



*Syndicat des professionnelles  
et professionnels municipaux  
de Montréal*

**VILLE DE MONT-ROYAL**

# Professionnels

**Du 1 juillet 2006 au 31 décembre 2014**

## PRÉAMBULE

---

LES TERMES SONT ÉCRITS AU MASCULIN  
UNIQUEMENT À DES FINS DE CONCISION  
ET SONT EMPLOYÉS SOIT AU FÉMININ, SOIT AU MASCULIN,  
POUR DÉSIGNER LES PERSONNES VISÉES.

---

*llh* *ver*

## Table des matières

Du 1 juillet 2006 au 31 décembre 2014 .....	1
CHAPITRE 1- BUT DE LA CONVENTION ET DÉFINITIONS.....	3
1.1 But de la convention collective.....	3
1.2 Définition des expressions .....	3
1.3 Juridiction du syndicat et champ d'application .....	5
1.4 Droit syndical .....	5
1.5 Retenue syndicale .....	5
1.6 Affichage.....	5
1.7 Préséance de la convention.....	6
1.8 Droits acquis .....	6
CHAPITRE 2 - SÉCURITÉ D'EMPLOI .....	7
2.1 Programme de création d'emplois .....	7
2.2 Fusion ou changement des structures juridiques.....	7
2.3 Abolition de postes et changements technologiques .....	7
2.4 Travail à un tiers .....	8
2.5 Exercice de la fonction de Professionnel .....	8
CHAPITRE 3 - CONGÉS.....	9
3.1 Congés sans traitement.....	9
3.2 Congés professionnels .....	10
3.3 Libérations syndicales .....	10
3.4 Congés pour affaires judiciaires.....	12
3.5 Congés pour affaires publiques .....	12
3.6 Congés spéciaux .....	13
3.7 Congés personnels.....	14
3.8 Congés parentaux .....	14
3.9 Congé à traitement différé .....	20
CHAPITRE 4 - CLAUSES PROFESSIONNELLES .....	22
4.1 Comité mixte de relations professionnelles .....	22
4.2 Document professionnel .....	23
4.3 Poursuite judiciaire .....	23
4.4 Mesures disciplinaires ou administratives.....	25
4.5 Formation.....	25
CHAPITRE 5 - CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES ACCESSOIRES.....	27
5.1 Horaires de travail.....	27
5.2 Travail supplémentaire .....	29
5.3 Jours fériés et congé chômés .....	31
5.4 Congé mobile.....	32
5.5 Vacances annuelles.....	33
5.6 Traitement lors de maladie non professionnelle .....	35
5.7 Régime d'assurance .....	37
5.8 Accident du travail et maladie professionnelle .....	38

5.9	Environnement et sécurité .....	39
5.10	Remboursement de dépenses .....	39
5.11	Régime de retraite .....	39
CHAPITRE 6 - CONDITIONS D'EMPLOI.....		40
6.1	Permanence du professionnel .....	40
6.2	Relocalisation hors de l'unité d'accréditation .....	40
6.3	Ancienneté.....	40
6.4	Mouvements de personnel.....	40
CHAPITRE 7 - CONDITIONS DE TRAITEMENT.....		45
7.1	Augmentation statutaire.....	45
7.2	Versement du traitement .....	45
CHAPITRE 8 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE .....		47
8.1	Mode de règlement des griefs .....	47
8.2	Arbitrage .....	48
8.3	Procédure sommaire d'arbitrage.....	49
CHAPITRE 9 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....		50
9.1	Durée de la convention collective .....	50
9.2	Liste des Annexes .....	50
9.3	Signature .....	51
ANNEXE «A» LES ÉCHELLES DE TRAITEMENT .....		52
ANNEXE «B» CONDITIONS DE TRAVAIL DES PROFESSIONNELS OCCASIONNELS .....		53
ANNEXE «C» RESPECT DE LA PERSONNE.....		56
ANNEXE «D» DESCRIPTION DES FONCTIONS .....		57
ANNEXE «E» PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS.....		58
ANNEXE «F» LISTE D'ANCIENNETÉ .....		59
ANNEXE «G» LES STAGIAIRES.....		60
ANNEXE «H» CONTRAT - TRAITEMENT DIFFÉRÉ.....		61
ANNEXE «I» LES PROFESSIONNELS À TEMPS PARTIEL .....		66
ANNEXE «J» CONDITIONS DE TRAVAIL DES BIBLIOTHÉCAIRES - ÉTUDIANTS...		68
ANNEXE «K» AUGMENTATIONS ÉCONOMIQUES 2007- 2010.....		70
ANNEXE «L» RÉGIME D'ASSURANCE.....		71

## CHAPITRE 1- BUT DE LA CONVENTION ET DÉFINITIONS

### 1.1 But de la convention collective

Le but de la présente convention collective est de maintenir des relations ordonnées entre l'Employeur et le Syndicat.

Les parties conviennent de favoriser une démarche fondée sur une approche concertée de résolution de problèmes.

### 1.2 Définition des expressions

Aux fins d'application des dispositions de la présente convention collective, les expressions suivantes ont la signification ci-après indiquée.

- 1.2.2 «Année» :  
Signifie aux fins d'application de la convention la période comprise entre le 1er mai et le 30 avril.
- 1.2.3 «Assignment» :  
Signifie le passage temporaire d'un professionnel à un autre poste, à la condition qu'il remplisse les exigences du poste.
- 1.2.4 «Conjoints» :  
Signifie les personnes liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent, ou : de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant, ou : de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.
- 1.2.5 «Fonction» :  
Signifie un poste ou un groupe de postes dont les tâches les plus importantes et les plus significatives sont équivalentes.
- 1.2.6 «Jour» :  
Signifie aux fins de 1.2 et 6.3, trois heures et trente minutes (3 h 30) de travail et plus dans une journée normale de sept heures (7 h).
- 1.2.7 «Mise en disponibilité» :  
Signifie la situation d'un professionnel dont le poste a été aboli ou qui a été déplacé en vertu de 2.3.4 ou qui a été supplanté en vertu de 5.8.7, et qui n'a pas été remplacé en permanence à un autre poste.
- 1.2.8 «Mois complet de service» :  
Signifie un mois civil pendant lequel le professionnel a été rémunéré par l'Employeur ou a bénéficié des prestations d'invalidité à court terme mentionnées à 5.7.1 pendant plus de la moitié du nombre des jours ouvrables du mois.

- 1.2.9 «Mutation» :  
Signifie le passage permanent d'un professionnel d'un poste à un autre de la même fonction.
- 1.2.10 «Poste» :  
Signifie la localisation, dans la structure administrative de la Ville, d'un professionnel affecté à un ensemble de tâches dans le cadre général d'une fonction.
- 1.2.11 « Professionnel » :  
Signifie un employé couvert par la présente convention collective.
- 1.2.12 «Professionnel en période d'essai» :  
Signifie le professionnel nommé en vue de la permanence, pour une période ne dépassant pas soixante jours de travail à une charge continue, moyennant un traitement annuel.
- 1.2.13 « Professionnel occasionnel » :  
Signifie le professionnel embauché à ce titre dont le statut et les conditions de travail sont définies à l'annexe «B».
- 1.2.14 «Professionnel permanent» :  
Signifie le professionnel nommé à titre permanent à une charge continue, moyennant un traitement annuel.
- 1.2.15 «Promotion» :  
Signifie le passage d'un professionnel d'un poste d'une fonction à celui d'une autre fonction appartenant à un groupe de traitement supérieur au sien.
- 1.2.16 «Service» :  
Signifie l'unité administrative de premier niveau.
- 1.2.17 «Supérieur immédiat» :  
Signifie le cadre hiérarchique duquel relève le professionnel.
- 1.2.18 «Traitement périodique et hebdomadaire» :  
Le traitement périodique signifie le traitement annuel divisé par mille huit cent vingt (1820) heures et multiplié par 70. Le traitement hebdomadaire est le traitement périodique divisé par deux.
- 1.2.19 « Caisse de retraite » :  
Signifie la caisse de retraite des employés non manuels de la Ville de Mont-Royal.
- 1.2.20 «Travail supplémentaire»  
Signifie tout travail accompli par un professionnel à la demande du supérieur immédiat, en plus du nombre d'heures de travail prévu à son horaire régulier ou accompli un jour férié ou de congé hebdomadaire.

### **1.3 Juridiction du syndicat et champ d'application**

- 1.3.1 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant collectif des professionnels assujettis à l'accréditation du Syndicat.
- 1.3.2 Il est du ressort exclusif de la ville de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et de façon compatible avec les stipulations de la présente convention collective.

### **1.4 Droit syndical**

- 1.4.1 Les parties déclarent ne prendre en considération en aucun cas, pour quiconque, les origines, les croyances ou le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir au Syndicat.
- 1.4.2 Aucune entente particulière entre un professionnel et l'Employeur ne peut avoir pour effet de modifier les dispositions de la présente convention, d'y ajouter ou d'y soustraire quoi que ce soit.
- 1.4.3 Aucune menace, contrainte, discrimination ou distinction injuste ne seront exercées contre un délégué syndical ou un représentant du Syndicat au cours ou à la suite de l'accomplissement de leurs fonctions respectives à ce titre.

### **1.5 Retenue syndicale**

- 1.5.1 L'Employeur retient sur la paie le montant de la cotisation fixée par le Syndicat ou l'équivalent, à tout professionnel, qu'il soit membre ou non du Syndicat. Cette retenue débute, pour le nouveau professionnel, dès la première paie et se poursuit à chaque paie subséquente.
- 1.5.2 Tout changement de la cotisation syndicale prend effet au plus tard trente (30) jours suivant la réception par l'Employeur d'une copie de la résolution à cet effet.
- 1.5.3 L'Employeur fait remise par chèque au Syndicat des sommes perçues dans les 15 jours suivants le mois de leur perception. Le montant total de ces retenues doit être accompagné d'une liste indiquant les noms, prénoms, numéros matricules des professionnels ainsi affectés par la retenue, le montant individuel de celle-ci pour la période et le montant accumulé depuis le début de l'année.
- 1.5.4 Lorsqu'un professionnel est nommé pour occuper temporairement un poste hors unité, il demeure couvert par le régime d'avantages accessoires prévu aux présentes et l'Employeur continue de retenir sa cotisation syndicale et à en faire remise au Syndicat.

### **1.6 Affichage**

- 1.6.1 L'Employeur autorise le Syndicat à afficher des avis relatifs à ses affaires ou à les transmettre électroniquement par le biais des équipements de la ville.

Le Syndicat transmet une copie de ces avis au directeur des ressources humaines.

**1.7 Préséance de la convention**

L'Employeur ne peut, par règlement, par résolution ou autrement, déroger aux dispositions de la présente convention collective.

**1.8 Droits acquis**

1.8.1 À moins qu'on ne stipule le contraire dans la présente convention, les professionnels conservent tous les privilèges, avantages et droits acquis dont ils jouissent actuellement. Cependant, la présente convention prime aux fins d'interprétation.

1.8.2 En ce qui a trait au stationnement, le professionnel qui jouit actuellement d'un droit acquis au sens du présent article de stationner gratuitement à son lieu de travail ou près de celui-ci, le conserve à moins qu'il n'y ait déplacement physique dudit professionnel à un endroit où il n'y a pas de stationnement.

## CHAPITRE 2 - SÉCURITÉ D'EMPLOI

### 2.1 Programme de création d'emplois

- 2.1.1 Nonobstant toute autre disposition de la convention collective, l'Employeur peut participer, pour une période qui ne doit pas dépasser vingt-six (26) semaines consécutives, à des programmes gouvernementaux de création d'emplois, selon les normes de ces programmes. Dans de tels cas, les dispositions de la convention collective ne s'appliquent pas. La période ci-dessus mentionnée peut être prolongée après entente entre l'Employeur et le Syndicat.
- 2.1.2 L'employeur identifie la nature et les activités du programme et informe le Syndicat de la date probable du début du programme dans les meilleurs délais.
- 2.1.3 Cette disposition ne peut cependant avoir pour effet de réduire le nombre de postes de professionnels, ou d'empêcher la création de postes de professionnels régis par la présente convention collective.

### 2.2 Fusion ou changement des structures juridiques

- 2.2.1 Dans le cas où, par législation ou autrement, il y a division, fusion ou changement des structures juridiques de l'Employeur, les professionnels régis par la présente convention conservent tous les droits, privilèges et avantages dont ils jouissent en vertu de la présente convention collective.
- 2.2.2 De plus, les droits acquis par le Syndicat et les professionnels sous l'empire des lois actuelles du travail ou découlant de la présente convention collective sont respectés en cas de division, fusion ou changement de structures juridiques de l'Employeur. L'Employeur convient, le cas échéant, de négocier, au préalable avec le Syndicat, les modalités selon lesquelles le ou les nouveaux employeurs doivent s'engager à respecter les dispositions de la présente convention collective.
- 2.2.3 Sous réserve de toute disposition législative applicable, advenant le cas où par législation ou autrement, suite à un transfert de juridiction ou de compétence, il y a intégration d'un salarié dans l'unité de négociation définie à 1.3.1, l'Employeur convient, le cas échéant, de négocier au préalable avec le Syndicat, les modalités de ladite intégration.
- 2.2.4 Les parties conviennent que l'article 2 de la présente convention ne peut avoir pour effet d'empêcher la Ville de Mont-Royal de procéder aux changements de ses structures administratives.

### 2.3 Abolition de postes et changements technologiques

- 2.3.1 Le titulaire d'un poste qui remplit adéquatement les attributions et les responsabilités qui lui incombent ne peut être démis de ses fonctions.

- 2.3.2 Aucun professionnel n'est remercié de ses services ou mis à pied ni ne subit une baisse de traitement par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques ou de modifications quelconques dans la structure ou dans le système administratif de l'Employeur ainsi que dans ses procédés de travail.
- 2.3.3 S'il est nécessaire pour l'Employeur d'abolir un poste par suite d'améliorations techniques ou technologiques ou de modifications dans ses structures administratives ou dans ses procédés de travail, le professionnel touché est mis en disponibilité et, en application de 6.4, relocalisé dans un autre poste sans perte de traitement. Toutefois, si un poste de niveau équivalent à celui occupé par le professionnel avant l'abolition de son poste est vacant ou le devient, le professionnel visé a le privilège d'être nommé dans ce poste, pourvu qu'il remplisse les exigences normales dudit poste.
- 2.3.4 Lorsque l'Employeur abolit un ou des postes d'une même fonction dans une unité administrative, la mise en disponibilité des professionnels se fait par ordre inverse d'ancienneté dans la fonction à l'intérieur de la plus petite unité administrative, à moins que des professionnels plus anciens préfèrent être mis en disponibilité.
- 2.3.5 Le professionnel mis en disponibilité reçoit les augmentations prévues à la convention collective et conserve le groupe de traitement de la fonction qu'il détenait au moment de telle mise en disponibilité.
- 2.3.6 Le Syndicat et le professionnel sont avisés par écrit par l'Employeur dans les meilleurs délais et au plus tard dans les soixante (60) jours de l'abolition du poste.
- 2.3.7 L'Employeur transmet au Syndicat, au mois de mars et au mois de septembre de chaque année, la liste des professionnels en disponibilité.

## **2.4 Travail à un tiers**

- 2.4.1 Dans tous les cas où l'Employeur confierait à un tiers l'exécution d'un travail qu'il exécutait lui-même, il n'y aura, par la suite de cette décision, aucune mise à pied et aucun professionnel ne subit de réduction de traitement.

## **2.5 Exercice de la fonction de Professionnel**

- 2.5.1 Aucun employé hors de l'unité d'accréditation ne peut accomplir une fonction apparaissant à l'annexe «A».

## CHAPITRE 3 - CONGÉS

### 3.1 Congés sans traitement

3.1.1 Sous réserve des besoins de l'Employeur, un professionnel qui désire prendre un congé sans traitement, peut obtenir la permission de s'absenter pour une période définie. La décision de l'Employeur peut être contestée à une réunion du Comité mixte de relations professionnelles prévue à 4.1, mais ne peut faire l'objet d'un grief.

3.1.2 Un professionnel qui désire prendre un congé sans traitement, afin de poursuivre des études, peut obtenir la permission de s'absenter sans rémunération pour une période définie; ces études doivent cependant être en relation avec la nature du travail qu'il exécute ou lui permettre d'accéder à une autre fonction chez l'Employeur.

3.1.3 Le professionnel qui se voit refuser l'autorisation de prendre un congé sans traitement, afin de poursuivre des études, peut soumettre cette décision, dans les dix (10) jours ouvrables, à la procédure sommaire d'arbitrage prévue à 8.3.

#### 3.1.4 Absences et congés pour raisons familiales ou parentales

- a) Un professionnel peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ainsi qu'à la garde ou à la santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'Employeur y consent.

Le professionnel doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

- b) Un professionnel peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus douze (12) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

Toutefois, si un enfant mineur du professionnel est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, le professionnel a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci.

- c) Après entente avec l'Employeur, le professionnel peut déduire son congé des banques prévues à la convention collective. La décision de l'Employeur ne peut faire l'objet d'un grief.
- 3.1.5 Lors de son congé sans traitement, le professionnel ne peut exercer d'activités qui le placent en situation de conflit d'intérêt.
- 3.1.6 Le professionnel en congé sans traitement conserve mais n'accumule pas les avantages et autres bénéfices prévus ou non dans la convention collective. À son retour, le professionnel reçoit le traitement qu'il aurait reçu s'il était demeuré en service continu dans sa fonction, à l'exception des augmentations statutaires correspondant proportionnellement à la durée de son congé.
- 3.1.7 Un professionnel qui a obtenu un congé sans traitement peut revenir au travail avant l'expiration du congé à la condition qu'il fasse parvenir à son directeur un préavis écrit. Le directeur autorisera le retour avant terme selon ses besoins et pourvu que les circonstances le permettent.
- 3.1.8 Au cours d'un congé sans traitement, le professionnel peut continuer de participer aux régimes d'assurance prévu à 5.7, s'il en fait la demande au début du congé et s'il verse la totalité des primes, y compris la part de l'Employeur, le tout en tenant compte des dispositions des contrats d'assurance.
- 3.1.9 De même, au cours d'un congé sans traitement, le professionnel peut continuer de participer à la Caisse de retraite s'il en fait la demande au début du congé et s'il verse la totalité des cotisations, y compris celle de l'Employeur.

### **3.2 Congés professionnels**

Un professionnel appelé à siéger au bureau ou à un comité de l'Ordre ou de l'Association professionnelle dont il est membre peut, après avoir avisé son supérieur immédiat, s'absenter sans perte de traitement pourvu qu'il remette à l'Employeur, à un autre moment, les heures ainsi prises ou, à son choix, prendre un congé sans traitement ou avec l'accord du supérieur le déduire de toute autre banque prévue à la convention.

### **3.3 Libérations syndicales**

#### **3.3.1 Relations de travail**

- a) Aux fins du renouvellement de la convention collective et de l'audition d'un différend au sens de la loi, devant un conseil d'arbitrage, un maximum de deux (2) professionnels sont autorisés à quitter leur travail sans retenue de traitement. Les membres du comité de négociation peuvent se prévaloir d'une journée de préparation sans perte de traitement pour chaque jour de négociation.

Il en est de même pour toute autre rencontre paritaire mais dans ce cas, le temps de préparation sans perte de traitement est déterminé par entente avec le directeur des ressources humaines.

- b) Lorsque le représentant syndical doit rencontrer un professionnel concernant un problème de relations de travail durant les heures de travail, il doit en aviser le plus rapidement possible son supérieur immédiat ou le directeur des ressources humaines. L'absence du représentant syndical est sans perte de traitement.
- c) Le professionnel mis en cause, les professionnels dûment convoqués comme témoins et le représentant syndical peuvent assister à l'audition d'un grief devant l'arbitre sans perte de traitement.
- d) Le professionnel qui est libéré de son travail pour les motifs ci-dessus mentionnés, doit obtenir, au préalable, de la part de représentant de l'employeur, une confirmation écrite indiquant le nom du professionnel, le moment et la durée prévue de la libération syndicale. Cependant, dans les cas d'urgence, la confirmation écrite pourra à être obtenue dans les meilleurs délais.
- e) Le professionnel peut, après en avoir avisé son supérieur immédiat, s'absenter un maximum d'une (1) heure sans retenue de traitement aux fins d'enregistrer son vote lors d'élections syndicales.
- f) Pendant ces libérations syndicales, le professionnel maintient tous ses droits prévus à la convention collective.

### 3.3.2 Heures de libération pour activités syndicales

- a) Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, l'Employeur accorde au Syndicat un total annuel de soixante dix (70) heures d'absence sans retenue de traitement, afin que des professionnels ou le représentant du Syndicat puissent se libérer aux fins d'activités syndicales.
- b) Toute heure d'absence prise à même ces heures de libérations syndicales doivent avoir fait l'objet d'un avis écrit de la part d'un représentant désigné par le Syndicat. Cette demande doit préciser le nom du ou des professionnels, la date, l'heure et la période prévue de libération. Si le professionnel n'est pas le représentant local, une confirmation écrite de l'approbation par l'employeur doit être transmise au Syndicat et au professionnel concerné.
- c) Le solde des heures de libération syndicale non utilisées au 31 décembre est payable au Syndicat au taux horaire du maximum du groupe de traitement 1 figurant à l'annexe «A», avant le 30 janvier de l'année suivante.

Aucune libération syndicale en excédent du nombre d'heures mentionné à 3.3.2.a) n'est autorisée à moins d'une entente préalable spécifique entre les parties. Dans un tel cas, le traitement des heures de libération syndicale

*lsh* *10/10*

payées par l'Employeur est remboursé par le Syndicat, y compris la majoration prévue à 3.3.3 c), dans un délai de soixante (60) jours de la réception du compte.

- d) Pendant ces heures de libérations syndicales, le professionnel maintient tous ses droits prévus à la convention collective.

### **3.3.3 Libérations syndicales à temps complet**

- a) Le professionnel qui est libéré à temps complet à la demande du Syndicat, maintient son lien d'emploi avec la Ville et bénéficie de tous ces droits comme s'il était demeuré à son poste y compris l'octroi des augmentations statutaires.
- b) À l'expiration de la période de libération, le professionnel libéré réintègre son poste ou un autre poste de sa fonction ou d'une fonction équivalente et reçoit le traitement qu'il aurait reçu s'il était demeuré en service continu dans ce poste.
- c) Sur présentation d'un compte, le Syndicat rembourse l'Employeur des traitements, lesquels sont majorés de trente pour cent (30 %) pour tenir lieu des dépenses administratives et autres bénéfiques (assurances, régime de retraite, heures de vacances, maladie, mobiles, fériés, etc.) reçus à cette occasion.

### **3.4 Congés pour affaires judiciaires**

- 3.4.1 Un professionnel appelé comme candidat juré ou retenu comme juré ne subit aucune perte de traitement pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel. Il doit cependant retourner à la Ville toute indemnité qu'il reçoit dans l'exercice de ses fonctions de juré.
- 3.4.2 Un professionnel appelé comme témoin dans une cause où il n'est pas partie intéressée, ni directement ni indirectement, ne subit aucune perte de traitement pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel. Il doit cependant retourner à la Ville toute indemnité qu'il reçoit dans l'exercice de ses fonctions de témoin.
- 3.4.3 Toutefois, le professionnel devra prévenir son supérieur immédiat au moins vingt-quatre (24) heures avant son départ.

### **3.5 Congés pour affaires publiques**

- 3.5.1 Sur demande écrite, l'Employeur accorde un congé sans traitement dont la durée maximum est égale à la période comprise entre le lendemain de la publication de l'avis d'élection ou des brefs ou du dépôt officiel de sa candidature, d'une part, et le jour du scrutin, d'autre part (selon le plus court délai), à tout professionnel qui brigue les suffrages à une élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire.

- 3.5.2 Le professionnel élu, peut bénéficier d'un congé sans traitement pour la durée de son mandat d'office comme député fédéral, provincial ou élu municipal. À la fin de son mandat d'office, il revient à une fonction identique ou équivalente à celle qu'il détenait lors de son départ.
- 3.5.3 Le professionnel absent en vertu du présent article doit démissionner de sa fonction avant d'accepter un 3<sup>e</sup> mandat électif.
- 3.5.4 Le professionnel qui devient membre du Conseil de la Ville de Mont-Royal doit démissionner de son poste.

### **3.6 Congés spéciaux**

- 3.6.1 Le professionnel peut bénéficier d'une absence motivée sans perte de traitement dans les cas suivants :
1. trois (3) jours ouvrables, incluant le jour de son mariage ou de son union civile, à l'occasion de son mariage ou union civile;
  2. un (1) jour ouvrable à l'occasion du mariage ou de l'union civile de son enfant ou de l'enfant de son conjoint;
  3. deux (2) jours ouvrables à l'occasion du décès ou des funérailles du père, de la mère, du conjoint, d'un enfant ou enfant du conjoint, d'un gendre ou d'une bru, d'un frère ou d'une sœur, du beau-père ou de la belle-mère, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur.
- 3.6.2 En plus des jours de congé prévus à 3.6.1, le professionnel peut bénéficier d'une absence motivée déduite des heures accumulées à ses crédits ou prises sans traitement dans les cas suivants :
- a) deux (2) jours ouvrables à l'occasion de son mariage ou de son union civile;
  - b) un (1) jour ouvrable à l'occasion du mariage ou de l'union civile de l'un de ses enfants, d'un enfant de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, de son père, de sa mère, de son beau-père ou de sa belle-mère;
  - c) trois (3) jours ouvrables à l'occasion du décès ou des funérailles du père, de la mère, du conjoint, d'un enfant ou d'un enfant du conjoint, d'un gendre ou d'une bru, d'un frère ou d'une sœur, du beau-père ou de la belle-mère, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur;
  - d) un (1) jour ouvrable à l'occasion du décès d'un grand-parent, d'un oncle, d'une tante, d'un petit enfant ou d'un grand-parent du conjoint ou trois (3) jours ouvrables si ces parents habitent sous le même toit que le professionnel ou s'ils sont considérés comme des personnes à charge au sens de la loi;

- e) Dans les cas précités, si le mariage ou les funérailles ont lieu à plus de quatre-vingts (80) kilomètres de Ville Mont-Royal, le professionnel a droit à un (1) jour additionnel.

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

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

3.6.3 Le professionnel peut bénéficier d'absences motivées en cinq (5) occasions par année, sans traitement et pour un maximum de trente-cinq heures (35 h), pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur lorsque sa présence est nécessaire en raison de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle.

3.6.4 Dans tous les cas, le professionnel doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ. Les jours d'absence motivée sont, au choix du professionnel, déduits du crédit d'heures de maladie accordé par anticipation en vertu de 5.6.1, ou de toute banque d'heures prévue à la convention. Après épuisement de ces banques, le congé est sans traitement.

### **3.7 Congés personnels**

3.7.1 Le professionnel peut, sur avis préalable d'une journée et pour des raisons personnelles et en autant qu'il peut être remplacé sans frais additionnels pour l'Employeur, s'absenter dix (10) fois au cours d'une année. Chaque absence est d'au moins une (1) heure et d'un maximum de 7 heures. Ces absences sont déduites du crédit d'heures de maladie du professionnel. Si le professionnel n'a pas d'heures de maladie à son crédit, ces absences peuvent être déduites, au choix du professionnel, de toute autre banque d'heures prévues à la présente convention.

3.7.2 Sur approbation du supérieur immédiat et en autant que le professionnel en ait fait la demande dans les quinze (15) jours ouvrables précédant son départ pour vacances, ces jours de congés personnels peuvent être ajoutés à la période des vacances du professionnel.

### **3.8 Congés parentaux**

Advenant une modification au régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou une nouvelle réglementation concernant les normes du travail relatives aux droits parentaux, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de congés parentaux.

#### **3.8.1 Congé de maternité**

- a) La professionnelle peut s'absenter sans traitement pour un examen relié à la grossesse effectué par un professionnel de la santé ou par une sage-femme. La professionnelle avise son supérieur immédiat le plus tôt possible du

moment où elle devra s'absenter. Par ailleurs, ces absences peuvent être déduites de l'une ou l'autre des banques prévues à la convention.

- b) Sous réserve des paragraphes l) et m), la professionnelle enceinte a droit à un congé de maternité sans traitement de vingt (20) semaines. Elle doit aviser l'Employeur dix (10) jours ouvrables avant la date de son départ en présentant un certificat médical de son médecin traitant, indiquant la date probable de la naissance.
- c) Le préavis peut être de moins de dix (10) jours ouvrables si le certificat médical atteste du besoin de la professionnelle de cesser le travail dans un délai moindre. En cas d'urgence découlant de l'état de grossesse ou en cas d'interruption de grossesse entraînant l'arrêt de travail, la professionnelle doit, aussitôt que possible, donner à l'Employeur un avis accompagné d'un certificat médical attestant de l'interruption de grossesse ou de l'urgence.
- d) Si la professionnelle ne présente pas l'avis prévu au paragraphe b), elle peut néanmoins partir en tout temps durant la période de six (6) semaines précédant la date probable de la naissance et bénéficier du congé de maternité.
- e) La répartition des semaines de congé avant et après la naissance est à la discrétion de la professionnelle concernée, à l'intérieur des limites suivantes :
  - La professionnelle peut quitter son travail en tout temps à compter de la seizième (16<sup>e</sup>) semaine avant la date probable de la naissance. Toutefois, à partir de la sixième (6<sup>e</sup>) semaine précédant ladite date, l'Employeur peut exiger, par un avis écrit adressé à cette fin à la professionnelle enceinte encore au travail, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler; à défaut pour cette dernière de fournir à l'Employeur ledit certificat dans les huit (8) jours, l'Employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.
  - La date de retour au travail est déterminée selon la date à laquelle la professionnelle a quitté son travail, en autant que la durée du congé ne soit pas inférieure ni supérieure à vingt (20) semaines. Si la professionnelle veut reprendre son travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle doit produire un certificat médical attestant que la reprise de sa fonction, à ce moment, ne met pas sa santé en danger. L'Employeur se réserve le droit de vérifier l'état de santé de la professionnelle.
  - Si la naissance a lieu après la date prévue, la professionnelle a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalant à la période de retard. Cette extension n'est pas accordée si la professionnelle peut bénéficier d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

- f) La professionnelle enceinte qui n'a pas encore droit, conformément à e), de quitter le travail pour prendre son congé de maternité, ou qui n'est pas en congé de maternité en raison d'une interruption de grossesse, peut, en raison d'un mauvais état de santé relié à sa grossesse, s'absenter et est alors considérée en congé de maladie jusqu'au début du congé de maternité.
- g) Moyennant une demande accompagnée d'un certificat médical, la professionnelle enceinte exposée à des radiations, des substances toxiques ou à des conditions de travail comportant du danger physique pour elle ou l'enfant à naître, doit être déplacée dans un autre poste.
- h) La professionnelle qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de maternité à l'Employeur 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 pouvant atteindre deux (2) semaines.
- i) Sauf dans les cas prévus aux paragraphes l) et m), l'Employeur fait parvenir à la professionnelle, dans le cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé de maternité et l'obligation pour la professionnelle de donner le préavis prévu à j).
- j) La professionnelle doit donner à l'Employeur un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail. À défaut de préavis, l'Employeur, s'il a fait parvenir l'avis prévu au paragraphe i) ou s'il n'y était pas obligé, n'est pas tenu de reprendre la professionnelle avant deux (2) semaines de la date où elle se présente au travail.
- k) En raison d'un mauvais état de santé relié à son accouchement, la professionnelle peut immédiatement après son congé de maternité prévu aux paragraphes b) et h), être considérée en absence maladie et les articles 5.6 et 5.7 s'appliquent.
- l) Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, la professionnelle a droit à un congé de maternité lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de la naissance.
- m) Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, la professionnelle a droit à un congé de maternité lorsqu'elle accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de la naissance.

### 3.8.2 **Congé d'adoption**

Le professionnel qui adopte légalement un enfant autre qu'un enfant de son conjoint ou son propre enfant, a droit à un congé d'adoption, sans traitement, de vingt (20) semaines consécutives comprenant obligatoirement la prise en charge de l'enfant. Il doit aviser son supérieur immédiat quinze (15) jours ouvrables avant la date de son départ en présentant une déclaration écrite et

les pièces justificatives attestant de la démarche d'adoption légale de l'enfant.

### 3.8.3 **Congé de paternité**

Le professionnel a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines continues, sans traitement, à l'occasion de la naissance de son enfant. Le congé débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance.

### 3.8.4 **Congé de prise en charge**

- a) Le professionnel dont la conjointe donne naissance à un enfant bénéficie d'un congé, de cinq (5) jours sans réduction de traitement; cependant, si le professionnel n'est pas régi par l'horaire régulier, le total des heures ainsi accordées est égal à trente-cinq heures (35 h).
- b) Cette absence est d'au moins une journée à la fois et doit se situer entre l'accouchement et le trentième (30<sup>e</sup>) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.
- c) Le professionnel qui adopte légalement un enfant autre qu'un enfant de son conjoint ou son propre enfant peut bénéficier dudit congé; dans ce cas, le congé doit se situer dans les soixante (60) jours suivant la prise en charge de l'enfant. Si le professionnel adopte l'enfant de son conjoint, le congé est alors de deux (2) jours et sans traitement.

### 3.8.5 **Congé parental**

- a) Un congé parental continu, sans solde, à la suite de la naissance d'un enfant ou la date de la prise en charge dans le cas d'adoption est accordé au professionnel qui en fait la demande. Ce congé prend fin au plus tard, lorsque l'enfant a atteint l'âge légal d'entrée à l'école primaire.

Le professionnel qui ne se prévaut pas du congé parental prévu à l'alinéa précédent a droit, à un congé parental partiel d'au plus deux (2) jours/semaine sans solde, pouvant s'échelonner sur la même période. Le professionnel peut toutefois combiner un congé continu et un congé partiel à l'intérieur de cette même période. Les modalités d'application du travail à temps partiel sont prévues à l'annexe « I ».

- b) Le professionnel doit aviser son supérieur immédiat au moins quinze (15) jours avant la date du début du congé en présentant une déclaration écrite attestant de sa demande de congé parental et en indiquant la durée probable de celui-ci. Lorsque le professionnel opte pour une période de congé parental partiel, l'avis mentionné ci-dessus est d'au moins trente (30) jours et doit obligatoirement contenir, en plus de la durée probable de la période de congé, l'identification du ou des deux (2) jour(s) de congé pour la période de congé.

- c) Le professionnel qui veut mettre fin à son congé parental avant la date prévue doit donner un avis écrit de son intention au moins trois (3) semaines avant son retour.
- d) Au cours d'un congé parental (à temps plein ou à temps partiel) , le professionnel peut continuer de participer au régime d'assurance collective prévu à l'article 5.7 s'il en fait la demande au début du congé et s'il acquitte régulièrement les primes exigibles. L'Employeur continue d'assumer sa part pour une durée d'au plus cinquante deux (52) semaines et par la suite, le professionnel assume la totalité des primes, y compris la part de l'Employeur. Le tout en tenant compte des dispositions du contrat d'assurance collective.
- e) Au cours du congé parental (à temps plein ou à temps partiel), le professionnel peut continuer à participer au régime de retraite s'il en fait la demande au début du congé et s'il acquitte régulièrement les cotisations exigibles. L'Employeur continue d'assumer sa part pour une durée d'au plus cinquante deux (52) semaines et par la suite, le professionnel assume la totalité des cotisations, y compris celle de l'Employeur. Le tout en tenant compte des dispositions du régime de retraite.

#### 3.8.6 Régime de prestation supplémentaire d'assurance parentale et avantages

- a) Le professionnel qui a complété vingt (20) semaines de service chez l'Employeur avant le début de son congé de maternité, de son congé d'adoption, de son congé parental ou de son congé de paternité qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime québécois d'assurance parentale, est déclaré admissible à de telles prestations, a droit, durant son congé, à une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement hebdomadaire et les prestations du Régime québécois d'assurance parentale qu'il reçoit ou pourrait recevoir, sans toutefois excéder:
- un maximum de vingt (20) semaines pour la professionnelle en congé de maternité;
  - un maximum de dix (10) semaines pour la professionnelle en congé parental en prolongation du congé de maternité;
  - un maximum de cinq (5) semaines pour le professionnel en congé de paternité;
  - un maximum de cinq (5) semaines pour le professionnel en congé parental en prolongation du congé de paternité;
  - un maximum de douze (12) semaines pour le professionnel en congé d'adoption.

- b) Le professionnel bénéficie d'une exonération des cotisations à la caisse de retraite des professionnels pendant les semaines pour lesquelles il reçoit des indemnités en vertu du paragraphe a).
- c) L'indemnité prévue au paragraphe a) est versée selon la fréquence habituelle de la paie à compter de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine qui suit la présentation par le professionnel d'une preuve attestant qu'il reçoit des prestations du RQAP.
- d) En aucun temps durant les semaines du congé de maternité, du congé de paternité, du congé parental ou du congé d'adoption, pour lesquelles le professionnel reçoit des indemnités en vertu du paragraphe a), il ne pourra recevoir un revenu supérieur à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement habituel.

### 3.8.7 Généralités

- a) Le professionnel continue d'accumuler ancienneté, vacances, crédit d'heures en maladie et expérience pendant :
  - Le congé de maternité (20 semaines);
  - Le congé d'adoption (20 semaines);
  - Le congé de paternité (5 semaines);
  - Les trente deux (32) premières semaines du congé parental si elle a bénéficié d'un congé de maternité;
  - Les vingt-sept (27) premières semaines du congé parental s'il a bénéficié d'un congé de paternité.
- b) Pendant le congé de maternité, le congé d'adoption et le congé de paternité, le professionnel demeure couvert par le régime d'assurance prévu à 5.7.
- c) Sous réserve de l'article 2.3, à son retour au travail après le congé de maternité, le congé parental, le congé de paternité ou le congé d'adoption, l'Employeur réinstalle le professionnel dans le poste qu'il occupait au moment de son départ ou dans un poste qu'il aurait obtenu durant son congé avec le traitement auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail incluant le statutaire s'il y a lieu.
- d) Après le congé de maternité, le congé parental, le congé de paternité ou le congé d'adoption, le professionnel peut épuiser son crédit de vacances à son retour au travail ou reporter celui-ci conformément à 5.5.6 c)
- e) À moins de stipulation expresse à l'effet contraire, aucune disposition du présent article ne peut avoir pour effet de conférer à un professionnel un avantage supérieur à celui dont il aurait bénéficié s'il était demeuré au travail.

- f) Tous les congés doivent être pris de façon continue sauf pour les exceptions prévues à la *Loi sur les normes*. Malgré 3.8.3 et 3.8.5.a), les dix (10) semaines constituées par le congé de paternité et le congé parental, peuvent, avec l'accord du supérieur immédiat, être fractionnées.

### **3.9 Congé à traitement différé**

Le but du régime de congé à traitement différé est de financer un congé sans traitement sans pénaliser le professionnel dans ses droits et avantages prévus à la convention collective.

#### **3.9.1 Définition**

Le régime de congé à traitement différé ci-après appelé le «régime», vise à permettre à un professionnel qui a obtenu au préalable une décision autorisant un congé sans traitement de voir son traitement étalé sur une période prédéterminée, de façon à pouvoir bénéficier d'une rémunération pendant le congé obtenu. Le régime comprend d'une part une période de contribution et, d'autre part, une période de congé qui suit immédiatement la période de contribution.

Les conditions d'application du régime de congé à traitement différé font l'objet d'un contrat, dont l'exemple type est présenté à l'annexe «H», entre la ville et le professionnel visé.

#### **3.9.2 Admissibilité**

Tous les professionnels permanents depuis au moins deux (2) ans sont admissibles au régime. La demande du professionnel doit être soumise au directeur du service, et le régime prend effet, au plus tard, dans les soixante (60) jours de la signature du contrat.

#### **3.9.3 Durée du régime**

La durée du régime peut être de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans et peut être prolongée dans les cas et de la manière prévue au contrat. Toutefois, la durée du régime, y compris la prolongation s'il y a lieu, ne peut, en aucun cas, excéder sept (7) ans.

Dans le cas où le congé est accordé afin de poursuivre des études, la période totale de contribution et de congé peut être d'un (1) an. Toutefois, le congé accordé, afin de poursuivre des études, peut débuter au plus tôt six (6) mois après la date du premier montant différé.

#### **3.9.4 Durée du congé**

La durée de la période de congé peut être de six (6) mois 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.

### 3.9.5 Répartition du pourcentage du traitement

Le professionnel peut choisir une des options suivantes: le pourcentage indique la proportion du traitement reçue pendant la durée du régime :

Contribution au régime				
Durée du congé	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75,00	83,34	87,50	90,00
7 mois	70,80	80,53	85,40	88,32
8 mois	66,67	77,76	83,32	86,60
9 mois	n/a	75,00	81,25	85,00
10 mois	n/a	72,20	79,15	83,32
11 mois	n/a	69,44	77,07	81,66
12 mois	n/a	66,67	75,00	80,00

### 3.9.6 Généralité

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

## CHAPITRE 4 - CLAUSES PROFESSIONNELLES

### 4.1 Comité mixte de relations professionnelles

Le comité mixte est établi pour discuter de tout sujet qui découle de l'application de la convention collective ou tout autre sujet qui concerne les relations de travail.

#### 4.1.1 Composition du comité

Ce comité est paritaire et composé d'un maximum de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) personnes désignées par le Syndicat. Les parties peuvent s'adjoindre d'autres personnes à titre consultatif. Les honoraires de ces personnes sont à la charge de la partie qui a requis leurs services.

#### 4.1.2 Rôles du comité

Le comité traite de toute question relative à l'application de la convention collective, des relations de travail et de la santé et sécurité au travail en vue de résoudre les mécontentements le plus rapidement possible.

Le comité a également comme rôle de discuter et de s'entendre sur les descriptions des nouvelles fonctions, les modifications ou mises à jour des descriptions existantes et de déterminer l'échelle de traitement de ces fonctions. Les descriptions de fonction qu'on retrouve à l'annexe « D » font partie de la présente convention collective.

#### 4.1.3 Procédures du comité

- a) Le comité se réunit pendant les heures normales de travail et le ou les professionnels y siègent sans perte de traitement. Le comité adopte tout règlement interne jugé nécessaire pour le bon fonctionnement.
- b) Chaque partie nomme un responsable de ce comité. Le comité se réunit, au besoin, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la demande écrite de l'un ou l'autre des responsables.
- c) La demande écrite contient les sujets que la partie souhaite traiter. Sur accord mutuel des parties ce délai peut être prolongé.
- d) L'Employeur prépare un compte rendu des rencontres qui inclut :
  - Sommaire des discussions
  - Les documents déposés
  - Les décisions ou recommandations

Les deux parties signent le compte rendu avant la mise en application des résultats.

## **4.2 Document professionnel**

- 4.2.1 Aux fins du présent article, le mot « document » signifie tout document d'ordre professionnel ou technique produit par un professionnel dans l'exercice de sa fonction.
- 4.2.2 Tout document préparé par un professionnel doit être signé par lui.
- 4.2.3 Toute lettre ou document préparé par un professionnel pour la signature de son supérieur devra porter le nom complet et la fonction de l'auteur du document.
- 4.2.4 Tout document préparé par un professionnel et modifié par une autre personne ne pourra porter le nom du premier sans son consentement.
- 4.2.5 Si l'Employeur publie, sous quelque forme que ce soit, en tout ou en partie, un document signé par un professionnel, ce dernier détermine si son nom et son titre doivent y apparaître.
- 4.2.6 **Dissidence du professionnel**  
Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à un professionnel qui refuse de signer un document ou de le modifier si, en toute conscience professionnelle, il ne peut l'approuver. Dans ce cas, le professionnel fournit les motifs de son refus par écrit sur demande du supérieur immédiat.
- 4.2.7 L'Employeur s'efforce d'informer les professionnels des orientations et des politiques qui sont utiles à leur travail. Le présent alinéa ne peut faire l'objet d'un grief.

## **4.3 Poursuite judiciaire**

### **4.3.1 Défense**

Sauf en cas de faute lourde, l'Employeur assume, à ses frais, le fait et cause du professionnel et, le cas échéant, sa défense lors d'une poursuite devant les tribunaux en raison d'actes accomplis dans l'exécution de son travail. De plus, il convient de l'indemniser de toute obligation, jugement ou frais résultant d'une telle poursuite à la condition toutefois que les actes reprochés au professionnel ne constituent pas une faute lourde. Aux fins du présent alinéa, l'Employeur se réserve le choix du ou des procureurs devant représenter le professionnel poursuivi. Cependant, le professionnel peut s'adjoindre, à ses frais, un ou des procureurs de son choix. L'Employeur convient de n'exercer aucune réclamation contre le professionnel poursuivi à la suite d'un paiement résultant d'un règlement ou d'un jugement dans les cas de poursuites d'un professionnel. Le professionnel continue, même après avoir quitté son emploi, d'obtenir cette assistance si les faits qui ont donné lieu aux procédures intentées sont survenus alors qu'il était au service de l'Employeur.

À la demande d'un professionnel qui se déclare à l'emploi exclusif de l'Employeur, ce dernier s'engage à produire, aux fins d'assurance-responsabilité professionnelle de l'ordre professionnel à pratique exclusive, une attestation au même effet qu'à l'alinéa précédent.

À cette fin, le professionnel visé devra accompagner sa demande d'une copie dûment complétée de la «Déclaration révocable d'exercice exclusif de la profession » à l'Employeur.

L'Employeur transmet l'attestation au professionnel visé. Le professionnel qui révoque la déclaration d'exercice exclusif doit en aviser l'Employeur par écrit dans les meilleurs délais.

#### 4.3.2 **Assistance**

Dans le cas où un professionnel désirerait poursuivre, avec l'assistance de l'Employeur, devant les tribunaux un individu, suite à des événements survenus dans l'exécution ou en conséquence de l'exécution de son travail, le Syndicat peut soumettre son cas à l'Employeur pour discussion. La décision de l'Employeur n'est pas sujette à la procédure de règlement des griefs, mais le Syndicat peut soumettre le cas au Comité mixte de relations professionnelles prévu à 4.1.

#### 4.3.3 **Assistance lors de poursuite reliée à l'utilisation d'une automobile**

- a) Sous réserve de 4.3.1, dans le cas où un professionnel fait usage, dans l'exécution de son travail, avec l'assentiment de l'Employeur, et en conformité avec l'encadrement administratif portant sur l'utilisation d'automobile personnelle en vigueur à ce moment, de son propre véhicule automobile, ou de sa motocyclette, d'un véhicule automobile appartenant à l'Employeur ou loué par celui-ci, l'Employeur s'engage à tenir ce professionnel indemne de la réclamation d'un tiers en raison de dommages causés dans l'usage de ce véhicule automobile ou sa motocyclette, sauf si ce professionnel est reconnu coupable d'une infraction au Code criminel reliée à l'usage de ce véhicule automobile ou de sa motocyclette.
- b) La protection prévue au paragraphe a) est également accordée par l'Employeur au professionnel qui, dans l'exécution de ses fonctions et avec l'assentiment de son supérieur immédiat, est passager d'un véhicule appartenant à l'Employeur ou loué par ce dernier ou dans le véhicule d'un employé détenant une allocation d'automobile prévue conformément à l'encadrement administratif portant sur l'utilisation d'automobile personnelle en vigueur à ce moment.

## **4.4 Mesures disciplinaires ou administratives**

### **4.4.1 Dossier personnel du professionnel**

- a) Un professionnel dont la conduite est sujette à un avis disciplinaire ou administratif en est informé par écrit dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent le moment de la connaissance de l'événement par l'Employeur dans un délai n'excédent pas trente (30) jours de l'occurrence du fait. Une copie de cet avis est transmise au Syndicat par l'employeur dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la signification. L'avis disciplinaire recommandé transmis au professionnel doit préciser les motifs et faits reprochés qui justifient l'avis. Seuls les avis disciplinaires ou administratifs dont l'employé a été avisé par écrit peuvent être déposés comme preuve à charge devant l'arbitre.
- b) Les délais prévus pour la connaissance de l'événement ou de l'occurrence du fait sont de rigueur. Si ces délais ne sont pas respectés, il y a défaut de forme et aucun des rapports ou avis versés au dossier ne peuvent être invoqués contre le professionnel concerné. Il en va de même si les motifs et faits reprochés ne figurent pas à l'avis.
- c) Le professionnel peut, s'il le désire, être accompagné d'un représentant du Syndicat lorsqu'il rencontre l'Employeur.
- d) La position écrite du professionnel face au rapport défavorable doit être inscrite au dossier

### **4.4.2 Retrait du dossier**

Tout document relatif à des réprimandes et avertissements versé au dossier du professionnel est retiré après une période de vingt quatre (24) mois travaillés. En outre, lors d'un arbitrage, une mesure disciplinaire datant de vingt quatre (24) mois travaillés et plus ne pourra être invoquée, sauf s'il y en a eu d'autres concernant une affaire de même nature versées au dossier durant cette période

### **4.4.3 Accès au dossier**

Le professionnel obtient les renseignements concernant son dossier personnel dans les cinq (5) jours après en avoir fait la demande écrite au greffier de la Ville.

## **4.5 Formation**

4.5.1 L'Employeur encourage et participe à la formation de ses professionnels. Lorsqu'un professionnel désire s'inscrire à une formation, il remplit le formulaire « demande d'enregistrement à une session de formation » et le remet au directeur du service concerné avant la formation. Le professionnel reçoit une confirmation que sa demande a été approuvée par le Service des ressources humaines.

- a) L'Employeur consent à rembourser à tout professionnel, sur présentation d'une attestation de succès, ou dans le cas où il n'existe pas d'examen,

d'une attestation de présence au cours, la totalité des frais d'admission, d'inscription et de scolarité de tout cours d'étude approuvé par l'Employeur et qui est en relation avec la nature du travail exécuté par le professionnel ou qui peut lui permettre d'accéder à un emploi supérieur ou autre emploi chez l'Employeur.

- b) Si le professionnel rompt son lien d'emploi dans les douze (12) mois suivant la fin de sa formation, il doit rembourser la totalité des montants reçus au cours de la dernière année.
- c) Si un cours est demandé par l'Employeur ou les autorités gouvernementales ou s'il s'inscrit dans le cadre d'un plan de carrière convenu entre les parties, les frais d'admission, d'inscription et de scolarité sont complètement payés par l'Employeur; si ces cours ont lieu durant les heures de travail, il n'y a pas de retenue de traitement et le professionnel n'est pas tenu de remettre en temps la période des cours, le tout sujet à entente entre l'Employeur et le professionnel concerné.

#### 4.5.2 **Association ou corporation professionnelle**

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

Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas au professionnel bénéficiant d'un congé sans traitement pour des fins autres que celles d'études.

#### 4.5.3 **Fonds d'éducation syndicale**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, et par la suite au plus tard le 30 janvier de chaque année, l'Employeur verse au Fonds d'éducation syndicale du Syndicat, un montant égal à trois dixièmes pour cent (0,3%) de la masse salariale des professionnels assujettis à la convention collective pour l'année précédente.

Aux fins du paragraphe précédent, la masse salariale des professionnels assujettis à la convention collective signifie la somme des traitements versés à laquelle s'ajoute la somme des montants payés, en crédit d'heures de maladie, en congés mobiles et congés spéciaux payés, en jours fériés et congés chômés et payés, en prestations versées en vertu de 5.8, en vacances, en prestations liées au congé de maternité, paternité ou parental, en libérations syndicales payées par l'employeur et en travail supplémentaire. La masse salariale inclut les sommes versées aux professionnels ayant quitté la ville pendant la période en cause.

## CHAPITRE 5 - CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES ACCESSOIRES

### 5.1 Horaires de travail

#### 5.1.1 Règle générale

- a) La semaine normale de travail est de trente-cinq heures (35 h), réparties en cinq (5) jours ouvrables de sept (7) heures par jour, du lundi au vendredi inclusivement. Ces heures quotidiennes de travail sont réparties entre huit heures trente (8 h 30) à seize heures trente (16 h 30), moins une heure (1 h) pour le repas.
- b) À la demande du professionnel et après entente avec son supérieur immédiat les heures quotidiennes peuvent être réparties entre sept heures trente (7 h 30) à dix-sept heures (17 h), moins une heure (1 h) pour le repas.
- c) La répartition des heures de travail peut être établie selon des modalités particulières, en conformité avec les dispositions du présent article; en aucun cas, ces modalités ne doivent offrir davantage de bénéfices que ceux accordés à la convention collective.
- d) Lorsqu'un poste devient définitivement vacant ou est nouvellement créé, l'Employeur peut déterminer une semaine normale de travail comportant une répartition des heures quotidiennes différente de celle prévue à 5.1.1 a); dans ce cas, il en informe le Syndicat et tel horaire doit être mentionné à l'avis de concours mentionné à 6.4.2.a). L'Employeur ne peut abolir un poste aux fins d'en répartir les heures quotidiennes de travail différemment de celles prévues à 5.1.1.a).

## 5.1.2 Horaires bibliothécaires

### a) Modalités d'aménagements

#### Section des adultes

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
8 h 30 à 16 h 30	8 h 30 à 16 h 30	13 h 45 à 21 h 15	8 h 30 à 16 h 30	8 h 30 à 16 h 30	congé	congé
8 h 30 à 16 h 30	13 h 45 à 21 h 15	8 h 30 à 16 h 30	8 h 30 à 16 h 30	congé	9 h 45 à 17 h 15	congé
congé	8 h 30 à 16 h 30	8 h 30 à 16 h 30	13 h 45 à 21 h 15	8 h 30 à 18 h 15	congé	11 h 45 à 17 h 15

Le professionnel doit travailler un soir par semaine, un samedi et un dimanche par mois.

#### Section des enfants

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
8 h 30 à 16 h 30	8 h 30 à 16 h 30	8 h 30 à 16 h 30	8 h 30 à 16 h 30	8 h 30 à 16 h 30	congé	congé
8 h 30 à 16 h 30	8 h 30 à 16 h 30	8 h 30 à 16 h 30	8 h 30 à 16 h 30	congé	9 h 45 à 17 h 15	11 h 45 à 17 h 15
congé	8 h 30 à 16 h 30	8 h 30 à 16 h 30	8 h 30 à 16 h 30	9 h 15 à 18 h 15	congé	congé

Le professionnel doit travailler une fin de semaine par mois, un samedi et un dimanche.

5.1.3. À la demande du professionnel et après entente avec son supérieur immédiat l'heure d'arrivée se situe entre huit heures (8 h) et neuf heures (9 h) pour se terminer entre seize heures (16 h) et dix-sept heures (17 h), moins une heure (1 h) pour le repas. Cette modification d'horaire ne peut s'appliquer que durant la semaine et pour l'horaire de jour.

#### 5.1.4 Prime

Une prime de cinquante pourcent (50%) est accordée pour toute heure ou partie d'heure normale de travail effectuée le dimanche par un bibliothécaire permanent ou occasionnel.

#### 5.1.5 Modification d'horaire à la demande de l'Employeur

- a) L'horaire de travail du professionnel peut être modifié de façon temporaire si les besoins du Service l'exigent, pourvu qu'il y ait accord préalable avec le professionnel en cause.
- b) S'il y a désaccord, il doit y avoir discussion avec le comité mixte des relations professionnelles. Le professionnel doit alors être avisé au moins deux (2)

jours ouvrables à l'avance et dans ce cas, le nouvel horaire ne peut inclure les samedis, les dimanches et les jours fériés (à l'exception des bibliothécaires), à moins de circonstances exceptionnelles.

- c) Si le Syndicat, après discussion, est en désaccord avec les modifications proposées à 5.1.5, celles-ci s'appliquent et demeurent, mais le Syndicat peut soumettre, dans les dix (10) jours ouvrables, le désaccord à la procédure sommaire d'arbitrage prévue à 8.3.

#### **5.1.6 Travail à temps partiel**

- a) Dans des circonstances exceptionnelles et après entente avec son supérieur immédiat et le directeur des ressources humaines, un professionnel permanent peut travailler sur la base d'un horaire à temps partiel, pour un minimum de vingt-une (21h) heures semaines en tenant compte des besoins du Service.
- b) Le professionnel ou son supérieur immédiat peut mettre fin à trente (30) jours d'avis à l'entente de travail à temps partiel. Dans ce cas, le professionnel doit reprendre l'horaire régulier prévu à 5.1.1a), à moins qu'une entente sur tout autre horaire n'intervienne entre les parties.
- c) En cas de mésentente entre le professionnel et son supérieur immédiat, le cas est référé au Comité mixte de relations professionnelles et ne peut faire l'objet d'un grief.
- d) Les modalités d'application de la clause de travail à temps partiel sont prévues à l'annexe « I ».

### **5.2 Travail supplémentaire**

#### **5.2.1 Compensation du travail supplémentaire**

- a) Les heures supplémentaires de travail sont majorées de cinquante pour cent (50%). Toutefois, les heures de travail supplémentaire effectuées le dimanche sont majorées de cent pour cent (100 %). Toute heure de travail supplémentaire peut être payée ou versée dans la banque de temps à compenser, au choix du professionnel, à chaque occasion.
- b) Dans le cas d'un professionnel ne bénéficiant pas, au cours d'une semaine, d'un congé hebdomadaire le dimanche, son deuxième jour de congé hebdomadaire est considéré comme un dimanche aux fins de la compensation du travail supplémentaire.

#### **5.2.2 Rappel au travail**

- a) Le professionnel obligé de revenir pour effectuer un travail supplémentaire se verra payer ou créditer, dans sa banque de temps à compenser, un minimum de trois heures (3 h) de travail supplémentaire, majorées de cinquante pour cent (50%).

- b) Une demi-heure (½ h) est allouée pour le transport à l'intérieur de cette période.
- c) Toutefois, si la présence de ce professionnel est de nouveau requise avant l'expiration de cette période de trois heures (3 h), ce dernier ne peut réclamer à nouveau d'être compensé un minimum de trois heures (3 h) et son travail supplémentaire compte à partir du premier appel.

### 5.2.3 **Gestion de la banque de temps à compenser**

Les heures de travail supplémentaire majorées et versées dans la banque de temps à compenser sont gérées selon les dispositions suivantes :

- Le professionnel utilise, à raison d'au moins une heure à la fois, les heures ainsi accumulées après entente avec son supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans raison valable.
- Le professionnel peut accumuler, dans cette banque, les heures à compenser jusqu'à un maximum de cent cinq heures (105 h).

Sous réserve des alinéas précédents, le temps accumulé et non remis au 1<sup>er</sup> décembre d'une année peut être reporté pour un maximum de 35 heures d'année en année ou payé sur demande du professionnel, au taux en vigueur au 1<sup>er</sup> décembre. Les heures payées le sont au plus tard à la dernière paie du mois de décembre.

### 5.2.4 **Répartition des heures supplémentaire de travail**

- a) Les heures supplémentaires de travail sont accomplies par le professionnel qui exécute normalement la tâche pour laquelle le travail est requis.
- b) Si plusieurs professionnels exécutent la même tâche, les heures de travail supplémentaires sont d'abord offertes aux professionnels permanents au travail, puis en cas de refus, aux professionnels occasionnels.
- c) Si des heures supplémentaires de travail deviennent nécessaires, la répartition de ces heures de travail doit se faire équitablement parmi les professionnels aptes à accomplir le travail.

### 5.2.6 **Comparution lors d'un jour de congé**

Le professionnel en vacances ou en congé hebdomadaire requis par la Cour de comparaître pour toute affaire relative à l'exercice ou en conséquence de l'exercice de sa fonction est rémunéré pour sept heures (7 h) ou pour le temps effectivement passé à la Cour s'il excède sept heures (7 h) et ce, en heures supplémentaires conformément à 5.2.1.

### 5.3 Jours fériés et congé chômés

5.3.1 Sont chômés et rémunérés les jours suivants :

- Le Jour de l'An;
- Le lendemain du Jour de l'An;
- Le Vendredi saint;
- Le lundi de Pâques;
- La fête des Patriotes;
- La fête nationale du Québec;
- La fête du Canada;
- La fête du Travail;
- L'Action de grâces;
- La veille de Noël;
- Noël;
- Le lendemain de Noël;
- La veille du Jour de l'An.

Deux (2) jours entre le lendemain de Noël et la veille du Jour de l'An. Ainsi que les jours proclamés fêtes civiques ou civiles, ou tout autre jour devant remplacer l'un ou l'autre des jours précités.

- a) Si le jour férié est un samedi ou un dimanche, le congé est reporté à la journée ouvrable suivante. Toutefois, si la veille de Noël et la veille du Jour de l'An coïncident avec un samedi ou un dimanche, ces jours de congé sont reportés au vendredi précédant Noël et le Jour de l'An. Cependant les dispositions de cet alinéa ne s'appliquent pas pour le professionnel dont l'activité cesse le jour férié même.
- b) Dans le cas de substitution d'un jour férié, seul est considéré jour férié le jour servant de substitut.

5.3.2 Le professionnel qui refuse de travailler lorsqu'il en est requis l'un des jours fériés ou tout autre jour de congé accordé par l'Employeur, ne perd pas le salaire attribué pour ce congé, sauf s'il s'agit d'un cas d'urgence ou d'un spécialiste dont les services sont absolument requis comme tel. La présente disposition ne s'applique pas à la fête nationale du Québec.

### 5.3.3 Calcul du temps

Au sens du présent article, un jour férié ou de congé correspond à un cinquième (1/5) du nombre moyen d'heures de travail hebdomadaire prévu pour son emploi, soit sept heures (7 h).

### 5.3.4 Coïncidence avec les vacances

- a) Si l'un ou l'autre de ces jours fériés coïncide avec la période des vacances annuelles du professionnel, les heures de vacances correspondant à la durée dudit congé férié sont maintenues au crédit de vacances du professionnel et le jour férié est utilisé.
- b) Lorsqu'un professionnel doit travailler un jour férié en conséquence de son horaire normal de travail, il reçoit, en plus de son traitement normal et de la remise du jour férié, une somme d'argent correspondant à cinquante pour cent (50 %) de son taux horaire normal pour chaque heure travaillée, jusqu'à concurrence du nombre d'heures normales.
- c) Les heures de jour férié à être remises le sont après entente entre le professionnel et son supérieur immédiat compte tenu des besoins du Service.
- d) À défaut d'être prises avant le 30 avril d'une année, les heures des jours fériés accumulées au cours des douze (12) mois précédents sont remises à la suite des vacances annuelles prises dans la période du 1er mai au 30 avril qui suit ou payées, selon le traitement au 30 avril, au plus tard le 30 juin qui suit, en autant que le professionnel en ait fait la demande.

### 5.3.5 Traitement lors d'un jour férié

- a) Le professionnel qui travaille la veille ou le lendemain d'un jour férié bénéficie du plein traitement pour ce jour férié.
- b) Le professionnel qui est absent la veille et le lendemain d'un jour férié, mais qui est rémunéré à plein traitement pour l'un ou l'autre de ces jours, bénéficie du plein traitement pour ce jour férié.
- c) Le professionnel absent sans traitement la veille et le lendemain d'un jour férié ne bénéficie d'aucun traitement pour ce jour férié, sauf si l'absence est autorisée par son supérieur immédiat ou que le professionnel est en absence maladie.
- d) Le professionnel déjà rémunéré en vertu des dispositions de 5.7 (invalidité) ou 5.8 (CSST) ne bénéficie d'aucun traitement additionnel ni de remise de jour férié.

## 5.4 Congé mobile

- 5.4.1 Le professionnel a droit à trente-neuf heures (39 h) de congé mobile qu'il doit prendre à l'intérieur de la période comprise entre le 1er mai et le 30 avril de chaque année, et ce, après entente avec son supérieur immédiat. À défaut

d'être pris avant le 30 avril d'une année les heures accumulés de congé mobile au cours des douze (12) mois précédents sont ajoutées au crédit de vacances de l'année suivante et doivent être prises conformément à 5.5.

5.4.2 L'acquisition de ces heures de congé mobile est établie en vertu des mois complets de service accumulés entre le 1er mai et le 30 avril de la période en cours, à raison de trois heures quinze-minutes (3 h 15) par mois, jusqu'à un maximum de trente-neuf (39) heures.

5.4.3 Les heures de congé mobile peuvent être prises par anticipation entre le 1er mai et le 30 avril, après entente avec le supérieur immédiat à raison d'un minimum d'une heure à la fois.

## 5.5 Vacances annuelles

### 5.5.1 Droit aux vacances

Le droit aux vacances est acquis le 1er mai de chaque année pour services rendus au cours des douze (12) mois précédents. La période des vacances s'étend du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année suivante et les vacances ne peuvent être reportées d'une année à l'autre sous réserve de 5.5.6 c) et d).

### 5.5.2 Choix des périodes

Le choix des périodes de vacances est déterminé selon l'ancienneté du professionnel et les circonstances usuelles, après entente entre le professionnel et le supérieur immédiat. Ce dernier doit faire connaître sa décision dans un délai raisonnable.

### 5.5.3 Quantum de vacances

Année (s) de service	Heures de vacances
A) Moins de 1 an	7 h
B) 1 an moins de 2 ans	70 h
C) 2 ans moins de 5 ans	105 h
D) 5 ans moins de 15 ans	140 h
E) 15 ans moins de 20 ans	175 h
F) 20 ans et plus	210 h

*Handwritten initials/signature*

- a) Le professionnel a droit au cours de chaque année qui s'établit du 1er mai au 30 avril, à des vacances annuelles d'après le nombre d'années de service complétées au 30 avril ou qui seront complétées le ou avant le 31 décembre suivant tel qu'indiqué au tableau ci-dessus.:
- b) Moins d'un (1) an de service continu : le nombre d'heures indiqué à la ligne «A» pour chaque mois complet de service jusqu'au maximum prévu à la ligne «B».
- c) Après un (1) an de service continu et moins de deux (2) ans : le nombre d'heures indiqué à la ligne «B» à raison d'un dixième (1/10) du nombre par mois complet de service.
- d) Après deux (2) ans de service et moins de cinq (5) ans : le nombre d'heures indiqué à la ligne «C» à raison d'un dixième (1/10) du nombre par mois complet de service.
- e) Après cinq (5) ans et moins de quinze (15) ans : le nombre d'heures indiqué à la ligne «D» à raison d'un dixième (1/10) du nombre par mois complet de service.
- f) Après quinze (15) ans et moins de vingt (20) ans : le nombre d'heures indiqué à la ligne «E» à raison d'un dixième (1/10) du nombre par mois complet de service.
- g) Après vingt (20) ans : le nombre d'heures indiqué à la ligne «F» à raison d'un dixième (1/10) du nombre par mois complet de service.
- h) Le professionnel qui n'a droit à aucune journée de vacances peut prendre dix (10) jours ouvrables consécutifs sans traitement après entente avec son supérieur immédiat. Le professionnel bénéficie, sur demande, des journées de vacances sans traitement nécessaires pour compléter deux (2) semaines normales de vacances, y compris les journées de vacances auxquelles il a droit.
- i) Aucune absence en raison de vacances annuelles ne doit être d'une durée inférieure à une (1) heure dans une même journée. Cependant, s'il lui reste moins d'une (1) heure de crédit de vacances, le professionnel peut alors prendre le temps qu'il lui reste dans une même journée.

#### 5.5.4 Prorata

Le professionnel qui quitte le service de l'Employeur a droit au solde des heures de vacances accumulés pour l'année précédente, plus 1/10 par mois complet de services des heures de vacances, auxquels il a droit depuis le début de l'année en cours jusqu'à concurrence du maximum prévu à 5.5.3.

#### 5.5.5 Professionnel absent sans traitement

Le professionnel absent sans traitement au cours d'une année a droit, au 1er 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.

#### **5.5.6 Cumul des vacances lors d'absence en maladie**

- a) Au cours d'une année, le professionnel absent pendant plus de six (6) mois pour maladie, qu'il soit ou non rémunéré ou qu'il ait ou non bénéficié des prestations d'invalidité courte durée mentionnées à 5.7, a droit, au 1er mai suivant, à un nombre d'heures de vacances correspondant au nombre de mois complets de service incluant les six (6) premiers mois d'absence pour maladie. Le professionnel n'accumule aucune heure de vacances pendant la période en excédent dudit six (6) mois d'absence pour maladie.
- b) Le professionnel absent pour maladie professionnelle ou accident de travail en vertu de 5.8, n'a droit à l'accumulation de vacances que pour les douze (12) premiers mois de ladite absence.
- c) Le professionnel de retour d'un congé sans traitement, d'un congé de maternité, d'un congé parental, d'un congé d'adoption, d'une absence en maladie ou pour accident du travail ou maladie professionnelle peut reporter au 1er mai suivant sa date de retour au travail, le nombre d'heures annuelles de vacances, s'il en est, pour lui permettre de bénéficier au maximum du même nombre d'heures de vacances auquel il aurait eu droit s'il était demeuré au travail.
- d) Pour le professionnel visé par les paragraphes 5.5.6 a) et b), les heures de vacances accumulées et non utilisées au 30 avril d'une année ou en excédent du nombre maximum d'heures prévu au paragraphe 5.5.6. c), si tel est le cas, sont remboursées ou, au choix du professionnel, reportées à l'année suivante.

### **5.6 Traitement lors de maladie non professionnelle**

#### **5.6.1 Crédit d'heures de maladie**

- a) Le professionnel peut accumuler un crédit d'heures de maladie, au cours d'une année, jusqu'à concurrence de deux (2) fois le nombre d'heures moyen de travail hebdomadaire prévu pour sa fonction, soit soixante-dix heures (70 h), à raison d'un douzième (1/12) par mois complet de service.
- b) Au 1er mai de chaque année, l'Employeur accorde le crédit d'heures de maladie prévu ci-dessus, par anticipation, selon le nombre de mois complets de service entre le 1er mai d'une année ou la date de son embauche et le 30 avril de l'année suivante.
- c) Le professionnel dont le nombre hebdomadaire d'heures de travail est modifié après le 1er mai d'une année voit son crédit d'heures de maladie ajusté en conséquence.

- d) Le professionnel qui s'absente en raison de maladie ou accident autre que ce qui est prévu à 5.8 utilise son crédit d'heures de maladie pour couvrir le délai de carence prévu au contrat d'assurance invalidité courte durée. Le professionnel qui n'a pas suffisamment d'heures dans sa banque d'heures de maladie peut recourir à toute autre banque pour combler son délai de carence.
- e) Au plus tard le 30 juin de chaque année, l'Employeur paye le solde du crédit d'heures de maladie pour la période comprise entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours selon le paragraphe 5.6.1 b) et non utilisé par le professionnel, au taux du traitement du professionnel au 30 avril précédent. La professionnelle ou le professionnel qui bénéficie d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental selon le cas, peut demander à faire reporter le paiement du solde du crédit d'heures de maladie. Les sommes ainsi reportées sont payables à son retour.
- f) Lors de sa mise à la retraite, de sa démission, de son renvoi ou de son décès, tout professionnel ou ses ayants droit bénéficient du solde d'heures de maladie accumulées à son crédit payable au taux horaire de son dernier traitement.
- g) Au moment de son départ de la ville, le professionnel a droit à 5.83 heures de maladie par mois complet de service entre le 1er mai courant et le moment de son départ, moins les heures utilisées.
- h) L'Employeur est autorisé à retenir, sur les dernières paies du professionnel, toute somme d'argent proportionnelle au crédit d'heures de maladie versé par anticipation par l'Employeur alors que le professionnel n'y avait pas droit.

#### 5.6.2 **Absence en maladie**

- a) Le professionnel, qui n'est pas apte à rentrer au travail pour cause de maladie ou d'accident, avise son supérieur immédiat le plus tôt possible.
- b) Après cinq (5) jours consécutifs d'absence, le professionnel doit fournir un certificat médical précisant les motifs de l'absence ainsi que la date prévue de retour.
- c) L'Employeur peut faire examiner, par un expert-médical de son choix, un professionnel qui est en absence maladie ou lors de son retour au travail.
- d) Pour toute période d'absence pendant laquelle le professionnel ne touche pas de prestations d'invalidité de l'assureur, l'expert médical désigné par l'Employeur décide si l'absence est motivée et il détermine la date à laquelle le professionnel peut reprendre son travail. Le professionnel a le droit de se faire représenter par son médecin. Si son médecin et celui de l'Employeur diffèrent d'opinion, ils recommandent la nomination d'un troisième médecin dont la décision est finale. L'Employeur accepte le choix des deux médecins. Les honoraires du troisième médecin sont payés à parts égales par l'Employeur et par le professionnel visé.

- e) Le professionnel, qui est requis de se présenter devant l'expert-médical désigné par l'Employeur en dehors de ses heures de travail pour fins d'évaluation médicale avant de reprendre le travail, est compensé par une remise en temps simple pour la période de temps passée devant l'expert-médical s'il n'est pas déjà autrement rémunéré. Le temps ainsi compensé est déterminé par l'expert-médical.

### 5.6.3 Retour progressif

- a) Le professionnel en invalidité peut, lorsqu'il est apte à reprendre partiellement son travail selon l'avis de son médecin traitant, réintégrer progressivement son poste au rythme déterminé par le médecin traitant, sous réserve d'une entente avec le supérieur immédiat.
- b) Dans ce cas, les heures travaillées sont rémunérées au taux horaire du professionnel et les heures non travaillées le sont par le régime d'assurance invalidité selon les modalités prévues.

## 5.7 Régime d'assurance

- 5.7.1 L'Employeur maintient le régime d'assurance actuellement en vigueur, et dont les protections sont contenues au document mentionné à l'annexe « L »

Ce régime garanti à tout professionnel qui satisfait aux conditions prévues à la police d'assurance:

- Une indemnité au décès avant la retraite égale à une (1) fois son traitement annuel; (prime payé à 100% par le professionnel)
- Une indemnité courte durée égale à soixante-quinze pourcent (75%) de son traitement pour une période de quinze (15) semaines après un délai de carence de cinq (5) jours ouvrables;(prime payée à 100% par l'employeur)
- Une indemnité longue durée de soixante-dix pourcent (70%) du traitement du professionnel au début de l'invalidité payable après la fin de couverture de l'assurance courte durée. L'indemnité longue durée cesse au soixante-cinquième (65 e) anniversaire de naissance du professionnel ou à la date effective de sa retraite si antérieure. (prime payée à 100% par l'employeur)
- Une indemnité en cas de mutilation ou décès accidentel avant la retraite ;(prime payée à 100% par le professionnel)
- Une assurance médicale complémentaire (médicale, dentaire); (prime payée à 80% par le professionnel et 20% par l'employeur)

- 5.7.2 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective, l'Employeur remet au Syndicat copie de la police d'assurance ainsi que le descriptif du régime d'assurance.

5.7.3 L'Employeur remet ou rend disponible à chaque professionnel un descriptif sommaire du régime d'assurance.

5.7.4 **Assurance-vie additionnelle**

S'il le désire, le professionnel peut bénéficier de l'assurance-vie additionnelle par tranche de dix mille dollars (10 000 \$) prévue à ladite police, de même que de l'assurance-vie pour les personnes à charge à la condition de satisfaire aux conditions prévues à ladite police et qu'il en défraie totalement le coût.

**5.8 Accident du travail et maladie professionnelle**

- 5.8.1 Dans le cas de blessures subies ou de maladie résultant de l'exercice de ses fonctions, le professionnel reçoit un montant égal au traitement net en temps régulier qu'il aurait reçu s'il était demeuré au travail, tant qu'il n'est pas redevenu apte à reprendre le travail ou qu'il n'est pas établi de façon définitive qu'il ne pourra plus reprendre le travail. Cependant, le professionnel rembourse à l'Employeur toute somme d'argent qu'il perçoit en compensation de traitement par l'application de la Loi sur l'assurance-automobile du Québec ou des règlements adoptés sous l'autorité de cette loi.
- 5.8.2 De même, le professionnel rembourse à l'Employeur toute somme d'argent qu'il perçoit en compensation de traitement par l'application de la Loi des accidents du travail et les maladies professionnels ou des règlements adoptés sous l'autorité de cette loi.
- 5.8.3 Quant au reste, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, L.R.Q,c .A.-3.001 et ses modifications, s'appliquent.
- 5.8.4 Aux fins de l'interprétation du présent article, le montant net du traitement en temps régulier 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 après déduction des contributions régulières au régime supplémentaire de rente de l'Employeur, 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.
- 5.8.5 L'Employeur peut, par un expert médical de son choix, faire examiner le professionnel accidenté, et ce, conformément aux dispositions légales afférentes.
- 5.8.6 Nonobstant toute autre disposition, dès qu'un professionnel 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 sa fonction, ou toute autre fonction de groupe de traitement équivalent ou inférieur, qu'il est apte à occuper et ce, sans perte de traitement.

- 5.8.7 À défaut de postes vacants, l'Employeur peut déplacer le titulaire d'un poste selon la règle prévue à 2.3.4; le professionnel ainsi déplacé est alors considéré comme ayant été mis en disponibilité. Le professionnel visé par 5.8.6 est réintégré dans le poste ainsi devenu vacant.
- 5.8.8 À défaut de postes d'un groupe de traitement équivalent ou inférieur disponibles et conformes à sa condition physique et à ses qualifications, les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles s'appliquent.
- 5.8.9 En application de 5.8.8, si le professionnel ne peut être réintégré dans un poste de l'unité de négociation, l'Employeur peut, conformément à 6.2, l'intégrer dans tout emploi qu'il est en mesure d'accomplir chez l'Employeur.

## **5.9 Environnement et sécurité**

- 5.9.1 L'Employeur prend les mesures nécessaires pour maintenir des conditions convenables d'hygiène, d'aération, d'éclairage, de température, d'humidité et de sécurité dans les endroits de travail.
- 5.9.2 Lorsque nécessaire, l'Employeur fait transporter, à ses propres frais, chez le médecin le plus proche ou à l'hôpital, le professionnel victime d'un accident du travail ou celui devenu subitement et sérieusement malade durant l'horaire de travail.
- 5.9.3 L'Employeur met gratuitement à la disposition des professionnels, dans tous les lieux de travail et sur les chantiers, une trousse de premiers soins.

## **5.10 Remboursement de dépenses**

- 5.10.1 Le professionnel est remboursé de toute dépense encourue dans ou en conséquence de l'exercice de sa fonction, en autant que celle-ci ait été approuvée au préalable par l'Employeur.
- 5.10.2 Pour tout déplacement impliquant des dépenses prévisibles de vingt-cinq dollars (25,00 \$) et plus, l'Employeur accorde, sur demande, une avance pour compenser les frais de déplacement et les dépenses approuvées au préalable.

## **5.11 Régime de retraite**

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

## CHAPITRE 6 - CONDITIONS D'EMPLOI

### 6.1 Permanence du professionnel

- 6.1.1 Tout nouveau professionnel est sujet à une période d'essai de soixante (60) jours de travail au terme de laquelle il est nommé en permanence.
- 6.1.2 Toute absence de dix (10) jours ouvrables et plus prolonge d'autant la période d'essai.
- 6.1.3 Pendant sa période d'essai, le professionnel peut être remercié de ses services par l'Employeur si ce dernier juge qu'il n'a pas les aptitudes nécessaires. La décision de l'Employeur est finale et ne peut faire l'objet d'un grief.

### 6.2 Relocalisation hors de l'unité d'accréditation

En application de 5.8.9 et nonobstant l'article 2.5, un professionnel peut être relocalisé hors de l'unité d'accréditation. Dans ce cas, l'Employeur prend les dispositions pour s'assurer que le professionnel reçoive au moins une rémunération annuelle égale au traitement qu'il recevait au moment de sa relocalisation.

### 6.3 Ancienneté

#### 6.3.1 Acquisition et perte du droit d'ancienneté

- a) L'ancienneté signifie la durée totale en années, en mois et en jours au service de l'Employeur, à compter de la date de sa dernière embauche. L'ancienneté s'acquiert, rétroactivement au premier (1<sup>er</sup>) jour de son embauche, dès que le professionnel a terminé sa période d'essai.
- b) Les absences prévues à la convention collective ou autorisées par l'Employeur n'interrompent d'aucune manière l'accumulation et le maintien de l'ancienneté.
- c) Le professionnel perd son lien d'emploi et les droits que confèrent son ancienneté s'il démissionne, il part à la retraite ou est congédié.
- d) Au cours du mois de mars de chaque année, l'Employeur envoie la liste d'ancienneté à chaque professionnel et au Syndicat. En cas d'erreur, le professionnel soumet une demande de révision au directeur des ressources humaines. S'il y a désaccord, le Comité mixte de relations professionnelles est saisi de la question.

### 6.4 Mouvements de personnel

#### 6.4.1 Poste vacant

- a) L'Employeur peut combler tout poste nouvellement créé ou devenu vacant qu'il décide de combler par un professionnel mis en disponibilité.

Lorsqu'il y a plusieurs professionnels occupant cette fonction, l'employeur rencontre les professionnels intéressés par ce poste. Dans le cas où la

candidature du professionnel désirant muter n'est pas retenue, l'Employeur fournit par écrit les motifs du refus au professionnel. La décision ne peut faire l'objet d'un grief. L'Employeur poursuit le processus de concours.

- b) Si l'Employeur décide de combler, il procède à la nomination du professionnel au plus tard six (6) mois suivant le début de la vacance ou de la création du poste. Pendant cette période de six (6) mois, l'Employeur peut abolir le poste après avoir avisé le syndicat et tout professionnel ayant déposé sa candidature.
- c) Tout poste professionnel faisant l'objet d'un comblement en permanence pour lequel il n'existe pas de liste d'éligibilité valide pour ce poste doit faire l'objet d'un avis de concours.

#### 6.4.2 **Concours**

- a) Les avis de concours doivent être affichés dans tous les bureaux de la Ville où travaillent des professionnels en indiquant si le concours est réservé à l'interne ou s'il est également ouvert à l'externe en précisant :

- le titre de fonction et le groupe de traitement ;
- le nombre de poste;
- le Service ;
- les qualifications et expérience requises ;
- les conditions particulières concernant les modalités d'horaire prévues à la convention collective;
- les examens à compléter ;
- le numéro du concours et la date limite d'inscription;
- le nom de la personne désignée pour recevoir les candidatures.

Les descriptions de tâches sont disponibles au Service des ressources humaines et peuvent être consultées pendant les heures normales de travail.

- b) L'examen mentionné au paragraphe a) doit être pertinent, et être en relation d'une part avec la nature des tâches et d'autre part avec l'expérience requise pour la fonction. Une fiche d'examen détaillant les différentes étapes du processus d'examen et les éléments qui seront mesurés à chacune des étapes ainsi que la note de passage doit être fournie aux candidats.
- c) Le professionnel peut consulter le résultat de son examen en présence, s'il le désire, d'un représentant du Syndicat. Le professionnel peut en

appeler dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de la décision de l'employeur selon la procédure sommaire d'arbitrage prévue au paragraphe 8.3. Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

- d) Le professionnel intéressé à occuper ce poste doit se porter candidat par écrit au Service des ressources humaines.

Un professionnel qui, au moment de l'affichage, était absent en raison de vacances annuelles peut soumettre sa candidature dans les cinq (5) jours ouvrables de son retour de vacances.

Le professionnel qui répond aux exigences du poste pour lequel un avis de concours a été affiché est inscrit sur une liste d'admissibilité.

Le professionnel est informé par écrit de la décision relative à son admissibilité au concours. Dans le cas où sa candidature n'est pas retenue, il est informé des motifs justifiant cette décision.

- e) Le professionnel ayant réussi le concours voit son nom inscrit sur une liste d'éligibilité valide pour une période d'un an. Parmi ces professionnels, celui qui est jugé le plus apte à réaliser les mandats du poste est nommé.
- f) À défaut de professionnel éligible, l'Employeur peut choisir un candidat hors de l'unité d'accréditation.
- g) Le professionnel nommé doit occuper le poste dans le mois qui suit la date de la nomination de l'employeur.

#### 6.4.3 **Rétrogradation et réintégration**

- a) Dans les deux (2) mois qui suivent la date de son entrée en service dans sa nouvelle fonction si, de l'avis du directeur du Service, le professionnel ne peut remplir adéquatement sa fonction, il doit être retourné à son ancienne fonction et statut s'il y a lieu. Les raisons motivant cette décision sont données au professionnel concerné et, sur demande au Syndicat.
- b) Dans le même délai, le professionnel peut réintégrer sa fonction antérieure et statut s'il y a lieu, au traitement qu'il aurait eu s'il n'avait pas été promu ou muté.

#### 6.4.4 **Mutation administrative**

- a) Nonobstant toute autre disposition, un professionnel peut être muté à un autre poste dans la même fonction en raison des besoins administratifs de l'Employeur, en autant que le professionnel puisse remplir les exigences normales de ce poste.
- b) Sur demande du professionnel ainsi muté, l'Employeur informe ce dernier et le Syndicat des motifs de la mutation. Si le professionnel ainsi muté est en

désaccord avec la mutation, il doit soumettre son désaccord au Comité mixte de relations professionnelles.

#### 6.4.5 **Nomination temporaire**

Pour les besoins du Service, l'Employeur peut combler un poste qui est temporairement dépourvu de son titulaire par un professionnel de son choix ou à défaut, par un candidat externe.

Si la durée prévue du comblement est de douze (12) mois ou plus, l'Employeur procède à un affichage d'avis de concours en indiquant la durée prévue de comblement. Il peut aussi rechercher en même temps un candidat de l'externe.

#### 6.4.6 **Mécanismes salariaux** **Promotion permanente**

- a) À la date d'entrée en fonction, le professionnel promu bénéficie du prorata de l'augmentation statutaire due avant la date de sa promotion et d'une pleine augmentation statutaire sans toutefois excéder le maximum de sa nouvelle échelle de traitement. Si le nouveau traitement ainsi établi est inférieur au minimum de son nouveau groupe de traitement, son salaire est automatiquement porté à ce minimum.
- b) Si la nomination permanente suit immédiatement la nomination temporaire (fonction supérieure) dans un poste de la même fonction dans le même Service, on établit le nouveau traitement en ajoutant au salaire de fonction supérieure le prorata de l'augmentation statutaire due à la date de la promotion dans la fonction supérieure. La date de nomination en permanence devient alors la nouvelle date anniversaire.

#### 6.4.7 **Fonction supérieure temporaire**

- a) À la date d'entrée en fonction, le professionnel nommé en fonction supérieure bénéficie du prorata de l'augmentation statutaire due avant la date de sa nomination en fonction supérieure et d'une pleine augmentation statutaire sans toutefois excéder le maximum de sa nouvelle échelle de traitement.
- b) Si le nouveau traitement ainsi établi est inférieur au minimum de son nouveau groupe de traitement, son salaire est automatiquement porté à ce minimum.
- c) L'augmentation est également versée durant les absences du professionnel, sauf s'il est remplacé par un autre professionnel dans le même poste.
- d) À chaque date anniversaire d'assignation continue, le professionnel reçoit l'augmentation statutaire prévue, jusqu'à ce que le maximum de l'échelle de traitement de la fonction supérieure soit atteint.

- e) Lorsque le directeur décide de mettre fin à la fonction supérieure, le professionnel réintègre son ancien poste et reçoit le traitement qu'il aurait reçu s'il était demeuré à son ancien poste.
- f) Pour le professionnel qui prend sa retraite ou qui décède alors qu'il est assigné à une fonction supérieure depuis les douze (12) derniers mois, le traitement reçu est inclus dans le calcul du remboursement des soldes de jours de vacances ou de maladie accumulés à son crédit.

#### 6.4.8 **Mouvement hors unité**

Lorsqu'un professionnel, nommé pour occuper temporairement une fonction cadre cesse d'occuper ledit poste, il retourne à son poste régulier avec les mêmes droits que s'il avait réellement exercé sa fonction pendant tout ce temps.

#### 6.4.9 **Information**

- a) L'Employeur transmet au Syndicat les listes d'admissibilité et d'éligibilité aux postes régis par la présente convention ainsi que copie de tout avis de poste vacant, d'abolition de poste ou de fonction, de toute décision relative aux nominations, promotions, mutations, rétrogradations, suspensions, congédiements ou départs de professionnels. Ces documents sont transmis au Syndicat, sur support électronique, dans les quinze (15) jours ouvrables de leur établissement ou de leur adoption, si possible.
- b) Dans les trente (30) jours suivant l'embauche d'un professionnel occasionnel ou bibliothécaire étudiant, l'Employeur transmet au Syndicat, sur support électronique, les informations mentionnées à B.2.7, s'il y a lieu, de même que les informations suivantes :
  - Numéro d'employé;
  - Nom, prénom;
  - Statut du professionnel;
  - Salaire annuel à l'embauche ;
  - Fonction;
  - Service, division ou section;
  - Date de l'embauche;
  - Date de la fin prévue de la période d'embauche, s'il y a lieu;
  - Le nom du professionnel remplacé, s'il y a lieu.

## CHAPITRE 7 - CONDITIONS DE TRAITEMENT

### 7.1 Augmentation statutaire

#### 7.1.1 Détermination de l'augmentation statutaire

Le professionnel a droit d'année en année à une augmentation statutaire à sa date anniversaire jusqu'à ce qu'il ait atteint le maximum de son échelle de traitement prévu pour sa fonction. L'augmentation statutaire et l'échelle de traitement sont prévus à l'annexe A.

7.1.2 Le professionnel est rémunéré pour les heures effectivement travaillées à moins qu'il ne bénéficie, lors d'absences, de son plein traitement en vertu des dispositions de la convention collective

7.1.3 Le traitement individuel du professionnel est majoré, le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, jusqu'à concurrence du nouveau maximum de l'échelle de traitement applicable à sa fonction selon les augmentations économiques suivantes :

- 1<sup>er</sup> janvier 2011 : 2.5 %
- 1<sup>er</sup> janvier 2012 : 2.5%
- 1<sup>er</sup> janvier 2013 : 2.75 %
- 1<sup>er</sup> janvier 2014 : 2.75%

7.1.4 Aucun professionnel ne subit de réduction de traitement par suite d'une réévaluation de sa fonction et de la mise en vigueur de nouvelles échelles de traitement

7.1.5 La rétroactivité découlant de l'application des articles relatifs au traitement est versée à chaque professionnel ou professionnel retraité ou invalide, y ayant droit, dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective.

### 7.2 Versement du traitement

7.2.1 Le professionnel permanent reçoit sa paie tous les deux (2) jeudis par dépôt direct. Le professionnel occasionnel et le bibliothécaire étudiant reçoivent leur paie chaque jeudi par dépôt direct.

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

7.2.3 Lorsque le professionnel doit faire un remboursement à l'Employeur, ce remboursement se fait après entente avec le professionnel. S'il n'y a pas d'entente, l'Employeur ne peut déduire sur la paie plus de trente-trois et un

tiers pour cent (33 1/3%) du traitement et ce, après en avoir informé le professionnel au moins une période de paie à l'avance.

7.2.4 Le talon de chèque doit indiquer au moins les détails suivants :

- Nom et prénom;
- Numéro d'employé;
- Titre de fonction;
- Taux horaire;
- Nom de l'Employeur;
- Date et période de la paie;
- Nombre d'heures régulières;
- Salaire pour les heures régulières;
- Nombre d'heures supplémentaires;
- Salaire pour les heures supplémentaires de travail;
- Primes;
- Avantages imposables;
- Détails des déductions;
- Paie nette;
- Gains et déductions cumulés;
- État des banques.

## CHAPITRE 8 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

### 8.1 Mode de règlement des griefs

Toute mésentente relative à l'interprétation et à l'application de la présente convention, y compris les cas de suspension, de rétrogradation ou de renvoi, sauf le renvoi survenant durant la période d'essai, constitue un grief qui peut être soumis à la procédure du présent chapitre.

#### 8.1.1 Étape préalable

Le professionnel qui estime que ses droits ont été lésés, doit avant de soumettre un grief, tenter de régler son problème avec son supérieur immédiat ou tout autre représentant désigné par l'Employeur. Il pourra alors s'il le désire, être accompagné du représentant du Syndicat.

8.1.2 Le représentant du Syndicat chargé d'une enquête pour grief peut, après avoir obtenu la confirmation prévue au paragraphe 3.3.1 d), enquêter pendant les heures de travail sans perte de traitement lorsque la nature du grief l'exige.

- a) L'Employeur peut cependant reporter, pour une courte période, une libération syndicale à cette fin, si celle-ci affecte de façon sérieuse le bon fonctionnement de l'unité administrative où travaille le représentant du Syndicat.
- b) Toutefois, ce report ne peut s'effectuer s'il entraîne la prescription du grief.

#### 8.1.3 Première étape

- a) Le grief que le Syndicat juge à propos de formuler est soumis par écrit au directeur du Service des ressources humaines, avec un rapport sommaire de ce qui constitue le grief et les principaux articles en litige. Il doit être soumis dans les quatre-vingt dix (90) jours de la connaissance de l'événement par le professionnel visé ou par le Syndicat selon la première des deux éventualités. Un grief ne peut être déposé plus de quatre (4) mois après la date de l'événement qui a donné naissance au grief.
- b) Dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la date du dépôt du grief, le directeur des ressources humaines reçoit le comité de grief du Syndicat. À défaut d'une rencontre dans le délai prévu, le grief peut être soumis à l'arbitrage.

#### 8.1.4 Deuxième étape

- a) Si le grief n'est pas réglé à l'étape précédente, le directeur des ressources humaines doit aviser, par écrit, le Syndicat de la décision de l'Employeur dans un délai de dix (10) jours ouvrables, à compter de la date de la rencontre prévue à l'étape précédente.

- b) 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, dans un délai de trente (30) jours ouvrables.
- c) Les délais prévus au présent chapitre peuvent être prolongés après entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.
- d) Les dates indiquées sur les documents par les timbres dateurs du bureau de poste, sur le rapport de transmission de l'expéditeur par courriel ou par télécopieur, sont présumées constituer une preuve sommaire servant à calculer les délais.
- e) Nonobstant toute disposition contraire, le Syndicat peut soumettre tout grief relatif à l'interprétation de la convention collective au directeur des ressources humaines.

## **8.2 Arbitrage**

- 8.2.1 Les griefs sont soumis à un arbitre unique. L'Employeur et le Syndicat désignent, le groupe «Service d'arbitrage accéléré» pour agir comme arbitre, conformément à la loi et aux prescriptions de la présente convention.
- 8.2.2 Tout grief est soumis à l'arbitre par écrit. Le document doit contenir le résumé des faits qui ont donné naissance au grief et copie de ce document est soumise au directeur des ressources humaines ou au Syndicat, selon le cas.
- 8.2.3 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs suivant la lettre et l'esprit de la présente convention. L'arbitre n'a autorité en aucun cas, pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention. En matière disciplinaire, l'arbitre a juridiction pour maintenir ou abroger toute mesure disciplinaire, ordonner la réinstallation du professionnel dans tous ses droits à la fonction qu'il occupait ainsi que de décider de toute indemnité, laquelle ne doit jamais dépasser le total du traitement perdu. L'arbitre a aussi juridiction pour rendre toute autre décision qui peut lui sembler plus juste dans les circonstances. Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 8.2.4 La sentence de l'arbitre doit être motivée. Elle est finale, lie les parties et est exécutoire dans les meilleurs délais.
- 8.2.5 Il est loisible à l'arbitre, au cours du délibéré, s'il le juge à propos, de convoquer en même temps un représentant de l'Employeur et un représentant du Syndicat afin d'obtenir tout renseignement qu'il juge nécessaire.
- 8.2.6 Les honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat.

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

### **8.3 Procédure sommaire d'arbitrage**

Lorsque le Syndicat soumet à l'arbitrage un désaccord relatif à un résultat d'examen, un refus d'autorisation d'un congé sans traitement pour études ou une modification d'horaire, l'audition est tenue devant un arbitre du groupe «Service d'arbitrage accéléré» et ce dernier partage le temps disponible entre les parties.

8.3.1 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. Telle décision constitue un cas d'espèce et ne crée aucun précédent.

8.3.2 L'audition du grief soumis à la présente procédure est limitée à une journée. Aucune note écrite ou décision arbitrale autres que celles impliquant l'Employeur ne peuvent être déposées lors de l'audition.

8.3.3 L'arbitre doit entendre le grief sur le fond à moins qu'il ne donne droit à une objection préliminaire se rapportant à la juridiction de l'arbitre ou aux délais.

8.3.4 L'Employeur assume le fardeau de la preuve.

8.3.5 L'arbitre saisi d'un désaccord relatif à un refus d'autorisation d'un congé sans traitement pour études, a comme mandat de décider si ce refus était fondé et, par conséquent, de maintenir ou de renverser cette décision.

8.3.6 L'arbitre, saisi d'un désaccord relatif à une modification d'horaire, a comme mandat de décider si le changement d'horaire était fondé; sinon, l'Employeur devra rétablir le professionnel dans son ancien horaire. L'arbitre peut également accorder une compensation au professionnel dont l'horaire a été modifié; cette compensation ne peut excéder le taux de traitement horaire normal majoré de cinquante pour cent (50%) pour chaque heure travaillée en dehors de son horaire normal.

## CHAPITRE 9 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### 9.1 Durée de la convention collective

- 9.1.1 La présente convention collective est en vigueur du 1<sup>er</sup> janvier 2011 jusqu'au 31 décembre 2014.
- 9.1.2 Les modifications apportées à la convention collective et les conditions de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et ne prennent effet qu'à compter de la date de signature de la convention collective, à moins de stipulations particulières dans l'une ou l'autre des dispositions de celle-ci.
- 9.1.3 Les dispositions de la présente convention collective demeurent en vigueur, jusqu'à la date de la signature de la prochaine convention collective.

### 9.2 Liste des Annexes

#### Liste des Annexes

- «A» Les échelles de salaire
- «B» Conditions de travail des professionnels occasionnels
- «C» Respect de la personne
- «D » Description des fonctions
- «E» Programme d'aide aux employés
- «F » Liste d'ancienneté
- «G» Les stagiaires
- «H » Contrat- traitement différé
- «I» Les professionnels à temps partiel
- «J » Les bibliothécaires - étudiants
- «K» Augmentations économique 2007-2010
- «L » Régime d'assurance

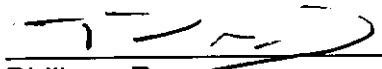
Les Annexes mentionnés ci-haut font partie intégrante de la présente convention collective.

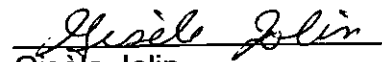
### 9.3 Signature


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Mont-Royal, ce 3<sup>e</sup> jour du mois de mai 2011.

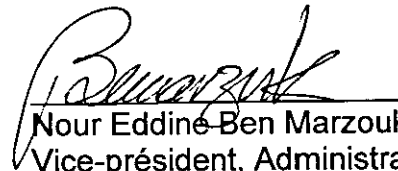
POUR LA VILLE DE MONT-ROYAL

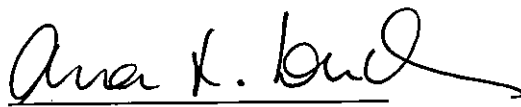
POUR LE SYNDICAT DES  
PROFESSIONNELLES ET  
PROFESSIONNELS MUNICIPAUX  
DE MONTRÉAL

  
Philippe Roy  
Maire

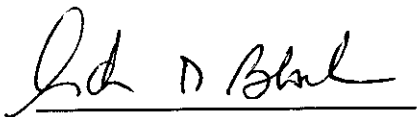
  
Gisèle Jolin  
Présidente

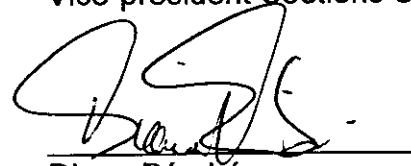
  
Alexandre Verdy  
Greffier

  
Nour Eddine Ben Marzouk  
Vice-président, Administration et  
Finances

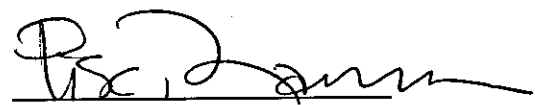
  
Ava L. Couch  
Directrice générale

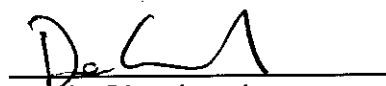
  
André St-Pierre  
Vice-président Sections SPPMM

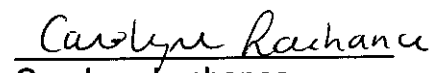
  
Gordon D. Black  
Directeur des Ressources humaines

  
Diane Bérubé  
Conseillère en relations de travail

  
Kevin Whitehall  
Directeur- Loisirs, culture et  
activités communautaires

  
Lisa Rasmussen  
Représentante locale

  
Denis Chouinard  
Chef de division bibliothèque

  
Carolyne Lachance  
Bibliothécaire

## ANNEXE «A» LES ÉCHELLES DE TRAITEMENT

Groupe 2	2011	2012	2013	2014
	2.50%	2.50%	2.75%	2.75%
maximum de l'échelle	89 419\$	91 655\$	94 175\$	96 765\$
minimum de l'échelle	67 064\$	68 741\$	70 631\$	72 574\$
valeur d'un échelon	3 194\$	3 273\$	3 363\$	3 456\$

Groupe 1	2011	2012	2013	2014
	2.50%	2.50%	2.75%	2.75%
maximum de l'échelle	79,728 \$	81,721 \$	83,969 \$	86,278 \$
minimum de l'échelle	59,796 \$	61,291 \$	62,976 \$	64,708 \$
valeur d'un échelon	2,847 \$	2,919 \$	2,999 \$	3,081 \$

- Traductrice
- Bibliothécaire niveau 1
- Chargé de communications
- Agent - système de gestion - Ressources informatiques

Bibliothécaire - étudiant	24.20 \$	24.81 \$	25.49 \$	26.19 \$
---------------------------	----------	----------	----------	----------

*Handwritten initials/signature*

## ANNEXE «B» CONDITIONS DE TRAVAIL DES PROFESSIONNELS OCCASIONNELS

### B.1 Application de la présente annexe

- B.1.1 La présente annexe s'applique à tous les professionnels à qui le statut de professionnel occasionnel a été attribué et aucun autre texte n'est présumé s'appliquer, sauf indication contraire.
- B.1.3 Les expressions utilisées dans la présente annexe ont la même signification que celles utilisées dans la convention collective.

### B.2 Professionnel occasionnel

- B.2.1 «Professionnel occasionnel» : signifie tout professionnel embauché par l'Employeur pour une durée limitée qui ne peut excéder trois ans sauf dans le cas de remplacement de congé de maternité et ce :
- a) À l'occasion d'un surcroît temporaire de travail ou si les tâches à accomplir sont d'une nature essentiellement saisonnière ne justifiant pas le recours à un professionnel permanent;
  - b) Pour combler un poste devenu temporairement vacant par l'absence d'un professionnel devant éventuellement revenir à son poste;
  - c) Pour combler un poste vacant ou nouvellement créé, en attendant la nomination d'un professionnel en permanence;
  - d) Pour effectuer un travail spécifique qui ne requiert pas le recours à un professionnel permanent.
- B.2.2 L'Employeur peut, sur avis dont le délai est prévu dans à la « *Loi sur les normes du travail* » rembourser en tout temps le professionnel occasionnel, qu'il ait ou non complété la période déterminée lors de son embauche.
- B.2.3 **Conditions de travail**  
En plus d'être assujéti à l'annexe « B », le professionnel occasionnel est régi par les conditions de travail de la convention collective, sauf des dispositions suivantes qui ne s'appliquent pas :
- 2.2 Fusion ou changement des structures juridiques;
  - 2.3 Abolition de postes et changements technologiques;
  - 3.1 Congés sans traitement;
  - 3.2 Congés professionnels;
  - 3.3.3 Libération syndicales à temps complet;
  - 3.9 Congés à traitement différé;

- 4.5 Formation;
- 5.5.6 Cumul des vacances lors d'absence en maladie;
- 5.6 Traitement lors de maladie non professionnelle;
- 5.7 Régime d'assurance;
- 6.1 Permanence du professionnel;
- 6.3 Ancienneté;
- 6.4 Mouvement de personnel (sauf 6.4.2)

#### B.2.4 **Éligibilité**

Le professionnel occasionnel qui est au service de l'Employeur et dont le nom apparaît sur une liste d'éligibilité pour un poste permanent a priorité d'embauche sur les candidats dont les noms apparaissent sur cette liste mais qui ne sont pas déjà au service de l'Employeur.

#### B.2.5 **Traitement en maladie**

- a) Au 1er mai de chaque année, l'Employeur accorde au professionnel occasionnel un crédit d'heures de maladie de soixante-dix heures (70 h), par anticipation, selon le nombre de mois complets de service prévu à sa fonction entre le 1er mai d'une année ou la date de son embauchage et le 30 avril de l'année suivante.
- b) Le professionnel occasionnel qui s'absente en raison de maladie ou d'accident autre que ce qui est prévu à 5.8, doit utiliser son crédit d'heures de maladie durant sa période d'absence
- c) À l'épuisement de son crédit d'heures de maladie, le professionnel occasionnel qui demeure inapte à reprendre son travail pour raison de maladie, est sans traitement.
- d) Sur demande de l'Employeur, le professionnel occasionnel doit fournir un certificat de son médecin traitant. L'Employeur peut également faire examiner un professionnel occasionnel par un médecin de son choix.
- e) L'expert-médical désigné par l'Employeur décide si l'absence est motivée et il détermine la date à laquelle le professionnel occasionnel peut reprendre son travail.
- f) Au 30 juin de chaque année, l'Employeur paie le solde du crédit d'heures de maladie pour la période comprise entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours, selon le paragraphe a) de l'article B.2.5 et non utilisé par le professionnel occasionnel, au taux de traitement au 30 avril précédent.
- g) Lors de son départ, de son renvoi ou de son décès, le professionnel occasionnel (ou ses ayants droit) bénéficie du solde d'heures de maladie accumulées à son crédit en vertu du paragraphe a) de l'article B.2.5, payables au dernier taux de traitement dudit professionnel occasionnel.

- h) Pour les fins d'application des paragraphes f) et g) de l'article B.2.5, le professionnel occasionnel n'a droit, pour l'année durant laquelle il abandonne le service de l'Employeur ou durant laquelle il est remercié de ses services, qu'à un douzième (1/12) du nombre d'heures prévu au paragraphe a) de l'article B.2.5 par mois complet de service entre le 1er mai de l'année courante et le moment de son départ. L'Employeur est autorisé à retenir sur les dernières paies du professionnel occasionnel, toute somme d'argent proportionnelle au crédit d'heures de maladie versé par anticipation par l'Employeur alors que le professionnel occasionnel n'y avait pas droit.

**B.2.6 Congés spéciaux**

Aux fins d'application de 3.6.4 de la convention collective, les heures d'absence motivée sont déduites des heures accumulées au crédit du professionnel occasionnel en vertu du paragraphe a) de l'article B.2.5.

**B.2.7 Informations**

L'Employeur transmet au Syndicat un avis confirmant l'embauche du professionnel occasionnel, la durée prévue de son engagement ainsi que la nature spécifique du travail pour lequel ses services son requis.

- B.2.8 Les personnes embauchées à titre de professionnel occasionnel doivent posséder les exigences minimales de la fonction correspondant au poste à combler.

**B.3 Disposition générale**

Les dispositions prévues à la présente Annexe ne peuvent avoir pour effet de réduire le nombre de postes des professionnels permanents, ni d'empêcher la création de postes permanents.

## ANNEXE «C» RESPECT DE LA PERSONNE

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

### **Harcèlement sexuel**

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

### **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**

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

### **Violence physique**

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

### **Mesures de corrections**

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

## ANNEXE «D» DESCRIPTION DES FONCTIONS

- a) Les descriptions de fonctions font partie de la présente convention collective. Cependant aux fins de présentation du présent document, ces descriptions de fonctions font l'objet d'une publication séparée.
- b) Pour les fonctions de groupe de traitement 1, les exigences minimales sont un baccalauréat dans une discipline appropriée et deux ans d'expérience. Toutefois, pour les bibliothécaires, ces exigences sont une maîtrise en bibliothéconomie et un an d'expérience.
- c) Pour les fonctions de groupe de traitement 2, les exigences minimales sont un baccalauréat dans une discipline appropriée et quatre ans d'expérience.

## **ANNEXE «E» PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS**

- a) L'Employeur maintient le Programme d'aide aux employés accessible aux professionnels pendant toute la durée de la convention collective.
- b) Les parties conviennent que le Programme d'aide aux employés est un service confidentiel offrant, sur une base libre et volontaire, des services d'assistance et d'orientation vers des ressources susceptibles d'aider les professionnels.

## ANNEXE «F» LISTE D'ANCIENNETÉ

NOM	FONCTION	DATE D'ANCIENNETÉ
BEAUDOIN Louise	Traductrice	1986/07/02
RASMUSSEN Lisa	Bibliothécaire niveau 1	1992/03/16
CÔTÉ Jo Anne	Bibliothécaire niveau 1	1995/05/15
CYR Charles	Chargé de communications	2003/07/24
MARLEAU Olivia	Bibliothécaire niveau 1	2003/08/25
LACHANCE Carolyne	Bibliothécaire niveau 1	2004/10/18
CAMPEAU Maurice	Agent - système de gestion - Ressources informatiques	2009/06/08

## ANNEXE «G» LES STAGIAIRES

Les parties conviennent de la possibilité, pour une période prédéterminée, d'utiliser les services d'un stagiaire selon les modalités suivantes :

- Le stagiaire signifie une personne qui complète sa formation professionnelle dans le cadre d'un programme d'études universitaires;
- Les dispositions de la convention collective ne s'appliquent pas au professionnel stagiaire et à sa rémunération;
- L'Employeur informe le Syndicat, avant le début du stage, de la présence de tout stagiaire et de la période pour laquelle il est en stage;

Cette entente ne peut avoir pour effet de réduire le nombre de postes de professionnels, ni d'empêcher la création de postes de professionnels régis par la présente convention.

## ANNEXE «H» CONTRAT - TRAITEMENT DIFFÉRÉ

Contrat intervenu dans le cadre d'un congé sans traitement

ENTRE :

La Ville de Mont-Royal, corporation municipale dont l'adresse principale est au 90 Roosevelt, Ville de Mont-Royal, Québec H3R 1G5, agissant et représentée par l'autorité compétente, dûment autorisée aux fins des présentes (ci-après appelée « la Ville »)

ET :

(NOM DE L'EMPLOYÉ)

No matricule :

Adresse :

(ci-après appelée « l'employé »)

ATTENDU QUE la Ville et le Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de la Ville de Mont-Royal ont convenu par l'article 3.9 de la convention collective de permettre à un professionnel qui a obtenu au préalable une décision autorisant un congé sans traitement de voir son traitement étalé sur une période prédéterminée, de façon à pouvoir bénéficier d'une rémunération pendant le congé obtenu;

ATTENDU QUE l'employé a obtenu l'autorisation de bénéficier d'un congé sans traitement dont la décision est annexée au présent contrat;

**ATTENDU QUE l'employé désire en conséquence participer au régime de traitement différé;**

ATTENDU QUE la Ville y consent.  
IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

**1. But du régime**

Le but du régime de congé à traitement différé est de financer un congé sans traitement sans pénaliser l'employé dans ses droits et avantages prévus à la convention collective.

**2. Définition**

Le régime de congé à traitement différé ci-après appelé le « régime », vise à permettre à un employé qui a obtenu au préalable une décision autorisant un congé sans traitement de voir son traitement étalé sur une période prédéterminée, de façon à pouvoir bénéficier d'une rémunération pendant le congé obtenu. Ce régime comprend d'une part une période de contribution et, d'autre part, une période de congé qui suit immédiatement la période de contribution.

### 3. Admissibilité

L'employé permanent depuis au moins deux ans à la date de la demande et qui a obtenu un congé sans traitement peut bénéficier du régime.

### 4. Durée du régime

4.1 La durée du régime peut être de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans et peut être prolongée dans les cas et de la manière prévue au présent contrat. Toutefois, la durée du régime, y incluant la prolongation, ne peut, en aucun cas, excéder sept (7) ans.

### 4.2 Congé aux fins d'étude

Dans le cas où le congé est accordé afin de poursuivre des études, la période totale de contribution et de congé peut être d'un (1) an. Toutefois, le congé accordé, afin de poursuivre des études, peut débuter au plus tôt six (6) mois après la date du premier montant différé.

### 4.3 Durée du congé

La durée de la période de congé peut être de six (6) mois 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.

### 4.4 Répartition du pourcentage du traitement

L'employé peut choisir une des options suivantes; le pourcentage indique la proportion du traitement reçu pendant la durée du régime :

Durée de la contribution au régime				
Durée du congé	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75,00	83,34	87,50	90,00
7 mois	70,80	80,53	85,40	88,32
8 mois	66,67	77,76	83,32	86,60
9 mois	n/a	75,00	81,25	85,00
10 mois	n/a	72,20	79,15	83,32
11 mois	n/a	69,44	77,07	81,66
12 mois	n/a	66,67	75,00	80,00

### 4.5 Modalités choisies par l'employé

L'employé qui désire que sa participation au régime soit établie selon les modalités suivantes :

- Durée du congé : (de 6 mois à 12 mois) 3 mois dans les cas de congé pour étude)
- Durée de la contribution au régime : (de 2 ans à 5 ans – (6 mois dans les cas de congé pour étude)
- Traitement applicable : ( %)
- Période travaillée :

e) Période du congé :

**5. Traitement applicable**

Le pourcentage du traitement que l'employé reçoit au cours des années de participation au régime est calculé, selon l'option choisie à l'article 4.5, sur la base du traitement annuel rajusté selon les augmentations prévues à la convention collective, à l'exception de l'augmentation statutaire, s'il y a lieu, correspondant proportionnellement à la période de congé.

**6. Droits et avantages**

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

6.2 Au cours de la période de congé, l'employé en congé à traitement différé conserve mais n'accumule pas les avantages et autres bénéfices prévus ou non à la collective. 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 de la convention collective lui étant applicables.

6.3 Au cours de la période de congé, l'employé continue d'accumuler du service conformément aux dispositions de la convention collective lui étant applicables.

**7. Cotisations aux régimes d'assurance et de retraite**

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

7.2 Durant la période de congé, l'employé 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 et cotisations, incluant la part de l'Employeur, le tout en tenant compte des dispositions des contrats d'assurance et du règlement de retraite applicable.

7.3 Participation aux régimes d'assurance et de retraite pendant la période de congé, incluant la part de l'Employeur.

Oui  Non

**8. Interruption temporaire du régime**

8.1 Si l'employé 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, la pleine prestation d'accident de travail est payable.

- 8.2 Si l'employé doit s'absenter pour 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. La durée du régime est alors ajustée en conséquence et la période de congé reportée d'autant.
- 8.3 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 utilisées à des fins parentales et la période de congé prévue au régime est reportée en conséquence.
- 8.4 Durant ces congés parentaux, les prestations, s'il y en a, sont établies sur la base du salaire qui serait versé si l'employé ne participait pas au régime.
- 8.5 Si l'employé fait l'objet d'une suspension de nature administrative ou disciplinaire dont la durée dépasse la date à laquelle doit débiter le congé planifié, l'employé 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.
- 8.6 En aucun temps la durée du régime prolongée en application des dispositions prévues aux articles 8.1, 8.2, 8.3, 8.4 et 8.5 ne peut excéder la durée maximale de sept (7) ans prévue à l'article 4.
- 8.7 S'il advient que l'absence en maladie ou que l'incapacité découlant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle de même qu'une suspension perdue au-delà de la durée maximale du régime, le régime prend fin et les contributions retenues sur le traitement sont remboursées sans intérêt.

## 9. **Terminaison du régime**

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

- a) Si l'employé quitte son emploi;
- b) Si l'employé est congédié;
- c) En cas du décès de l'employé

9.2 Dans des circonstances extraordinaires, telles que des difficultés financières sérieuses, et avec l'assentiment de l'autorité compétente, le professionnel 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.

9.3 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.

## 10. **Retour**

À son retour du congé, l'employé reçoit le traitement qu'il aurait reçu s'il était demeuré en service continu dans sa fonction, à l'exception, s'il y a lieu, de

l'augmentation statutaire correspondant proportionnellement à la durée de son congé.

**11. Généralité**

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

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ EN DEUX EXEMPLAIRES À MONT-ROYAL À LA DATE INDIQUÉE EN REGARD DE LEUR SIGNATURE RESPECTIVE.

Le \_\_\_<sup>e</sup> jour du mois de \_\_\_\_\_.

LA VILLE DE MONT-ROYAL

---

Le \_\_\_<sup>e</sup> jour du mois de \_\_\_\_\_.

(NOM DE L'EMPLOYÉ)

---

## ANNEXE «I» LES PROFESSIONNELS À TEMPS PARTIEL

### 1 Application de la présente annexe

1.1 La présente annexe s'applique à tous les professionnels à temps partiel

1.2 Les expressions utilisées dans la présente annexe ont la même signification que celles utilisées dans la convention collective.

1.3 Les dispositions prévues à la présente annexe ne peuvent avoir pour effet de réduire le nombre de postes de professionnels permanents à temps plein, ni d'empêcher la création de postes permanents à temps plein.

1.4 En mai de chaque année, l'Employeur transmet au professionnel à temps partiel concerné le total de ses heures de l'année précédente.

L'Employeur transmet également au Syndicat le total des heures de l'année précédente de chacun des professionnels à temps partiel ayant œuvré dans son Service.

### 2 Heures travaillées

Aux fins du calcul des heures travaillées, les heures de vacances, de jours fériés, de congés mobiles, les heures de maladie utilisées, les heures d'absences suite à un accident du travail et les heures de libération syndicale sont considérées.

### 3 Conditions de travail

Le professionnel à temps partiel est régi par les conditions de travail de la présente convention collective, sauf pour les dispositions suivantes :

1.2.20	Définition de « travail supplémentaire » ;
5.3.3	Calcul du temps;
5.3.5	Traitement lors d'un jour férié
5.4	Congé mobile ;
5.5.3	Quantum de vacances ;
5.6.1 a), b), et c)	Crédit d'heures de maladie ;

Ces dispositions sont remplacées par les suivantes :

#### 3.1 Définition de «travail supplémentaire»

Le travail supplémentaire signifie tout travail accompli par le professionnel à temps partiel à la demande du supérieur immédiat, en excédent du trente-cinq (35) heures semaines.

#### 3.2 Calcul du temps lors d'un jour férié

Au sens du présent article, un jour férié ou de congé chômé correspond à un vingtième (1/20) du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

3.3

### **Autres Congés**

Le professionnel à temps partiel reçoit un montant équivalent à 6,0% de son salaire régulier pour le compenser pour les banques de mobile et de maladie.

3.4

### **Quantum de vacances**

a)

Le professionnel à temps partiel a droit au cours de chaque année qui s'établit du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril, à une allocation en pourcentage de son salaire, d'après le nombre d'années de service au 30 avril de l'année précédente tel qu'indiqué au tableau ci-après :

Jusqu'à 2 ans	4%
2 ans moins de 5 ans	6%
5 ans moins de 15 ans	8%
15 ans moins de 20 ans	10%
20 ans et plus	12%

Cette allocation sera versé en paiement unique le ou vers le 15 mai de chaque année.

b)

Pour la période durant laquelle le professionnel est à temps partiel, il conserve le même droit quant aux nombre d'heures de vacances prévu au 5.5.3.a) selon son nombre d'années de service complétées. Les heures sont prises sans traitement.

*Handwritten signatures*

## ANNEXE «J» CONDITIONS DE TRAVAIL DES BIBLIOTHÉCAIRES - ÉTUDIANTS

### 1 Application de la présente annexe

1.1 La présente annexe s'applique à tout bibliothécaire étudiant et aucun autre texte n'est présumé s'appliquer, sauf indication contraire.

1.2 Les expressions utilisées dans la présente annexe ont la même signification que celles utilisées dans la convention collective.

1.3 «Bibliothécaire étudiant» : signifie tout professionnel embauché par l'Employeur pour une durée limitée qui ne peut excéder 18 mois et ce :

- Pour des étudiants en voie de compléter leur maîtrise en bibliothéconomie;
- Pour effectuer un travail spécifique qui ne requiert pas le recours à un professionnel permanent;
- Combler des heures normalement non couvertes par un professionnel permanent qui correspond à un maximum de 50 heures par semaine (soir, fin de semaine ou congés chômés) partagées par un minimum de trois (3) bibliothécaires étudiants engagés pour la période ou la saison en question.

1.4 L'Employeur peut, sur avis dont le délai est prévu à la « *Loi sur les normes du travail* », remercier en tout temps le bibliothécaire-étudiant, qu'il ait ou non complété la période déterminée lors de son embauche.

### 2 Conditions de travail

2.1 Le bibliothécaire-étudiant est régi par les conditions de travail de la convention collective, sauf des dispositions suivantes qui ne s'appliquent pas :

- 2.2 Fusion ou changement des structures juridiques;
- 2.3 Abolition de postes et changements technologiques;
- 3.1 Congés sans traitement;
- 3.2 Congés professionnels;
- 3.3.3 Libération syndicales à temps complet;
- 3.9 Congés à traitement différé;
- 4.5 Formation;
- 5.1.4 Prime;
- 5.4 Congés mobiles;
- 5.5 Vacances annuelle;
- 5.6.1 Crédit d'heures de maladie;
- 5.7 Régime d'assurance;
- 6.1 Permanence du professionnel;

- 6.3 Ancienneté;
- 6.4 Mouvement de personnel (sauf 6.4.2)

2.2 Les personnes embauchées à titre de bibliothécaire-étudiant doivent posséder les exigences de la fonction correspondant au poste à combler.

2.3 Le bibliothécaire-étudiant qui complète sa maîtrise avant la fin de son assignation, obtient le statut de professionnel occasionnel avec tous les droits et privilèges définis à l'Annexe « B ».

### 3 **Vacances**

Le bibliothécaire-étudiant reçoit un montant équivalent à 4% de ses gains et la somme est versée à chaque paie.

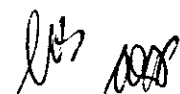
## ANNEXE «K» AUGMENTATIONS ÉCONOMIQUES 2007- 2010

- Considérant que la convention collective en vigueur de 2002 à 2006 est échuë depuis le 30 juin 2006;
- Considérant qu'en vertu de 9.1.3 de la convention ci-haut mentionnée, les dispositions s'appliquent jusqu'à la signature de la présente convention collective.

Les parties conviennent que des augmentations économiques seront appliquées rétroactivement aux salaires versés et aux échelles de traitement au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année comme suit :

2007- 2%	2008 – 2%	2009 – 2,25%	2010 – 2,25%
----------	-----------	--------------	--------------

Seuls les professionnels présentement à l'emploi de la Ville de Mont-Royal ou les professionnels ayant pris leur retraite ont droit à cette rétroactivité.



## ANNEXE «L» RÉGIME D'ASSURANCE

---

L'employeur maintient le régime d'assurance actuellement en vigueur, cependant aux fins de présentation du présent document, les protections de ce régime font l'objet d'une publication séparée.