GRIEFS COLS BLANCS EN COURS**
- Lettre d'entente **ME 2024-006** : **VACANCES DES SALARIÉS QUI N'ONT PAS ATTEINT TROIS (3) SEMAINES DE VACANCES À LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

**LETTRE D'ENTENTE ME 2024-002
ENTRE**

LA VILLE DE MONTRÉAL-EST

ET

LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE MONTRÉAL

OBJET : AUXILIAIRES, ÉTUDIANTS ET SALARIÉS TEMPS PARTIEL AUX LOISIRS

Considérant les besoins au service des loisirs;

Considérant l'entente intervenue entre les parties lors de la négociation de la convention collective.

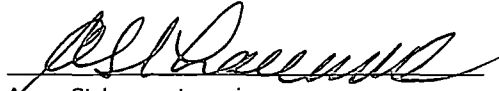
LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Les parties conviennent de la possibilité pour l'Employeur d'embaucher des salariés auxiliaires temps partiel et/ou temps plein, pouvant travailler de jour, de soir et de fin de semaine, selon les besoins opérationnels, aux heures déterminées par l'Employeur, à taux régulier;
2. Les parties conviennent de la possibilité pour l'Employeur d'embaucher des étudiants temps partiel et/ou temps plein, pouvant travailler de jour, de soir et de fin de semaine, selon les besoins opérationnels, aux heures déterminées par l'Employeur, à taux régulier;
3. Les parties conviennent de la possibilité pour l'Employeur d'embaucher des salariés temps partiel en vertu de l'article 2.01 d) pouvant travailler de jour, de soir et de fin de semaine, selon les besoins opérationnels, aux heures déterminées par l'Employeur, à taux régulier;
4. L'Employeur accepte d'offrir aux salariés temps partiel en vertu de l'article 2.01 d) aux loisirs les conditions suivantes (ces conditions ne sont pas applicables aux auxiliaires temps partiel/temps plein ni aux étudiants temps partiel/temps plein) :
 - 24 heures de travail minimum pendant les trois premières semaines de travail;
 - Après les trois premières semaines, minimum de quinze (15) heures de travail.
5. Les semaines et heures de travail prévues à la convention collective ne s'appliquent pas aux auxiliaires temps partiel et/ou temps plein, ni aux salariés temps partiel aux loisirs ni aux étudiants aux loisirs (temps partiel, temps plein);
6. Lors de la planification d'horaire de travail de salariés auxiliaires, temps partiel en vertu de l'article 2.01 d) ou d'étudiants pour les loisirs, les heures de travail de soirs et de fin de semaine seront préalablement proposées aux salariés réguliers permanents des loisirs avant de leur être proposées;
7. Cette lettre d'entente est valide à compter de la date de sa signature.

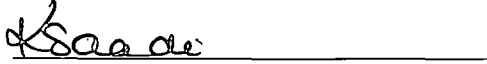
8.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal-Est, ce 2^e jour de décembre 2024.

POUR LA VILLE DE MONTRÉAL-EST



Anne St-Laurent, mairesse

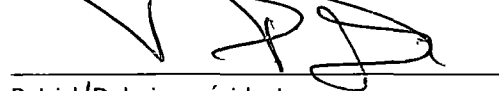


Kaouther Saadi, directrice générale

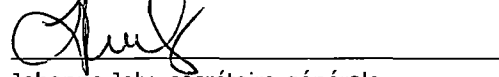


Colleen McCullough, trésorière et directrice générale adjointe

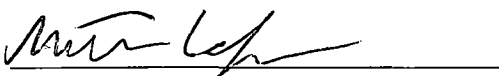
POUR LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES
MUNICIPAUX DE MONTRÉAL



Patrick Dubois, président



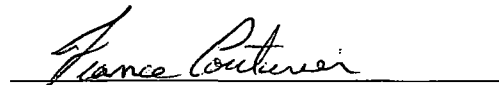
Johanne Joly, secrétaire-générale



Mathieu Lafleur, vice-président



Rachid Halhoul, directeur syndical



France Couturier, déléguée syndical

ENTENTE INTERVENUE ENTRE LA VILLE DE MONTRÉAL-EST ET LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE MONTRÉAL

OBJET : ALLOCATION DE RETRAITE

Considérant l'entente signée le 16 décembre 2008 relative à une allocation de retraite pour les salariés qui prendraient une retraite sans pénalité pendant la durée de la convention collective en vigueur du 1^{er} juillet 2006 au 31 décembre 2015 ou pour ceux l'ayant pris sans pénalité depuis le 1^{er} janvier 2006 ;

Considérant qu'au 1^{er} janvier 2006, seulement deux employés n'étaient pas admissibles à la retraite sans pénalité pendant la période mentionnée au premier paragraphe, soit madame [REDACTED] et monsieur [REDACTED] ;

Considérant la lettre d'entente ME 2015-0002 signée le 27 juillet 2015 relative au maintien d'une allocation de retraite pour madame [REDACTED] ;

Les parties s'entendent pour verser à madame [REDACTED] et à monsieur [REDACTED] une allocation de retraite lors de leur départ à la retraite sans pénalité.

Les montants de ces allocations seront les suivants :


[REDACTED]	10 129,19 \$
[REDACTED]	9 130,79 \$

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal-Est, ce 9^e jour de février 2017.

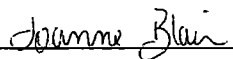
POUR LA VILLE DE MONTRÉAL-EST



Josée Guay, directrice générale

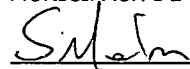


Carole Michelin, CPA, CGA, OMA
trésorière et directrice générale adjointe

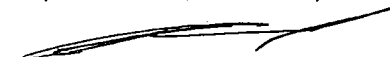


Joanne Blain, agente-conseil en ressources
humaines

POUR LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES
MUNICIPAUX DE MONTRÉAL



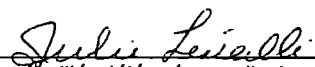
Stéphane Meloche, conseiller syndical



Dominic Charland, vice-président



Rachid Halhoul, directeur syndical



Julie Léveillé, déléguée syndicale

**LETTRÉ D'ENTENTE ME 2024-003
ENTRE**

LA VILLE DE MONTRÉAL-EST

ET

LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE MONTRÉAL

OBJET : PROJET PILOTE DE L'HORAIRE DE TRAVAIL 8,5 JOURS DE TRAVAIL / AUX DEUX SEMAINES

Préambule

- Considérant la semaine normale de travail prévue à l'article 17.01 a);
- Considérant l'horaire de travail prévu à l'article 17.02;
- Considérant la volonté des parties de convenir d'un projet-pilote afin de vérifier si un horaire de travail de 8,5 jours de travail / aux deux semaines répond aux besoins des citoyens;
- Considérant l'entente intervenue entre les parties lors de la négociation de la convention collective;
- Considérant que les parties ont convenu que les salariés doivent être flexibles au niveau des tâches qu'ils auront à effectuer dans le cadre de ce projet pilote afin d'éviter les bris de service aux citoyens et afin de permettre que ce projet pilote soit concluant.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente;
2. Dans le cadre du présent projet pilote, les parties conviennent d'un horaire de travail de soixante-dix (70) heures de travail réparties sur 8,5 journées de travail par période de deux semaines, soit quatre (4) journées travaillées une semaine, du lundi au jeudi et 4,5 journées travaillées, du lundi au vendredi l'autre semaine, en alternance;
3. La période de repas de trente (30) minutes minimum, est non rémunérée;
4. Le service aux citoyens doit être assuré pendant les heures d'ouverture de l'hôtel de ville notamment, et non limitativement, prendre les appels des citoyens et rendre les services demandés par ceux-ci (ex : le traitement d'une demande de permis);
5. Minimum un des comptoirs d'accueil des citoyens sera ouvert aux citoyens le vendredi en avant-midi;
6. Les services aux citoyens sont définis comme étant les permis, inspection, réception, encaissement et réception services citoyens.
7. Les salariés sont jumelés par affinité de fonction pour effectuer l'alternance de l'horaire de travail. Les affinités sont définies comme suit :

Groupe A : agents de bureau de l'hôtel de ville

- Agent de bureau relations citoyennes
- Agent de bureau DSAI
- Agent de bureau DATDE


En cas d'absence de l'un des postes ci-dessus, l'une des secrétaires de direction de l'Hôtel de ville sera appelée à remplacer.

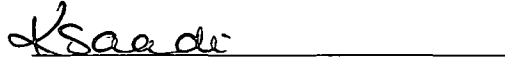
Groupe B : les techniciens en urbanisme et environnement


8. En cas d'absence d'un salarié, l'Employeur peut appliquer l'horaire régulier afin d'assurer le service aux citoyens;
9. Les salariés peuvent faire le choix de ne pas opter pour cet horaire;
10. L'horaire d'été demeure le même que celui prévu à la convention collective;
11. L'Employeur remet aux salariés les besoins opérationnels et les salariés proposent de manière collective les horaires de travail respectant les besoins organisationnels au gestionnaire. (ex : 2 fois par année). Dans le cas d'un conflit, c'est l'ancienneté qui prédomine.
12. L'Employeur peut élargir l'offre du service aux citoyens, soit la durée de présence au bureau des salariés selon l'horaire prévu;
13. Un comité sera créé afin de discuter des problématiques survenues dans le cadre de l'application de cet horaire de travail et de convenir des modifications à effectuer au présent projet pilote en cas de besoins;
14. L'Employeur accepte que le projet pilote soit applicable durant toute la durée de la présente convention collective à condition que le service aux citoyens soit offert. Si le projet pilote ne comble pas le service aux citoyens à la satisfaction de la ville, après discussion avec le syndicat et après rencontre avec le comité pour tenter de trouver des solutions, l'horaire actuel est rétabli.
15. Cette lettre d'entente est valide à compter de la date de sa signature et se termine le 31 décembre 2029;
16. Cette lettre d'entente ne crée aucun précédent, donc les parties sont libres de convenir ou non d'une prolongation après le 31 décembre 2029;

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal-Est, ce 2^e jour de décembre 2024.

POUR LA VILLE DE MONTRÉAL-EST

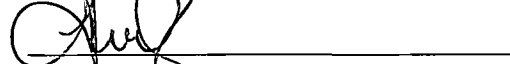

Anne St-Laurent, mairesse


Kaouther Saadi, directrice générale


Colleen McCullough, trésorière et directrice
générale adjointe

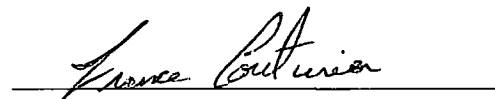
POUR LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES
MUNICIPAUX DE MONTRÉAL


Patrick Dubois, président


Johanne Joly, secrétaire-générale


Mathieu Lafleur, vice-président


Rachid Halhoul, directeur syndical


France Couturier, déléguée syndical

LETTRE D'ENTENTE ME 2024-004

ENTRE

LA VILLE DE MONTRÉAL-EST

ET

LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE MONTRÉAL (SCFP)

OBJET : HORAIRE DE TRAVAIL DES SALARIÉS DE LA BIBLIOTHÈQUE DU TEMPS DES FÊTES 2024

Considérant : l'horaire de travail des salariés de la bibliothèque prévu à l'article 17.04 2.;

Considérant : que les parties ont convenu un horaire de travail de quatre (4) jours pour les salariés de la bibliothèque pendant le temps des fêtes 2023;

Considérant : l'entente intervenue entre les parties lors de la négociation de la convention collective.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :


1. Les parties acceptent de refaire un horaire de travail de quatre (4) jours pour les salariés de la bibliothèque pour le temps des fêtes 2024;
2. Les parties ont convenu que les heures d'ouverture peuvent être déterminées de 11 h à 17 h, mais elles peuvent être modifiées par l'Employeur, si tel est le cas, un préavis est transmis aux salariés de la bibliothèque au plus tard à la mi-novembre 2024;

Dans les faits, l'Employeur a établi un horaire de travail de midi à 17 h pour le temps des fêtes 2024;


3. La présente lettre d'entente a été convenue seulement pour la période des fêtes 2024, elle ne crée aucun précédent et il demeure de l'entière discrétion de l'Employeur de convenir de cet horaire pour les années à venir.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal-Est, ce 2^e jour de décembre 2024.

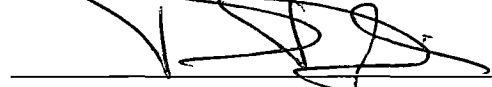
POUR LA VILLE DE MONTRÉAL-EST


Anne St-Laurent, mairesse

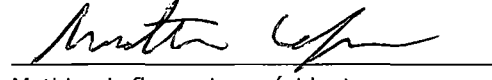

Kaouther Saadi, directrice générale


Colleen McCullough, trésorière et directrice
générale adjointe


POUR LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES
MUNICIPAUX DE MONTRÉAL


Patrick Dubois, président


Johanne Joly, secrétaire-générale


Mathieu Lafleur, vice-président


Rachid Halhoul, directeur syndical


France Couturier, déléguée syndical

**LETTRE D'ENTENTE ME 2024-005
ENTRE**

LA VILLE DE MONTRÉAL-EST

ET

LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE MONTRÉAL

OBJET : RÈGLEMENT DE TOUS LES GRIEFS COLS BLANCS EN COURS

Considérant l'entente intervenue entre les parties lors de la négociation de la convention collective;

Considérant que les parties règlent tous les griefs en cours, et ce, sans admission.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

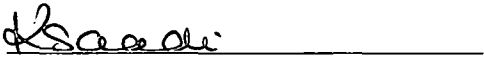
1. Les parties confirment qu'elles ont réglées tous les griefs cols blancs en cours lors de l'entente de la convention collective :
 1. J-AP-2021-0294;
 2. J-AP-2018-0043;
 3. J-AP-2021-0190;
 4. J-AP-2021-0192;
 5. J-AP-2022-0383;
 6. J-AP-2021-0338;
 7. J-AP-2022-0231;
 8. J-AP-2021-0391;
 9. J-AP-2021-0287;
 10. J-AP-2021-0427;
 11. J-AP-2022-0164;
 12. J-AP-2021-0337;
 13. J-AP-2022-0318;
 14. J-AP-2022-0474;
 15. J-AP-2021-0468.
2. En contrepartie du règlement de tous les griefs, l'Employeur verse dans les trente (30) jours de la signature de la présente :
 - à madame [REDACTED] un montant équivalent à trois (heures) de salaire à son taux et demi, à titre de salaire, et
 - à monsieur [REDACTED] un montant équivalent à deux semaines de salaire à son taux régulier, à titre de salaire.
3. En contrepartie de cette lettre d'entente, le Syndicat transmet à l'Employeur et aux arbitres désignés dans chacun des dossiers, dans les trente (30) jours de la signature de la présente, les désistements;

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal-Est, ce 2^e jour de décembre 2024.

POUR LA VILLE DE MONTRÉAL-EST



Anne St-Laurent, mairesse

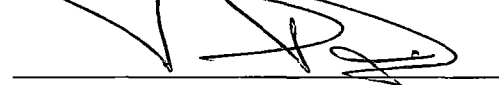


Kaouther Saadi, directrice générale

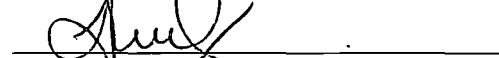


Colleen McCullough, trésorière et directrice générale adjointe


POUR LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES
MUNICIPAUX DE MONTRÉAL



Patrick Dubois, président



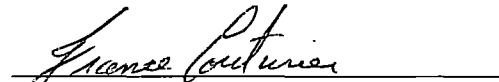
Johanne Joly, secrétaire-générale



Mathieu Lafleur, vice-président



Rachid Halhou, directeur syndical



France Couturier, déléguée syndical

**LETTRÉ D'ENTENTE ME 2024-006
ENTRE**

LA VILLE DE MONTRÉAL-EST

ET

LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE MONTRÉAL

**OBJET : VACANCES DES SALARIÉS QUI N'ONT PAS ATTEINT TROIS (3) SEMAINES DE
VACANCES À LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**


Considérant l'entente intervenue entre les parties lors de la négociation de la convention collective.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

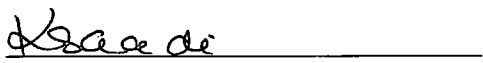
1. Les parties conviennent que les salariés qui n'ont pas atteint trois (3) semaines de vacances annuellement à la date de la signature de la convention collective se verront reconnaître trois semaines de vacances annuellement à compter du 1^{er} mai 2025.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal-Est, ce 2^e jour de décembre 2024.


POUR LA VILLE DE MONTRÉAL-EST



Angie St-Laurent, mairesse




Kaouther Saadi, directrice générale



Colleen McCullough, trésorière et directrice générale adjointe


POUR LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES
MUNICIPAUX DE MONTRÉAL



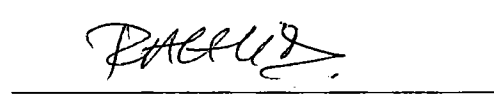
Patrick Dubois, président



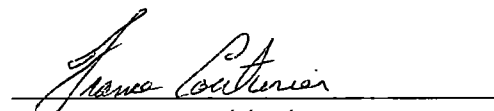
Johanne Joly, secrétaire-générale



Mathieu Lafleur, vice-président



Rachid Halhoul, directeur syndical



France Couturier, déléguée syndical