

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DES PERSONNES SALARIÉES PROFESSIONNELLES
DE LA VILLE DE POINTE-CLAIRE**

**Intervenue entre la Ville de Pointe-Claire
et le Syndicat des professionnelles et professionnels
municipaux de Montréal (SPPMM)**

POUR LA PÉRIODE DU 1^{er} JANVIER 2013 AU 31 DÉCEMBRE 2017

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE	4
ARTICLE 2	DROIT DE GÉRANCE	4
ARTICLE 3	DÉFINITIONS DES EXPRESSIONS	4
ARTICLE 4	JURIDICTION DU SYNDICAT ET CHAMP D'APPLICATION	7
ARTICLE 5	RETENUE SYNDICALE	7
ARTICLE 6	AFFICHAGE	8
ARTICLE 7	PRÉSÉANCE DE LA CONVENTION	8
ARTICLE 8	PROGRAMME DE CRÉATION D'EMPLOIS ET STAGIAIRES	8
ARTICLE 9	FUSION OU CHANGEMENT DES STRUCTURES JURIDIQUES	9
ARTICLE 10	ABOLITION DE POSTES ET CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	9
ARTICLE 11	TRAVAIL À UN TIERS	9
ARTICLE 12	CONGÉS SANS TRAITEMENT	10
ARTICLE 13	ABSENCES ET CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES OU PARENTALES	10
ARTICLE 14	CONGÉS PROFESSIONNELS	12
ARTICLE 15	ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES	13
ARTICLE 16	CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES	13
ARTICLE 17	CONGÉS POUR AFFAIRES PUBLIQUES	14
ARTICLE 18	CONGÉS SPÉCIAUX ET PERSONNELS	14
ARTICLE 19	CONGÉS PARENTAUX	15
ARTICLE 20	COMITÉ MIXTE DE RELATIONS PROFESSIONNELLES	19
ARTICLE 21	POURSUITE JUDICIAIRE	21
ARTICLE 22	MESURES DISCIPLINAIRES	22
ARTICLE 23	HORAIRES DE TRAVAIL DES PROFESSIONNELS AUTRES QUE BIBLIOTHÉCAIRE	22
ARTICLE 24	HORRAIRE DES PROFESSIONNELS BIBLIOTHÉCAIRES	23
ARTICLE 25	TAVAIL SUPPLÉMENTAIRE	24
ARTICLE 26	COMPARUTION LORS D'UN JOUR DE CONGÉ	25
ARTICLE 27	JOURS FÉRIÉS	25
ARTICLE 28	CONGÉS MOBILES ET SUPPLÉMENTAIRES	26
ARTICLE 29	VACANCES	27
ARTICLE 30	TRAITEMENT LORS DE MALADIE NON-PROFESSIONNELLE	30
ARTICLE 31	EXAMEN MÉDICAL	31
ARTICLE 32	RÉGIME D'ASSURANCE	32
ARTICLE 33	ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE	33
ARTICLE 34	ENVIRONNEMENT ET SÉCURITÉ	33
ARTICLE 35	REMBOURSEMENT DE DÉPENSES	34
ARTICLE 36	CONDITIONS D'EMPLOI	34
ARTICLE 37	ANCIENNETÉ	34
ARTICLE 38	POSTE VACANT	35

ARTICLE 39	NOMINATION TEMPORAIRE	36
ARTICLE 40	MOUVEMENT HORS UNITÉ	36
ARTICLE 41	CONDITIONS DE TRAITEMENT	36
ARTICLE 42	PROCÉDURE ET RÈGLEMENT DES GRIEFS	37
ARTICLE 43	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	38
ARTICLE 44	DURÉE DE LA CONVENTION	39
ANNEXE « A »	ÉCHELLE DE TRAITEMENT (TAUX HORAIRE)	40
ANNEXE « B »	FORMULAIRE « DEMANDE DE LIBÉRATION SYNDICALE »	41
ANNEXE « C »	LISTE D'ANCIENNETÉ	42
ANNEXE « D »	LISTE DE SERVICE	42
ANNEXE « E »	RÉSOLUTION DU CONSEIL	43

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

1.01 Le but de la présente entente est de maintenir et promouvoir des relations harmonieuses entre l'Employeur, le Syndicat et les professionnels et de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'Employeur, le Syndicat et les professionnels régis par les présentes quant à l'application de la convention collective.

ARTICLE 2 DROIT DE GÉRANCE

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

ARTICLE 3 DÉFINITION DES EXPRESSIONS

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

3.01 **« Ancienneté » :**

Signifie la période totale en années, en mois et en jours pendant laquelle le professionnel temps plein a été au service de l'Employeur sous réserve des dispositions relatives à la perte des droits d'ancienneté prévues à l'article 37.

L'ancienneté s'acquiert, rétroactivement au premier (1^{er}) jour de son embauche dès que le professionnel a terminé sa période d'essai.

Pour le professionnel régulier à temps partiel, l'ancienneté se calcule selon les heures rémunérées, sous réserve du paragraphe 19.26, étant entendu que chaque tranche de 1820 heures équivaut à un an.

Ce paragraphe ne s'applique pas au professionnel auxiliaire.

3.02 **« Conjoint »**

Désigne les personnes :

- 1° qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent ou,
- 2° de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et qui sont les père et mère d'un même enfant ou,
- 3° de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an.

3.03 **« Fonction »**

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

3.04 **« Mise en disponibilité »**

Signifie la situation d'un professionnel dont le poste a été aboli ou qui a été déplacé en vertu de l'article 10.04 ou qui a été supplanté en vertu du paragraphe 33.03, et qui n'a pas été remplacé en permanence à un autre poste.

3.05 **« Mois complet de service »**
Signifie un (1) mois civil pendant lequel le professionnel a été rémunéré par l'Employeur ou a bénéficié des prestations d'invalidité à court terme mentionnées à l'article 32 pendant plus de la moitié du nombre des jours ouvrables du mois.

3.06 **« 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.

3.07 **« Professionnel »**
Signifie un employé de la Ville couvert par la présente convention collective.

3.08 **« Professionnel régulier à temps partiel »**
Signifie le professionnel dont le nombre d'heures hebdomadaires de travail est normalement inférieur à la semaine normale de travail.

Le professionnel régulier à temps partiel est régi par les conditions de travail de la convention collective au prorata de ses heures travaillées, sauf les dispositions suivantes qui ne s'appliquent pas :

- Art. 10 Abolition de postes et changements technologiques
- Art. 12 Congés sans traitement

3.09 **« Professionnel auxiliaire »**
Signifie tout professionnel embauché par la Ville nommé temporairement à un poste régi par la présente convention collective pour les motifs suivants :

1. 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, pour une période ne dépassant pas deux ans en continu.
2. Pour combler un poste devenu temporairement vacant par l'absence d'un professionnel devant éventuellement revenir à son poste.
3. Pour combler un poste vacant ou nouvellement créé en attendant la nomination d'un professionnel permanent.
4. Pour effectuer un mandat particulier qui ne requiert pas le recours à une personne salariée permanente.
5. L'Employeur peut, en tout temps, mettre fin à la nomination temporaire du professionnel auxiliaire.

Le professionnel auxiliaire est régi par les articles suivants de la convention collective :

- Article 1 But de la convention
- Article 2 Droits de gérance
- Article 3 Définition des expressions
- Article 4 Juridiction du Syndicat et champ d'application
- Article 5 Retenue syndicale
- Article 6 Affichage
- Article 7 Préséance de la convention
- Article 11.02 Travail à un tiers

Article 13	Absences et congés pour raisons familiales ou parentales
Article 14	Congés professionnels
Article 15	Absences pour activités syndicales sauf les paragraphes 15.01, 15.02, 15.10
Article 16	Congés pour affaires judiciaires
Article 17	Congés pour affaires publiques
Article 18	Congés spéciaux et personnels sauf les paragraphes 18.02, 18.03 et 18.05
Article 19	Congés parentaux sauf les paragraphes 19.22 à 19.24
Article 20	Comité mixte de relations professionnelles
Article 21	Poursuite judiciaire
Article 22	Mesures disciplinaires
Article 23	Horaire de travail des professionnels
Article 24	Horaire de travail des professionnels bibliothécaires
Article 25	Travail supplémentaire
Article 26	Comparution lors d'un congé
Article 27	Jours fériés
Articles 28.02 – 28.04	
Articles 29.01, 29.02.02, 29.02.04, 29.03, 29.05, 29.06, 29.07, 29.10, 29.11	
Articles 30.02, 30.03	
Article 31	Examen médical
Article 34	Environnement et sécurité
Article 35	Remboursement de dépenses
Article 38	Poste Vacant
Article 39	Nomination temporaire
Article 41	Conditions de traitement
Article 42	Procédure et règlement des griefs
Article 43	Dispositions générales
Article 44	Durée de la convention collective

Annexes A, B, C

Les dispositions prévues au présent paragraphe ne peuvent avoir pour effet de réduire le nombre de postes de professionnels permanents, ni d'empêcher la création de postes permanents.

3.10 « Professionnel en période d'essai »

Quant au professionnel temps plein : une période ne dépassant pas cinquante-deux (52) semaines normales de travail à une charge continue, moyennant un traitement annuel.

Quant au professionnel régulier temps partiel, une période ne dépassant pas 1820 heures normales de travail à une charge continue.

Cette disposition ne s'applique pas au professionnel auxiliaire.

3.11 « Professionnel permanent »

Signifie le professionnel nommé à titre de permanent, conjointement à la convention collective, à une charge continue, moyennant un traitement annuel.

- 3.12 **« Promotion »**
Signifie le passage d'un professionnel d'un poste d'une fonction à celui d'une autre fonction d'un traitement supérieur au sien.
- 3.13 **« Rétrogradation »**
Signifie le passage d'un professionnel d'un poste d'une fonction à celui d'une autre fonction d'un traitement inférieur au sien.
- 3.14 **« Service »**
Durée pendant laquelle un professionnel salarié est lié à l'employeur quel que soit son statut. Une liste du service de chaque professionnel à la date de la signature de la convention collective apparaît à l'Annexe D.
- 3.15 **« Supérieur immédiat »**
Signifie le cadre hiérarchique duquel relève le professionnel.
- 3.16 **« Traitement périodique »**
Signifie le traitement annuel divisé par trois cent soixante-quatre (364) et multiplié par sept (7).
- 3.17 **« Taux horaire »**
Signifie le traitement périodique divisé par trente-cinq heures (35h).
- 3.18 **« Travail supplémentaire »**
Signifie tout travail accompli par un professionnel à la demande du supérieur immédiat, en plus du nombre d'heures normales de travail par jour prévu à son horaire régulier ou accompli un jour férié ou de congé hebdomadaire.
- 3.19 **« Caisse de retraite »**
Régime de rentes supplémentaires applicable aux salariés fonctionnaires municipaux de la Ville de Pointe-Claire (Cols blancs).

ARTICLE 4 JURIDICTION DU SYNDICAT ET CHAMP D'APPLICATION

- 4.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant collectif des professionnels assujettis à l'accréditation du Syndicat.
- 4.02 La présente convention collective s'applique à tous les professionnels régis par l'accréditation du Syndicat.
- 4.03 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.

ARTICLE 5 RETENUE SYNDICALE

- 5.01 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.
- 5.02 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.

5.03 L'Employeur fait remise au Syndicat, à chaque période de paie, des sommes retenues en vertu du paragraphe 5.01. Le montant total de ces retenues doit être accompagné d'une liste indiquant les noms, prénoms, numéros d'employés 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.

Lorsqu'un professionnel permanent est nommé pour occuper temporairement un poste hors unité, il demeure couvert par les régimes d'assurance et de retraite prévus aux présentes et l'Employeur continue de retenir sa cotisation syndicale et à en faire remise au Syndicat conformément aux paragraphes 5.01 et 5.03.

ARTICLE 6 AFFICHAGE

6.01 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage par bâtiment où au moins un professionnel exerce ses fonctions. Sur ce tableau pourront être affichés tous les avis relatifs aux affaires du Syndicat et tout document qui sera affiché devra être paraphé par un délégué syndical autorisé.

6.02 Le Syndicat transmet à la division des Ressources humaines copie de tout document qu'il affiche dans son unité administrative.

ARTICLE 7 PRÉSENCE DE LA CONVENTION

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

ARTICLE 8 PROGRAMME DE CRÉATION D'EMPLOIS ET STAGIAIRES

8.01 Nonobstant toute autre disposition de la convention collective, l'Employeur peut participer, pour une période qui ne doit pas dépasser trente (30) 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.

Cette disposition 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.

8.02 Stagiaires

L'Employeur peut, pour une période prédéterminée, 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 de la présence de tout stagiaire et de la période pour laquelle il est en stage.

ARTICLE 9 FUSION OU CHANGEMENT DES STRUCTURES JURIDIQUES

9.01 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.

Les parties conviennent que les articles 8, 9, 10 et 11 de la présente convention ne peuvent avoir pour effet d'empêcher l'Employeur de procéder aux changements de ses structures administratives.

ARTICLE 10 ABOLITION DE POSTES ET CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

10.01 Le professionnel permanent qui remplit adéquatement les attributions et les responsabilités qui lui incombent ne peut être démis de ses fonctions.

10.02 Aucun professionnel permanent 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.

10.03 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 permanent touché est mis en disponibilité et relocalisé dans un autre poste sans perte de traitement. Toutefois, si un poste de niveau équivalent à celui occupé par le professionnel permanent avant l'abolition de son poste est vacant ou le devient, le professionnel permanent visé a le privilège d'être nommé dans ce poste, pourvu qu'il remplisse les exigences normales dudit poste.

10.04 Lorsque l'Employeur abolit un ou des postes d'une même fonction dans une unité administrative, la mise en disponibilité des professionnels permanents, le cas échéant, se fait par ordre inverse d'ancienneté dans la fonction, à moins que des professionnels permanents plus anciens préfèrent être mis en disponibilité.

10.05 Le professionnel permanent mis en disponibilité reçoit les augmentations prévues à la convention collective et conserve le traitement de la fonction qu'il détenait au moment de telle mise en disponibilité.

10.06 Le Syndicat et le professionnel sont avisés par écrit par l'Employeur au plus tard dans les soixante (60) jours de l'abolition du poste.

ARTICLE 11 TRAVAIL À UN TIERS

11.01 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.

11.02 Un professionnel ne peut être en situation de subordination hiérarchique par rapport à un sous-traitant.

ARTICLE 12 CONGÉS SANS TRAITEMENT

- 12.01 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.
- 12.02 Un professionnel qui désire prendre un congé sans traitement, afin de poursuivre ses 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.
- 12.03 La décision de l'Employeur de refuser un congé sans traitement peut être contestée à une réunion du comité mixte de relations professionnelles prévu à l'article 20, mais ne peut faire l'objet d'un grief.

ARTICLE 13 ABSENCES ET CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES OU PARENTALES

- 13.01 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, 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.
- 13.02 Un professionnel qui justifie de trois (3) mois de service continu 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.

Ce professionnel a droit à une prolongation de la période d'absence prévue au premier alinéa du paragraphe 13.02, laquelle se termine au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci, si sa présence est requise auprès de son enfant mineur qui a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'exercer ses activités régulières.
- 13.03 Un professionnel qui justifie de trois (3) mois de service continu peut s'absenter du travail sans salaire :
- a) pendant une période d'au plus 52 semaines si son enfant mineur est disparu. Si l'enfant est retrouvé avant l'expiration de cette période d'absence, celle-ci prend fin à compter du onzième jour qui suit;
 - b) pendant une période d'au plus 52 semaines si son conjoint ou son enfant décède par suicide;

- c) pendant une période d'au plus 104 semaines si le décès de son conjoint ou de son enfant se produit à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel.

La période d'absence débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel ayant causé le préjudice corporel grave a été commis ou à la date du décès ou de la disparition et se termine au plus tard, selon le cas, 52 ou 104 semaines après cette date.

Si l'employeur y consent, le professionnel peut toutefois, au cours de la période d'absence, reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente.

Toutefois, si, au cours de cette période de 52 ou 104 semaines, un nouvel événement survient à l'égard du même enfant et qu'il donne droit à une nouvelle période d'absence, c'est la période la plus longue qui s'applique à compter de la date du premier événement.

Le paragraphe 13.03 s'applique si les circonstances entourant l'événement permettent de tenir pour probable, selon le cas, que le préjudice corporel grave résulte de la commission d'un acte criminel, que le décès résulte d'un tel acte ou d'un suicide ou que la personne disparue est en danger.

Toutefois, un professionnel ne peut bénéficier de ces dispositions si les circonstances permettent de tenir pour probable que lui-même ou la personne décédée, s'il s'agit du conjoint ou d'un enfant majeur, a été partie à l'acte criminel ou a contribué au préjudice par sa faute lourde.

13.04

Un professionnel peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 26 semaines sur une période de 12 mois pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe ou d'accident.

Un professionnel peut toutefois s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines s'il subit un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'occuper son poste habituel. En ce cas, la période d'absence débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel a été commis ou, le cas échéant, à l'expiration de la période prévue au premier alinéa, et se termine au plus tard 104 semaines après la commission de l'acte criminel:

Toutefois, le présent paragraphe ne s'applique pas s'il s'agit d'une lésion professionnelle au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (chapitre A-3.001).

Le deuxième alinéa du précédent paragraphe s'applique :

- a) si les circonstances entourant l'événement permettent de tenir pour probable que le préjudice corporel grave subi par le professionnel résulte de la commission d'un acte criminel.

Toutefois, un professionnel ne peut bénéficier de cette période d'absence si les circonstances permettent de tenir pour probable qu'il a été partie à l'acte criminel ou a contribué au préjudice par sa faute lourde.

- b) si le préjudice est subi dans les circonstances suivantes :

1. en procédant ou en tentant de procéder, de façon légale, à l'arrestation d'un contrevenant ou d'un présumé contrevenant ou en prêtant assistance à un agent de la paix procédant à une arrestation;

2. en prévenant ou en tentant de prévenir, de façon légale, la perpétration d'une infraction ou de ce que cette personne croit être une infraction, ou en prêtant assistance à un agent de la paix qui prévient ou tente de prévenir la perpétration d'une infraction ou de ce qu'il croit être une infraction.

Pour l'application du paragraphe 13.04, le professionnel doit justifier de trois (3) mois de service continu et l'absence est sans salaire. Il doit en outre aviser l'employeur le plus tôt possible de son absence et des motifs de celle-ci. L'employeur peut demander au professionnel, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence ou au caractère répétitif de celle-ci, de lui fournir un document attestant ces motifs.

Si l'employeur y consent, le professionnel peut, au cours de la période d'absence reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente.

- 13.05 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.
- 13.06 Lors d'un congé selon les articles 13.01 et 13.02, le professionnel ne peut exercer d'activités professionnelles. Lors d'autres congés sans traitement, le professionnel ne peut exercer des activités professionnelles qui le placent en situation de conflit d'intérêt.
- 13.07 Nonobstant les dispositions prévues à l'article 37, le professionnel en congé sans traitement conserve mais n'accumule pas les avantages et autres bénéfices prévus ou non dans la convention collective.

À la fin de la période d'absence, l'employeur doit réintégrer le professionnel dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail. Si le poste habituel du professionnel n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.

- 13.08 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 la Division des Ressources humaines un préavis écrit d'au moins quatre (4) semaines. L'Employeur autorisera le retour avant terme selon ses besoins et pourvu que les circonstances le permettent.

Bien que l'absence du professionnel soit sans solde, la participation de celui-ci aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus ne doit pas être affectée par son absence tel que prévu au présent article, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'employeur assume sa part habituelle.

ARTICLE 14 CONGÉS PROFESSIONNELS

- 14.01 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 avec l'accord de son supérieur immédiat, prendre un congé sans traitement ou le déduire de toute banque prévue à la convention. En aucun cas de telles absences ne peuvent être de plus de deux (2) jours par année.

ARTICLE 15 ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

- 15.01 Un professionnel, choisi comme délégué à un congrès syndical, est autorisé à quitter son travail.
- 15.02 Un représentant du Syndicat peut s'absenter pour activités syndicales après entente avec son supérieur immédiat qui ne pourra refuser sans motif valable dont le fardeau lui incombe.
- 15.03 Un professionnel peut s'absenter pour activités syndicales après entente avec son supérieur immédiat.
- 15.04 À l'occasion des négociations 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 membre du Syndicat est autorisé à quitter son travail sans retenue de traitement. Un autre membre sera autorisé à quitter son travail à la demande du Syndicat sans retenue de traitement si la banque prévue au paragraphe 15.10 le permet ou aux frais du Syndicat dans le cas contraire. Il en est de même à l'occasion de rencontres convoquées par les représentants de l'Employeur et dans ce cas, le nombre de membres du Syndicat ainsi libérés est déterminé par l'Employeur.
- 15.05 Le professionnel mis en cause, les professionnels témoins pour la durée de leur témoignage exclusivement, et le représentant syndical peuvent assister à l'audition d'un grief devant l'arbitre sans perte de traitement. Toutefois, le syndicat peut demander la libération du professionnel témoin selon le paragraphe 15.10 ou, le cas échéant, à ses frais
- 15.06 Le professionnel peut, aux heures déterminées par le supérieur immédiat, s'absenter un maximum d'une (1) heure sans retenue de traitement, aux fins d'enregistrer son vote le jour des élections syndicales générales.
- 15.07 Le Syndicat rembourse à l'Employeur le montant du traitement correspondant à l'absence du professionnel et la cotisation de l'Employeur à la Caisse de retraite lorsque l'absence est motivée par les paragraphes 15.01, 15.02 et 15.03.
- 15.08 Le professionnel qui doit s'absenter de son travail pour les motifs ci-dessus mentionnés, à l'exception du paragraphe 15.06, doit compléter le formulaire à cet effet apparaissant à l'annexe « B » et le remettre à son supérieur immédiat au moins **deux (2) jours ouvrables complets** avant son absence. Les samedis, dimanches ainsi que tous les jours fériés ou durant lesquels l'Hôtel de Ville est fermée ne sont jamais considérés comme des jours ouvrables.
- 15.09 Cependant, dans les cas d'urgence pour affaires syndicales, le formulaire peut être remis au supérieur immédiat, immédiatement avant le départ.
- 15.10 L'Employeur accorde au Syndicat, par période d'une année soit du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année, un total de soixante (60) heures d'absence sans retenue de traitement afin que les représentants du Syndicat, maximum deux (2) à la fois, puissent se libérer aux fins d'activités syndicales. Dans ce cas, les dispositions du paragraphe 15.08 relatives au préavis s'appliquent. Si les heures dans une année ne sont pas utilisées, elles sont additionnées à celles de l'année suivante et restent en banque jusqu'à la signature de la prochaine convention collective.

ARTICLE 16 CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES

- 16.01 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 l'Employeur toute indemnité qu'il reçoit dans l'exercice de ses fonctions de juré.

16.02 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 remettre à l'Employeur toute indemnité à laquelle il a droit en vertu de la loi en raison de son assignation.

16.03 Le professionnel qui doit s'absenter de son travail pour les motifs ci-dessus mentionnés, doit informer son supérieur immédiat au moins un (1) jour ouvrable complet avant son absence.

Les samedis, dimanches ainsi que tous les jours fériés ou durant lesquels l'Hôtel de Ville est fermée ne sont jamais considérés comme des jours ouvrables.

ARTICLE 17 CONGÉS POUR AFFAIRES PUBLIQUES

17.01 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.

17.02 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.

17.03 Le professionnel absent en vertu du paragraphe 17.02 doit démissionner de son emploi avant d'accepter un 3^e mandat électif.

17.04 Le professionnel doit démissionner s'il devient membre du Conseil de la Ville de Pointe-Claire ou d'une ville membre du Conseil d'agglomération de Montréal.

ARTICLE 18 CONGÉS SPÉCIAUX ET PERSONNELS

18.01 Le professionnel peut bénéficier d'une absence motivée dans les cas suivants :

- À l'occasion de son mariage : quatre (4) jours consécutifs y compris le jour de son mariage;
- À l'occasion du mariage de l'un de ses enfants, d'un frère ou d'une sœur, de son père, de sa mère ou d'un enfant de son conjoint : le jour du mariage;
- À l'occasion du décès ou des funérailles du père, de la mère, du conjoint, d'un enfant, d'un frère ou d'une sœur : quatre (4) jours consécutifs;
- À l'occasion du décès de l'un des grands-parents, de l'oncle de la tante, du beau-frère, de la belle-sœur, du beau-père, de la belle-mère, du gendre, de la bru, d'un petit enfant ou de l'un des grands-parents du conjoint le jour du décès ou des funérailles ou trois (3) jours consécutifs;
- À l'occasion de l'ordination d'un frère ou d'un fils ou de la prononciation des vœux par une sœur, un frère ou un enfant : le jour de ces cérémonies.

18.02 Dans les cas ci-dessus, si le mariage, les funérailles, l'ordination ou la prononciation des vœux ont lieu à plus de cent cinquante (150) kilomètres de son lieu de résidence, le professionnel a droit à un jour additionnel.

18.03 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 l'article 30, ou de toute banque d'heures prévue à la convention. Après épuisement de ces banques, le congé est sans traitement.

18.04 Nonobstant le paragraphe 18.03, le professionnel peut s'absenter du travail une (1) journée sans réduction de salaire dans les cas suivants :

- a) Le jour de son mariage ou de son union civile;
- b) À l'occasion du décès ou des funérailles de ses père, mère, enfant, frère, sœur, conjoint, enfant du conjoint, des grands-parents, des petits-enfants et des beaux-parents.

18.05 Le professionnel peut, sur avis préalable d'une (1) journée et pourvu qu'il puisse être remplacé sans frais additionnel par l'Employeur, avec l'accord de son supérieur immédiat, s'absenter cinq (5) fois au cours de la période du 1^{er} mai au 30 avril, le total des heures d'absence ne devant pas excéder le nombre d'heures de sa semaine normale de travail. Chaque absence est d'au moins une (1) heure par jour et est considérée comme une (1) fois. Ces absences sont déduites du crédit d'heures de maladie prévu à l'article 30. Si le professionnel n'a pas de crédit d'heures de maladie, ces absences sont sans traitement.

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

ARTICLE 19 CONGÉS PARENTAUX

19.01 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.

19.02 **Congé de maternité**
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 sont déduites de l'une ou l'autre banque prévue à la convention collective dans la mesure où le solde d'heures dans ces banques le permette.

19.03 Sous réserve des dispositions des paragraphes 19.13 et 19.14, la professionnelle enceinte a droit à un congé de maternité sans traitement de vingt (20) semaines. Elle doit aviser l'Employeur quatorze (14) jours avant la date de son départ en présentant un certificat médical de son médecin traitant ou un rapport d'une sage femme, indiquant la date probable de la naissance.

19.04 Le préavis peut être de moins de quatorze (14) jours 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.

19.05 Si la professionnelle ne présente pas l'avis prévu au paragraphe 19.03, 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.

- 19.06 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 :
- a) La professionnelle peut quitter son travail en tout temps à compter de la seizième (16^e) semaine avant la date probable de la naissance. Toutefois, à partir de la sixième (6^e) semaine précédant ladite date, l'Employeur peut exiger, par un avis écrit adressé à cette fin à la professionnelle enceinte encore au travail, qu'elle fournisse dans les huit jours un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler. À défaut, l'Employeur peut obliger la professionnelle à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.
 - b) 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.
 - c) Si la naissance a lieu après la date prévue, la professionnelle a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalent 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.
- 19.07 La professionnelle enceinte qui n'a pas encore droit, conformément au paragraphe 19.06, 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 au sens de l'article 32 jusqu'au début du congé de maternité.
- 19.08 Moyennant une demande accompagnée d'un certificat médical, la professionnelle enceinte exposée à des conditions de travail comportant du danger physique pour elle ou l'enfant à naître, doit être déplacée dans une autre poste.
- 19.09 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.
- 19.10 Sauf dans les cas prévus aux paragraphes 19.12 et 19.13, l'Employeur fait parvenir à la professionnelle, dans le cours de la sixième (6^e) 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 au paragraphe 19.11.
- 19.11 La professionnelle doit donner à l'Employeur un avis écrit d'au moins quatre (4) 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 19.10 ou s'il n'y était pas obligé, n'est pas tenu de reprendre la professionnelle avant quatre (4) semaines de la date où elle se présente au travail.
- 19.12 En raison d'un mauvais état de santé relié à son accouchement, la professionnelle peut immédiatement, après son congé de maternité prévu au paragraphe 19.06, être considérée en absence maladie et l'article 32 s'applique le cas échéant.

- 19.13 Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé maternité spécial, sans salaire, d'une durée n'excédant pas trois semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.
- 19.14 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^e) semaine précédant la date prévue de la naissance.
- 19.15 **Congé d'adoption**
Le professionnel qui adopte légalement un enfant autre qu'un enfant de son conjoint a droit à un congé d'adoption, sans traitement, de cinq (5) 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. .
- 19.16 **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.
- 19.17 **Congé de prise en charge**
Le professionnel dont la conjointe donne naissance ou qui adopte un enfant autre que celui de son conjoint bénéficie d'un congé de cinq (5) jours sans réduction de traitement.
Lorsque le professionnel adopte l'enfant de son conjoint ou lorsqu'il y a interruption de grossesse de sa conjointe, à compter de la vingtième (20^e) semaine, il a droit à un congé de cinq (5) jours dont deux (2) sont sans réduction de traitement.

Cette absence peut être fractionnée en journée à la demande du professionnel mais dans ce cas, il doit se situer entre l'accouchement et le trentième (30^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Le professionnel qui adopte légalement un enfant autre qu'un enfant de son conjoint 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.
- 19.18 **Congé parental**
Un congé parental, continu et sans traitement, qui ne peut excéder deux (2) ans après la naissance de l'enfant ou la date de la prise en charge dans le cas d'adoption, est accordé au professionnel, en prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption.
- 19.19 Le professionnel doit aviser son supérieur immédiat vingt-et-un (21) jours avant la date du début du congé en présentant un avis écrit attestant de sa demande de congé parental et en indiquant la durée probable de celui-ci.
- 19.20 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.

19.21 Au cours d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption et parental, le professionnel peut continuer de participer au régime d'assurance collective prévu à l'article 32 et au régime de retraite s'il en fait la demande au début du congé et s'il s'acquitte régulièrement des primes ou cotisations exigibles. L'Employeur continue d'assumer sa part des primes ou des cotisations pour une durée d'au plus soixante-dix (70) semaines pour la mère et cinquante-sept (57) semaines pour le père et les parents adoptifs 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 et des dispositions du régime de retraite.

19.22 **Régime de prestation supplémentaire d'assurance parentale et avantages**

Le professionnel permanent qui, suite à la présentation d'une demande de prestation en vertu du Régime d'assurance parentale, est déclaré admissible à de telles prestations, reçoit, durant de tels congés pour chacune des semaines où il reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance parentale, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement hebdomadaire et la prestation d'assurance parentale qu'il reçoit ou pourrait recevoir sans tenir compte de toute réduction du nombre de semaines pendant lesquelles il bénéficie de prestations de maternité ou parentales, mais sans toutefois excéder :

- Un maximum de vingt (20) semaines pour la professionnelle en congé de maternité;
- Un maximum de douze (12) semaines pour le professionnel en congé de paternité et d'adoption ou en prolongation de ces congés.

Le professionnel régulier à temps partiel qui justifie de cinq ans de service de même que le professionnel régulier à temps partiel ou auxiliaire qui a travaillé 1248 heures ou plus dans l'année précédant le congé bénéficie de cet avantage.

19.23 L'indemnité prévue à l'article 19.22 est versée hebdomadairement à compter de la quatrième (4^e) semaine qui suit la présentation par le professionnel d'une preuve attestant qu'il reçoit des prestations du RQAP.

19.24 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, il ne pourra recevoir un revenu supérieur à quatre-vingt-dix pour cent (90%) de son traitement habituel.

19.25 Tous les congés doivent être pris de façon continue sauf pour les exceptions prévues à la *Loi sur les normes*. Malgré les articles 19.15, 19.16 et 19.18, les semaines continues constituées par le congé de paternité ou d'adoption et le congé parental, peuvent, avec l'accord du supérieur immédiat, être fractionnées en deux périodes distinctes.

19.26 Le professionnel continue d'accumuler ancienneté, service, vacances, crédit d'heures en maladie, jours fériés, congés supplémentaires prévus au paragraphe 28.03 et expérience :

- les vingt (20) premières semaines du congé maternité;
- les vingt (20) premières semaines du congé parental si le professionnel n'a pas bénéficié d'un congé de maternité;
- les douze (12) premières semaines du congé parental si la professionnelle a bénéficié d'un congé de maternité.

- 19.27 A son retour au travail après le congé de maternité, le congé parental, le congé de paternité ou le congé d'adoption, l'Employeur réinstalle la personne salariée dans le poste qu'elle occupait au moment de son départ dans la mesure où ledit poste n'a pas été aboli ou dans un poste semblable le cas échéant.
- 19.28 Après le congé de maternité, le congé parental, le congé de paternité ou le congé d'adoption, la personne salariée peut épuiser son crédit de vacances à son retour au travail ou reporter celui-ci conformément au paragraphe 29.11.
- 19.29 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.

ARTICLE 20 COMITÉ MIXTE DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

20.01 But du comité

Les parties s'engagent à établir et à entretenir des relations fondées sur le respect et la confiance, relations qui leur permettront de promouvoir les intérêts fondamentaux qu'ont en commun l'Employeur et les professionnels. Dans le cadre de cette relation, les efforts seront consacrés à la résolution des problèmes, et ce, au mieux des intérêts de l'Employeur, des personnes et des groupes directement concernés.

Le Syndicat et l'Employeur mettent à la disposition du Comité l'information qu'ils estiment utile dans l'exécution de leur mandat. Les parties conviennent d'utiliser avec discrétion l'information reçue et d'être sensibles aux besoins et aux préoccupations de chacun.

À cette fin, un comité mixte de relations professionnelles est créé.

20.02 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.

20.03 Rôles du Comité

a) Relations professionnelles et de travail

Le comité est mandaté pour examiner et faire des recommandations concernant des problèmes de relations de travail, d'ordre professionnel ou de développement professionnel, de santé sécurité et de toute autre matière d'intérêt pour les parties.

Les représentants syndicaux ont le pouvoir de discuter, résoudre ou tenter de résoudre au nom d'un professionnel, tout grief, mécontentement et conflit entre celui-ci et l'Employeur.

b) Évaluation et description des fonctions

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 à être convenues entre les parties feront partie intégrante de la présente convention collective.

20.04

Procédures du Comité

- a) Le Comité se réunit pendant les heures normales de travail et les professionnels y siègent sans perte de traitement.
- b) Le Comité se réunit, au besoin, dans les quatorze (14) jours ouvrables suivant la demande écrite de l'une ou l'autre des parties et adopte toute procédure qu'il juge opportune pour sa régie interne. La demande contient les sujets que la partie souhaite traiter. Sur accord mutuel des parties ce délai peut être prolongé.
- c) Un compte-rendu préparé par un représentant de l'Employeur et un représentant du Syndicat à tour de rôle est approuvé et signé par les parties.

20.05

Document professionnel

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.

Tout document préparé par un professionnel doit être signé par lui.

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.

Tout document préparé par un professionnel et modifié par une autre personne ne pourra porter le nom de la première sans son consentement.

Si l'Employeur publie, sous quelque forme que ce soit, en tout ou en partie, un document signé par un professionnel, le nom de l'auteur et son titre professionnel doivent y apparaître. Toute autre signature sur un tel document devra faire mention de la fonction du contresignataire.

Si l'Employeur publie en tout ou en partie, sous quelque forme que ce soit, un document non signé par un professionnel, il lui est interdit d'y apposer le nom de ce professionnel.

Lorsque l'Employeur utilise un document à d'autres fins que celles pour lesquelles il est produit, il assume la responsabilité de l'utilisation de ce document.

20.06

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 directeur de Service ou de son représentant.

20.07

Frais d'études

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, une attestation de présence au cours, la moitié des frais d'inscription et de scolarité de tout cours d'études approuvé par l'Employeur avant le début du cours et qui est en relation avec la nature du travail exécuté par le professionnel ou qui peut lui permettre d'accéder à une fonction supérieure.

Si un cours est demandé par l'Employeur ou les autorités gouvernementales les frais d'inscription et de scolarité seront complètement payés par l'Employeur; si ces cours ont lieu durant les heures de travail, il n'y a pas de retenue de traitement.

Si ces cours ont lieu en dehors des heures de travail, la durée de ceux-ci est déduite des heures de travail de la semaine normale le tout sujet à entente entre l'Employeur et le professionnel concerné.

Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas au professionnel bénéficiant d'un congé sans traitement.

ARTICLE 21 POURSUITE JUDICIAIRE

21.01 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 contre 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.

21.02 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 soumet 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 l'article 20.

21.03 Assistance lors de poursuite reliée à l'utilisation d'une automobile

Sous réserve du paragraphe 21.01, 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 relié à l'usage de ce véhicule automobile ou de sa motocyclette.

La protection prévue à l'alinéa précédent 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.

21.04 À la demande d'un professionnel qui se déclare à l'emploi exclusif de l'Employeur dans un champ de compétence exigé par l'Employeur, ce dernier s'engage à produire, aux fins

d'assurance-responsabilité professionnelle de l'ordre professionnel à pratique exclusive, une attestation.

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 sans délai.

ARTICLE 22 MESURES DISCIPLINAIRES

22.01 Le professionnel dont la conduite est sujette à une mesure disciplinaire en est avisé par écrit.

22.02 Le professionnel visé est alors convoqué par l'Employeur par un avis spécifiant l'heure et l'endroit où il doit se présenter. L'avis doit contenir de manière générale les reproches justifiant cette convocation. Il est loisible au professionnel convoqué de se faire accompagner d'un représentant syndical.

Retrait du dossier

22.03 Tout document relatif à des réprimandes et avertissements versé au dossier du professionnel est retiré après une période de dix-huit (18) mois travaillés. En outre, lors d'un arbitrage, une mesure disciplinaire datant de dix-huit (18) 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.

Accès au dossier

22.04 Sur rendez-vous, le professionnel peut consulter son dossier personnel en présence d'un représentant de l'Employeur.

Il est loisible au professionnel de se faire accompagner d'un représentant syndical.

22.05 Une copie de tout avis disciplinaire (réprimande, rétrogradation, suspension, congédiement ou autres) est transmise simultanément au professionnel et au Syndicat.

22.06 Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à un professionnel sans une cause juste et suffisante dont la preuve incombe à l'Employeur.

ARTICLE 23 HORAIRES DE TRAVAIL DES PROFESSIONNELS AUTRES QUE BIBLIOTHÉCAIRE

23.01 La semaine normale de travail est de trente-cinq heures (35 h), réparties en cinq (5) jours ouvrables de sept (7) heures par jour.

23.02 L'horaire régulier de travail est le suivant :

- a) Pour la période comprise entre la Fête du Travail et le premier (1^{er}) lundi de mai :
du lundi au vendredi inclusivement, de huit heures trente (8 h 30) à seize heures trente (16 h 30).
- b) Pour la période comprise entre le premier (1^{er}) lundi de mai et la Fête du Travail :
Du lundi au vendredi inclusivement, de huit (8 h) à seize heures (16 h).

Exceptionnellement le professionnel peut obtenir sur permission de son supérieur immédiat d'avoir l'horaire prévu à a) ou b) pour la période déterminée par le supérieur.

- 23.03 Une (1) heure par jour est allouée pour le repas.
- 23.04 La répartition des heures de travail peut être établie selon les 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.
- 23.05 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 au paragraphe 23.02; dans ce cas, il en informe le Syndicat et tel horaire doit être mentionné à l'avis de concours mentionné au paragraphe 38.04. L'Employeur ne peut abolir un poste aux fins d'en répartir les heures quotidiennes de travail différemment de celles prévues au paragraphe 23.02.
- 23.06 L'horaire de travail du professionnel peut être modifié si les besoins du Service l'exigent, pourvu qu'il y ait accord préalable avec le professionnel en cause.
Si le professionnel, après consultation, est en désaccord avec les modifications proposées, celles-ci s'appliquent et demeurent, mais le Syndicat peut soumettre, dans les dix (10) jours ouvrables, le désaccord à la procédure d'arbitrage.
- 23.07 **Compilation du temps travaillé**
Le contrôle du temps travaillé peut être réalisé par l'introduction d'un totalisateur de temps ou de tout système mécanique ou électronique de contrôle approprié.
- 23.08 **Temps de déplacement extérieur**
Pour le professionnel qui, dans l'exercice de ses fonctions est appelé à voyager, les dispositions du paragraphe 23.02 ne s'appliquent pas pour la durée du séjour. Chaque journée de travail au cours du séjour est comptabilisée à raison de sept heures (7 h) et le travail supplémentaire, s'il y en a, durant le séjour est compensé en temps simple.
- ARTICLE 24 HORAIRE DES PROFESSIONNELS BIBLIOTHÉCAIRES**
- 24.01 L'horaire de travail des professionnels bibliothécaires est établi suivant les besoins du service pour combler les heures d'ouverture de la bibliothèque;
- 24.02 L'horaire de travail de chaque professionnel bibliothécaire doit prévoir un minimum de sept (7) heures par semaine;
- 24.03 Les professionnels bibliothécaires reçoivent leur horaire au moins six semaines à l'avance. Le choix des heures se fait par ordre d'ancienneté;
- 24.04 Si la journée de travail du professionnel bibliothécaire dépasse 5 heures, une heure est allouée pour le repas;
- 24.05 Des heures disponibles additionnelles en raison des besoins du service sont offertes par ancienneté en tenant compte de la capacité de chaque professionnel bibliothécaire sans défavoriser indûment les professionnels bibliothécaires ayant moins d'ancienneté;
- 24.06 Le contrôle du temps travaillé peut être réalisé par l'introduction d'un totalisateur de temps ou de tout système mécanique ou électronique de contrôle approprié;

24.07 L'horaire de travail doit être conçu de manière à ce qu'il y ait au moins un professionnel bibliothécaire en service au bureau de référence pendant les heures d'ouverture de la bibliothèque au public. Cette personne peut être un cadre bibliothécaire.

ARTICLE 25 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

25.01 Les heures de travail supplémentaire sont rémunérées au taux horaire de traitement du professionnel majoré de cinquante pour cent (50%).

25.02 Les heures de travail supplémentaire effectuées le dimanche sont rémunérées au taux horaire de traitement du professionnel majoré de cent pour cent (100%).

25.03 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 du taux utilisé pour le paiement du travail supplémentaire.

Rappel au travail

25.04 Le professionnel obligé de revenir de son domicile pour effectuer un travail supplémentaire sera rémunéré pour un minimum de trois (3) heures à son taux horaire de traitement majoré de cinquante pour cent (50%).

25.05 Une demi-heure (½ h) est allouée pour le transport à l'intérieur de cette période.

25.06 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 rémunéré un minimum de trois heures (3 h) et son travail supplémentaire compte à partir du premier appel.

25.07 Pour un professionnel régulier à temps partiel, le travail supplémentaire signifie tout travail accompli à la demande d'un représentant autorisé par l'Employeur au-delà de 35 heures par semaine.

Répartition du travail supplémentaire

25.08 Le travail supplémentaire est accompli par le professionnel qui exécute ordinairement la tâche pour laquelle le travail supplémentaire est requis.

25.09 Si plusieurs professionnels exécutent la même tâche, le travail supplémentaire est d'abord offert aux professionnels permanents, ensuite aux professionnels réguliers à temps partiel et après aux professionnels auxiliaires.

25.10 Si un professionnel refuse d'exécuter le travail supplémentaire requis, l'Employeur confie alors ce travail supplémentaire d'abord au professionnel régulier à temps partiel et ensuite au professionnel de son choix.

25.11 Si du travail supplémentaire devient nécessaire, la répartition de ce travail doit se faire aussi équitablement que possible parmi les professionnels aptes et désirant l'accomplir.

Obligation professionnelle

25.12 Il est de la responsabilité du professionnel d'assurer la disponibilité nécessaire à la réalisation des mandats qui lui sont confiés.

ARTICLE 26 COMPARUTION LORS D'UN JOUR DE CONGÉ

26.01 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 temps supplémentaire.

Pour obtenir sa rémunération, dans tous les cas, le professionnel doit rembourser à l'Employeur toute somme à laquelle il a droit en vertu de la loi en raison de l'assignation.

ARTICLE 27 JOURS FÉRIÉS

27.01 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 ;

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

27.02 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 ce paragraphe ne s'appliquent pas pour le professionnel dont l'activité cesse le jour férié même.

27.03 Dans le cas de substitution d'un jour férié, seul est considéré jour férié le jour servant de substitut.

27.04 Au sens du présent article, un jour férié ou de congé correspond à un vingtième (1/20) du nombre d'heures de travail effectuées au cours des quatre semaines de paie précédant la semaine du congé excluant les heures supplémentaires.

27.05 Coïncidence avec les vacances

Si l'un ou l'autre de ces jours fériés coïncident 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.

27.06

Professionnel requis de travailler un jour férié

Lorsqu'un professionnel est requis de travailler un jour férié, les modalités suivantes s'appliquent :

- Chaque heure travaillée en fonction de son horaire prévu pour cette journée, est rémunérée au tarif horaire régulier, jusqu'à concurrence du nombre d'heures prévu au paragraphe 27.04, et une majoration de 50 % est accordée ;
- Les heures travaillées en excédent de l'horaire prévu pour cette journée, ou du nombre d'heures prévu au paragraphe 27.04, sont rémunérées selon les modalités prévues au paragraphe 25.02.

27.07

Traitement d'un jour férié

Le professionnel qui travaille le jour prévu à son horaire normal qui précède ou qui suit un jour férié bénéficie du plein traitement pour ce jour férié.

Le professionnel qui est absent le jour prévu à son horaire normal qui précède ou qui suit 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.

Le professionnel absent sans traitement le jour prévu à son horaire normal qui précède ou qui suit un jour férié ne bénéficie d'aucun traitement pour ce jour férié, sauf si l'absence est autorisée par son supérieur immédiat.

Le professionnel déjà rémunéré en vertu des dispositions des articles 32 et 33 ne bénéficie d'aucun traitement additionnel ni de remise de jour férié.

27.08

Professionnel régulier à temps partiel ou auxiliaire

Nonobstant le paragraphe 27.07, pour chaque jour férié et chômé prévu au paragraphe 27.01, le professionnel régulier à temps partiel, ou auxiliaire, reçoit une indemnité égale à 1/20 du traitement gagné au cours des quatre semaines précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

Si un professionnel régulier à temps partiel, ou auxiliaire, doit travailler à l'occasion d'un jour férié, l'employeur, en plus de lui verser le traitement correspondant aux heures travaillées, doit lui verser l'indemnité prévue ci-dessus pour ce jour de congé.

ARTICLE 28

CONGÉS MOBILES ET SUPPLÉMENTAIRES

28.01

Congés mobiles – professionnel permanent

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 1^{er} mai et le 30 avril de chaque année, et ce, après entente avec son supérieur immédiat. Ces heures ne peuvent être reportées à l'année suivante.

L'acquisition de ces heures de congé mobile est établie en vertu des mois complets de service accumulés entre le 1^{er} 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.

Les heures de congé mobile peuvent être prises par anticipation entre le 1^{er} mai et le 30 avril, après entente avec le supérieur immédiat.

28.02

Congés mobiles – professionnel régulier à temps partiel ou auxiliaire

Le professionnel régulier à temps partiel ou auxiliaire accumule au cours d'une année un crédit d'heure de congés mobiles, à raison d'une (1) heure pour chaque tranche de quarante-six (46) heures travaillées, jusqu'à concurrence de trente-neuf (39) heures par année.

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'absence suite à un accident de travail ou les heures de libération syndicale sont considérées.

Annuellement, le premier (1^{er}) juin, l'Employeur accorde le crédit d'heures de congés mobiles selon le nombre d'heures travaillées pendant la période comprise entre le 1^{er} mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours.

Le professionnel régulier à temps partiel ou auxiliaire qui possède un crédit d'heures de congés mobiles peut, sur avis préalable d'une journée et avec l'accord du supérieur immédiat ou de la supérieure immédiate, utiliser ce crédit pour s'absenter au cours de la période pour laquelle le crédit est octroyé. Les heures sont payées au taux de l'emploi qu'il aurait normalement effectué.

28.03

Congés supplémentaires (professionnels temps plein)

Le professionnel temps plein à l'emploi de la Ville a droit à deux (2) jours supplémentaires de congés chômés et rémunérés entre le lendemain de Noël et la veille du Jour de l'An. À cette fin, le samedi qui précède ces congés le professionnel se verra créditer quatorze heures (14 h) dans sa banque d'heures de congé mobile.

Avant le 1^{er} décembre de l'année concernée, selon les besoins de l'unité administrative, l'Employeur doit aviser les professionnels requis de travailler aux dates mentionnées au premier alinéa. Les jours ainsi travaillés sont rémunérés au taux horaire régulier du professionnel. Les heures de congé demeurent en banque et doivent être prises ultérieurement conformément au premier alinéa du paragraphe 28.01 ou au premier alinéa du paragraphe 28.02.

Le professionnel absent sans traitement la veille et le lendemain d'un jour de congé chômé et rémunéré ne bénéficie d'aucun traitement pour ce jour de congé chômé.

Le professionnel déjà rémunéré en vertu des dispositions des articles 32 et 33 ne bénéficie d'aucun traitement additionnel ni de remise pour ce jour de congé chômé et rémunéré

28.04

Professionnels réguliers à temps partiel ou auxiliaire

En lieu et place du congé supplémentaire accordé aux professionnels temps plein, le professionnel régulier à temps partiel reçoit une indemnité forfaitaire égale à une (1) heure de son salaire de base pour chaque cent trente (130) heures travaillées. Cette indemnité lui est versée au début de chaque année sur la base des données compilées de l'année précédente.

ARTICLE 29 VACANCES

29.01

Droit aux vacances

Le droit aux vacances est acquis le 1^{er} mai de chaque année pour services rendus au cours des douze (12) mois précédents.

La période des vacances s'étend du 1^{er} mai d'une année au 30 avril de l'année suivante et les vacances ne peuvent être reportées d'une telle année à la suivante sans la permission écrite préalable de l'Employeur.

Le choix des périodes de vacances est d'abord déterminé selon l'ancienneté du professionnel permanent et les besoins de l'unité administrative, après entente entre le professionnel permanent et son supérieur immédiat. Par la suite, le cas échéant, le choix des périodes de vacances est déterminé selon l'ancienneté du professionnel régulier à temps partiel et les besoins de l'unité administrative, après entente entre le professionnel régulier à temps partiel et son supérieur immédiat et finalement en dernier lieu selon la même procédure pour le professionnel auxiliaire.

Le supérieur immédiat doit faire connaître sa décision dans un délai raisonnable.

Nonobstant ce qui précède, l'Employeur peut déterminer la période des vacances pour des raisons spécifiques reliées au travail.

29.02 Quantum de vacances

29.02.01 Le professionnel permanent a droit, au cours de chaque année de référence qui s'établit du 1^{er} mai au 30 avril, selon son nombre d'années de service continu, aux heures de vacances indiquées ci-dessous

Le professionnel permanent qui a moins d'un (1) an de service continu a droit au nombre d'heures indiqué à la colonne « A », pour chaque mois complet de service, jusqu'au maximum prévu à la colonne « B ».

Son supérieur immédiat peut lui accorder des vacances sans traitement afin de lui permettre de s'absenter pour vacances, le total du nombre d'heures de vacances avec ou sans traitement ne devant pas dépasser le double du nombre d'heures hebdomadaire moyen de son emploi permanent.

D'après le nombre d'années de service continu mentionné aux colonnes « B », « C », « D », « E » et « F », le professionnel permanent a droit aux nombres d'heures de vacances indiquées à ces dernières à raison d'un dixième (1/10) du nombre par mois complet de service.

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

29.02.02 Le professionnel régulier à temps partiel ou auxiliaire a droit à un congé pour vacances dont la durée par année est égale au nombre de semaines indiqué ci-dessous. Ce professionnel régulier à temps partiel ou auxiliaire reçoit pour ces vacances un montant correspondant au pourcentage de son salaire brut gagné au cours de l'année de référence établie à 29.02.01 selon le nombre d'années de service continu reconnu, tel qu'indiqué au tableau ci-dessous :

Service	Un an, moins de 2 ans	2 ans, moins de 5 ans	5 ans, moins de 15 ans	15 ans, moins de 20 ans	20 ans et plus
Durée des vacances	2 semaines	3 semaines	4 semaines	5 semaines	6 semaines
Paiement des vacances	4% du salaire brut	6% du salaire brut	8% du salaire brut	10% du salaire brut	12% du salaire brut

- 29.02.03 Aux fins du calcul du nombre d'années de service continu reconnu, sont considérées les heures travaillées, les heures de vacances, de jours fériés, de congé mobile, les heures de maladie utilisées, les heures d'absence à la suite d'un accident de travail ou du maladie professionnelle ou les heures de libération syndicale, ainsi que les heures que le professionnel aurait travaillé, n'eut été de son absence en raison d'une lésion professionnelle.
- 29.02.04 Tout professionnel régulier à temps partiel ou auxiliaire qui, à la fin d'une année de référence, justifie de moins d'un (1) an de service continu, a droit à un congé continu pour vacances dont la durée est déterminée à raison d'un (1) jour pour chaque mois de service continu sans que la durée totale de ce congé excède deux (2) semaines.
- 29.03 Aucune absence en raison de vacances annuelles ne doit être d'une durée inférieure à trois (3) heures consécutives dans une même journée. Cependant, s'il lui reste moins de trois (3) heures de crédit de vacances, le professionnel peut alors prendre les heures qui lui restent en temps consécutif dans une même journée.
- 29.04 Le professionnel permanent qui compte ou comptera le nombre d'années de service requis le ou avant le 31 décembre de l'année courante, a droit au nombre d'heures de vacances prévu à l'alinéa a) du paragraphe 29.02.01. Pour le professionnel régulier à temps partiel ou auxiliaire, il en est de même conformément au paragraphe 29.02.02.
- 29.05 Le professionnel qui quitte le service de l'Employeur a droit au paiement du solde des heures ou semaines de vacances accumulées au 1^{er} mai, tel qu'indiqué au tableau correspondant à son statut du paragraphe 29.02 selon le nombre de ses années de service continu, plus un dixième (1/10) de ce nombre par mois complet de service depuis le 1^{er} mai de l'année en cours, jusqu'à concurrence du maximum prévu au même paragraphe.
- 29.06 Le professionnel absent sans traitement au cours de l'année a droit, au 1^{er} mai suivant, à un nombre d'heures et de jours de vacances correspondant au nombre de mois complets de service et le calcul se fait conformément aux dispositions du présent article.
- 29.07 Le professionnel doit recevoir son traitement pour la période des vacances avant son départ, à la condition qu'il en fasse la demande et que la période de vacances ait été établie au moins vingt (20) jours ouvrables préalablement à la dernière paie précédant le début des vacances.
- 29.08 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 l'article 32, a droit, au 1^{er} mai suivant, à un nombre d'heures et de jours 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.

29.09 Le professionnel absent pour maladie professionnelle ou accident de travail, n'a droit à l'accumulation de vacances que pour les douze (12) premiers mois de ladite absence.

29.10 Nonobstant le paragraphe 29.01, le professionnel absent en raison de maladie ou d'accident de travail et qui n'a pu épuiser son nombre d'heures de vacances ou prendre les congés mobiles auxquels il avait droit avant le 30 avril de l'année suivant le début de son absence, reçoit le paiement du solde des heures de vacances et de congés mobiles dans les trente (30) jours suivant le 1^{er} mai payable selon le traitement normal du professionnel audit 30 avril.

Lorsqu'une telle absence se prolonge au-delà du 30 avril de l'année suivante, le nombre d'heures de vacances et les heures de congés mobiles acquis durant cette période s'il y a lieu, sont reportés d'une année à l'autre, jusqu'au retour du professionnel ou payés selon le choix du professionnel.

Lors de son retour au travail, le professionnel qui n'a pu épuiser son nombre d'heures de vacances peut reporter au 1^{er} mai suivant sa date de retour au travail, le nombre d'heures annuelles de vacances nécessaires pour lui permettre de bénéficier du même nombre d'heures auxquels il aurait eu droit s'il était demeuré au travail.

29.11 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 de maladie ou pour accident de travail ou maladie professionnelle peut reporter au 1^{er} mai suivant sa date de retour au travail, le nombre d'heures annuelles de vacances, s'il en est, pour lui permettre de bénéficier du même nombre d'heures de vacances auxquels il aurait eu droit s'il était demeuré au travail.

ARTICLE 30 TRAITEMENT LORS DE MALADIE NON-PROFESSIONNELLE

30.01 Crédit d'heures de maladie – professionnel permanent

Le professionnel permanent accumule un crédit d'heures de maladie, au cours de l'année de référence, jusqu'à concurrence de deux (2) fois le nombre d'heures moyen de travail hebdomadaire prévu pour son poste, soit jusqu'à un maximum de soixante-dix heures (70 h), à raison d'un douzième (1/12) par mois complet de service.

Au 1^{er} mai de chaque année, l'Employeur accorde le crédit d'heures de maladie prévu ci-dessus, par anticipation, selon le nombre de mois complets de service prévu à la fonction du professionnel entre le 1^{er} mai d'une année ou la date de son embauche et le 30 avril de l'année suivante.

Crédit ou remise de solde

Au 30 juin de chaque année, l'Employeur paye le solde du crédit d'heures de maladie pour la période comprise entre le 1^{er} mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours selon l'alinéa précédent et non utilisé par le professionnel, au taux du traitement du professionnel au 30 avril précédent.

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.

Lors de la 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 accumulé à son crédit et a droit à

un douzième (1/12) du nombre d'heures prévu pour la fonction, en vertu du premier alinéa par mois complet de service entre le 1^{er} mai courant et le moment de son départ.

L'Employeur est autorisé à retenir, sur les 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.

30.02 Crédit d'heures de maladie – professionnel régulier à temps partiel ou auxiliaire

Le professionnel régulier à temps partiel ou auxiliaire accumule un crédit d'heures de maladie au cours d'une année, à raison d'une heure pour chaque tranche de 26 heures travaillées, soit 1/26, jusqu'à concurrence de 70 heures par année.

Annuellement, le 1^{er} juin, l'Employeur accorde le crédit d'heures de maladie selon le nombre d'heures travaillées pendant la période comprise entre le 1^{er} mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours.

Le professionnel régulier à temps partiel ou auxiliaire qui s'absente pour raison de maladie et qui a des heures à son crédit, est rémunéré pour ces heures d'absence jusqu'au maximum des heures prévues pour son emploi cette journée. Les heures sont payées au taux moyen pondéré des fonctions effectuées.

Au plus tard le 30 juin de chaque année, l'Employeur paie le solde du crédit d'heures de maladie acquis, mais non pris au 30 avril précédent. Les heures de maladie sont payées au taux moyen pondéré des fonctions effectuées entre le 1^{er} mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours.

Lors de sa démission, de son renvoi, de sa mise à la retraite ou de son décès, tout professionnel régulier à temps partiel ou auxiliaire ou ses ayants droit bénéficient du solde d'heures de maladie accumulées à son crédit. Les heures sont payables au taux moyen pondéré des fonctions effectuées entre le 1^{er} mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours.

30.03 Crédit d'heures de maladie – clauses générales

Le professionnel qui s'absente en raison de maladie ou accident autre que ce qui est prévu à l'article 33 doit utiliser son crédit d'heures de maladie prévu au paragraphe 30.01 ou 30.02 pour couvrir le délai de carence d'invalidité courte durée prévu à l'article 32.

Sur chaque talon de paie, l'Employeur informe le professionnel du solde de sa banque d'heures de maladie en vertu du paragraphe 30.01 ou 30.02.

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

ARTICLE 31 EXAMEN MÉDICAL

31.01 En tout temps, l'Employeur peut, de bonne foi et par un expert médical de son choix, faire examiner le professionnel.

31.02 Le professionnel qui s'absente pour raison de maladie ou d'accident non professionnel et qui bénéficie de prestations en vertu du contrat d'assurance invalidité courte durée, ou qui est sans

traitement, doit, lorsque requis, se présenter devant l'expert médical désigné par l'Employeur et sur demande, fournir un certificat de son médecin traitant.

- 31.03 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 la personne salariée 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.
- 31.04 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 passé devant l'expert médical s'il n'est pas déjà autrement rémunéré. Le temps ainsi compensé est déterminé par l'expert médical.
- 31.05 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 suite à une entente avec son supérieur immédiat, laquelle entente doit respecter les modalités prévues par le médecin traitant.
- 31.06 Dans ce cas, les heures travaillées sont rémunérées aux taux horaire du professionnel et les heures non travaillées le sont par le régime d'assurance invalidité selon les modalités prévues le cas échéant.

ARTICLE 32 RÉGIME D'ASSURANCE

- 32.01 L'Employeur maintient en vigueur le régime d'assurance couvert par le contrat conclu en date du 1^{er} avril 2012 entre la Ville de Pointe-Claire et la SSQ, Société d'assurance-Vie inc. (Classe : Professionnels, Groupe (s) : 72444, Numéro de la police : 72440) ou un régime équivalent dans son ensemble.
- 32.02 L'Employeur assume la totalité de la prime de la police d'assurance pour le professionnel permanent à l'exception de la prime d'assurance salaire longue durée qui elle est entièrement payable par le professionnel permanent. Toutefois, une prime est payable par le professionnel permanent qui désire couvrir son conjoint et ses personnes à charge en matière de soins de santé et autres frais médicaux incluant les soins dentaires et ce, selon le partage de coût suivant :
- **Professionnel** : dix-sept pour cent (17 %)
 - **Ville** : quatre-vingt-trois (83 %)
- 32.03 En plus de ce qui est prévu au paragraphe 32.01, l'Employeur s'engage à maintenir en vigueur un régime assurant au professionnel permanent une indemnité en cas d'invalidité courte durée égale à cent pour cent (100 %) de son traitement pour une période de cent vingt-deux (122) jours.

ARTICLE 33 ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

33.00 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 reçoit en compensation de traitement par l'application de la *Loi sur l'assurance automobile*, L.R.Q., c. A-25, ou des règlements adoptés sous l'autorité de cette loi.

De même, le professionnel rembourse à l'Employeur toute somme d'argent qu'il reçoit en compensation de traitement par l'application de la Loi des accidents du travail ou des règlements adoptés sous l'autorité de cette loi.

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.

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 des 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.

33.01 L'Employeur peut, par un expert médical de son choix, faire examiner le professionnel, et ce, conformément aux dispositions légales afférentes.

33.02 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 toute autre poste vacant de sa fonction, ou toute autre fonction de ce groupe de traitement équivalent ou inférieur, qu'il est apte à occuper et ce, sans perte de traitement, sous réserve des dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

33.03 À défaut de postes vacants, l'Employeur peut déplacer le titulaire d'un poste selon la règle prévue au paragraphe 10.04; le professionnel permanent ainsi déplacé est alors considéré comme ayant été mis en disponibilité. Le professionnel visé par le paragraphe 33.02 est réintégré dans le poste ainsi devenu vacant.

33.04 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.

ARTICLE 34 ENVIRONNEMENT ET SÉCURITÉ

34.01 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.

34.02 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 de travail ou celui devenu subitement et sérieusement malade durant l'horaire de travail.

34.03 L'Employeur met gratuitement à la disposition des professionnels, dans tous les lieux de travail et sur les chantiers, une trousse de premiers soins.

ARTICLE 35 REMBOURSEMENT DE DÉPENSES

35.01 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.

ARTICLE 36 CONDITIONS D'EMPLOI

36.01 Au terme de sa période d'essai, le professionnel qui a satisfait préalablement à l'examen médical lorsque requis, peut être nommé en permanence.

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

36.03 Pendant sa période d'essai, le professionnel peut être remercié de ses services par l'Employeur. Il cesse alors de recevoir son traitement. La décision de l'Employeur est finale et ne peut faire l'objet d'un grief.

36.04 Le professionnel régulier à temps partiel qui, immédiatement avant d'être nommé à titre de professionnel en période d'essai, occupait le poste dans lequel il est nommé, voit sa période d'essai, prévue au paragraphe 3.10, réduite du nombre de jours ouvrables où il a occupé ce poste. La période d'essai ainsi déterminée ne peut cependant être inférieure à seize (16) semaines.

36.05 Au terme de sa période d'essai qui a satisfait aux exigences de l'Employeur, le professionnel concerné est nommé en permanence.

36.06 Aucun employé appelé à accomplir une fonction apparaissant à l'annexe « A » ne peut avoir de statut autre que celui de professionnel permanent, en période d'essai, auxiliaire ou régulier à temps partiel.

ARTICLE 37 ANCIENNETÉ

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

- a) Absence avec ou sans traitement causée par maladie ou accident ;
- b) Absence ou congé avec ou sans traitement autorisé par la convention collective ou par l'Employeur selon le cas ;
- c) Absence pour activités syndicales ou professionnelles autorisée par la convention ou par l'Employeur ;
- d) Période de suspension pour raisons disciplinaires.

37.02 Le professionnel perd les droits que confèrent son ancienneté et son emploi pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- a) S'il quitte de son plein gré son emploi sans avoir obtenu, au préalable, une permission d'absence de son Employeur ;
- b) S'il est absent de son travail pour plus de quatre (4) jours ouvrables consécutifs sans avoir avisé son supérieur immédiat, à moins d'un motif raisonnable dont la preuve lui incombe ;

- c) S'il est congédié pour cause juste et suffisante dont la preuve incombe à l'Employeur ;
- d) S'il démissionne ;
- e) S'il est mis à pied pour une période excédant vingt-quatre (24) mois.

37.03 La liste d'ancienneté des professionnels à la date d'entrée en vigueur de la convention collective apparaît à l'Annexe C de la convention collective.

ARTICLE 38 POSTE VACANT

38.01 L'Employeur peut combler tout poste nouvellement créé ou devenu vacant qu'il décide de combler.

38.02 Si l'Employeur décide de le combler, il procède à la nomination du professionnel au plus tard dix (dix) mois suivant le début de la vacance ou de la création du poste.

38.03 Tout poste de professionnel faisant l'objet d'un comblement en permanence-doit faire l'objet d'un processus de concours.

38.04 Les avis de concours doivent être affichés pendant au moins cinq (5) jours ouvrables dans tous les bureaux de l'Employeur où travaillent des professionnels en indiquant si le concours est réservé à l'interne ou s'il est également ouvert à l'externe et en précisant :

- le titre de fonction et le traitement des postes à combler ;
- le ou les lieux de travail ;
- l'unité administrative ;
- la nature et les exigences normales de la fonction
- la nature spécifique du poste et, s'il en est, les exigences particulières qui en découlent ;
- les atouts, le cas échéant ;
- l'horaire suivant les modalités prévues à la convention collective ;
- la date limite d'inscription ;
- le nom du responsable du concours.

38.05 **Candidature**

Les professionnels intéressés doivent faire part, par écrit, de leur candidature à la division des ressources humaines, à la personne désignée pour recevoir ces candidatures, en utilisant le formulaire prévu à cet effet.

À défaut par un professionnel de présenter sa candidature avant la date d'expiration de l'affichage et, conformément au paragraphe précédent, il est considéré comme ayant refusé de postuler.

L'employeur rencontre d'abord les professionnels intéressés par ce poste qui sont déjà à son service. Lorsqu'il y a plusieurs professionnels qui postulent, cette priorité est donnée dans l'ordre au professionnel permanent, puis au professionnel régulier à temps partiel, puis au professionnel auxiliaire.

Dans le cas où la candidature du professionnel désirant le poste n'est pas retenue, l'Employeur fournit verbalement les motifs du refus au professionnel. La décision ne peut faire l'objet d'un grief. L'Employeur poursuit le processus de concours.

Le défaut de demander une promotion ou le fait de la refuser n'affecte en rien le droit du professionnel concerné pour toute promotion ultérieure.

À défaut de candidats disponibles dans l'unité de négociation, l'Employeur est libre de remplir le poste par une personne de son choix qui respecte les exigences.

38.06

Nomination

Les nominations ou promotions au sein de l'unité de négociation sont accordées aux personnes candidates en tenant compte de la compétence d'abord et de l'ancienneté par la suite. Lorsque la compétence est relativement égale, l'ancienneté prévaut.

38.07

Rétrogradation et réintégration

Dans les six (6) 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 au traitement qu'il aurait eu s'il n'avait pas été promu ou muté.

ARTICLE 39

NOMINATION TEMPORAIRE

39.01

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 conformément à l'article 38.

39.02

Détermination de l'augmentation de traitement

Le professionnel pour qui une telle affectation est une promotion reçoit temporairement au moins le minimum de l'échelle de traitement de sa nouvelle fonction. Cependant, si le traitement actuel du professionnel, augmenté du prorata de l'augmentation statutaire due avant la date de sa promotion plus l'équivalent d'une augmentation statutaire basée sur le traitement ainsi obtenu, est supérieur au minimum de l'échelle de traitement de la fonction proposée, le professionnel est promu au traitement annuel ainsi calculé sans toutefois dépasser le maximum de l'échelle de traitement de la fonction proposée.

39.03

Les heures de travail supplémentaire durant la période d'assignation temporaire sont majorées de cinquante pour cent (50%) ou cent pour cent (100%) selon le cas, conformément à l'article 25.

ARTICLE 40

MOUVEMENT HORS UNITÉ

40.01

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. S'il ne détenait pas de poste ou si celui-ci a été aboli pendant sa nomination, il réintègre l'unité d'accréditation et est relocalisé conformément aux dispositions des articles 10 et 38.

ARTICLE 41

CONDITIONS DE TRAITEMENT

41.01

Augmentation statutaire

À compter du 1^{er} janvier 2013, le professionnel a droit chaque année à une augmentation statutaire équivalant à 4.5% de son taux horaire jusqu'à ce qu'il ait atteint le maximum de son échelle de traitement, prévue à l'annexe « A » pour sa fonction.

Le professionnel reçoit son augmentation statutaire le jour anniversaire de sa date d'entrée au service de l'employeur sur décision de l'autorité compétente.

Toutefois, si l'augmentation statutaire est refusée ou retardée, le directeur du Service ou son représentant doit, sur demande, soumettre au Syndicat les motifs qui justifient telle décision.

- 41.02 De plus, les majorations suivantes s'appliquent sur le taux horaire du professionnel :
- 1^{er} janvier 2014 : 2.5%
 - 1^{er} janvier 2015 : 2.5%
 - 1^{er} janvier 2016 : 2.5%
 - 1^{er} janvier 2017 : 2.5%
- 41.03 Le 1^{er} janvier de chaque année, à compter du 1^{er} janvier 2014 et jusqu'à l'échéance de la convention collective le 31 décembre 2017, le taux horaire du professionnel est majoré du taux prévu au paragraphe 41.02 jusqu'à concurrence du maximum de l'échelle de traitement applicable. Dans le cas où la majoration du traitement est inférieure au taux prévu, la différence lui est versée sous forme forfaitaire conformément au paragraphe 41.06 pour l'année de majoration.
- 41.04 Aucun professionnel ne subit de réduction de traitement par suite d'une réévaluation de sa fonction.
- 41.05 Le traitement du professionnel ne peut, en aucun cas, dépasser le maximum de l'échelle de traitement de sa fonction et ne peut être moindre que le minimum prévu à l'Annexe A de la convention collective.
- 41.06 Le traitement annuel est réparti en traitements périodiques versés par dépôt direct à chaque jeudi.
- 41.07 Si un jour de paie coïncide avec un jour férié, le traitement est versé le jour ouvrable suivant.
- 41.08 Lorsque le professionnel doit faire un remboursement monétaire à l'Employeur, ce remboursement se fait par déduction sur la paie. L'Employeur peut retenir jusqu'à cent pour cent (100%) du traitement périodique dans les cas se rapportant à l'article 30. Dans tous les autres cas, l'Employeur ne retient, à la fois, jamais plus que l'équivalent de dix pour cent (10%), après en avoir informé le professionnel au moins une période de paie à l'avance.
- 41.09 L'Employeur n'est pas tenu de se conformer à cette obligation si cette façon d'agir fait courir le risque de ne pas pouvoir récupérer l'argent versé en trop ou si le professionnel a agi malhonnêtement ou négligemment en acceptant les sommes perçues en trop.

ARTICLE 42 PROCÉDURE ET RÈGLEMENT DES GRIEFS

42.01 Règlement avec le supérieur immédiat

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.

Il pourra alors, s'il le désire, être accompagné du représentant du syndicat.

- 42.02 Le grief que le Syndicat juge à propos de formuler est soumis par écrit au responsable des Ressources humaines, avec un rapport sommaire de ce qui constitue le grief et les articles en litige. Le grief doit également contenir une description de la nature de la mésentente, la date de l'évènement en cause, le nom des personnes impliquées le cas échéant, et prévoir la réclamation exigée pour l'évènement. Il doit être soumis dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance de l'évènement par le professionnel visé ou par le Syndicat selon la première

des deux éventualités. Un grief ne peut être déposé plus de soixante (60) jours ouvrables après la date de l'évènement qui a donné naissance au grief.

42.03 La direction de la division des Ressources humaines ou son représentant donne sa réponse par écrit au Syndicat dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables de la réception du grief.

42.04 Si le directeur de la division des ressources humaines ou son représentant ne donne pas sa réponse par écrit dans le délai prévu au paragraphe 42.03 ou si la décision n'est pas acceptée par le Syndicat, ce dernier peut, dans les trente (30) jours ouvrables suivants, aviser le directeur de la division Ressources humaines ou son représentant, par écrit, de son intention de porter le grief à l'arbitrage.

42.05 Un règlement d'un grief doit être fait par écrit et signé par les représentants des deux parties. Un tel règlement lie le plaignant, le Syndicat et l'Employeur.

42.06 Les délais déterminés au présent article ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre les parties.

42.07 À la suite de l'avis prévu au paragraphe 42.04, les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre dans les quinze (15) jours ouvrables de l'avis d'arbitrage et à défaut d'entente, le ministère du Travail du Québec sera prié d'en nommer un suivant les dispositions du *Code du travail du Québec*.

42.08 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 quoique 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.

42.09 La sentence de l'arbitre doit être motivée. Elle est finale, lie les parties et est exécutoire dans les meilleurs délais. Les honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat.
L'arbitre rend sa décision dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent la dernière journée d'audition.

ARTICLE 43 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

43.01 L'Employeur transmet au Syndicat les listes d'éligibilité, copie de tout avis de concours, de toute décision relative aux nominations, promotions, rétrogradations non disciplinaires des professionnels régis par les présentes. Ces documents sont transmis au Syndicat dans les trente (30) jours ouvrables de leur établissement ou de leur adoption, si possible, sauf les avis de concours qui sont transmis dans les cinq (5) jours ouvrables.

43.02 Dans les trente (30) jours suivant l'embauche d'un professionnel, l'Employeur transmet au Syndicat les informations suivantes :

- Numéro de l'employé ;
- Nom, prénom ;

- Fonction ;
- Service, direction, division ou section ;
- Date de l'embauche ;
- Date de la fin prévue de la période d'embauche le cas échéant ;
- Statut du professionnel ;
- S'il y a lieu, le nom du professionnel remplacé.

43.03 Dans les 30 jours du départ d'un professionnel (démission, retraite ou autre), l'Employeur en avise le Syndicat.

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

ARTICLE 44 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

44.01 La présente convention collective entre en vigueur le 1^{er} janvier 2013 et se termine le 31 décembre 2017.

44.02 Les dispositions de la présente convention collective demeurent en vigueur, jusqu'à la date de la signature de la prochaine convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à la Ville de Pointe-Claire, ce 15 jour du mois de avril, 2013.

POUR LA VILLE DE POINTE-CLAIRE



Bill McMurchie, Maire



Me Jean-Denis Jacob, Directeur des Affaires juridiques, des communications et du greffe

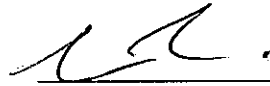


Vincent Proulx, Planificateur – Ressources humaines

POUR LE SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS MUNICIPAUX DE MONTRÉAL



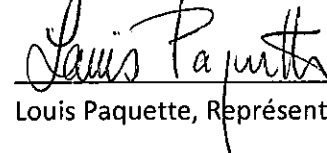
Gisèle Jolin, Présidente



Linda Lajeunesse, Vice-présidente, administration



Me Colette Matteau, Porte-parole



Louis Paquette, Représentant local

ANNEXE A : Échelle de traitement (taux horaire)

	2013	2014	2015	2016	2017
Bibliothécaires	Minimum : 27.79\$ Maximum : 40.66\$	Minimum : 28.34\$ Maximum : 40.66\$	Minimum : 28.91\$ Maximum : 40.66\$	Minimum : 29.63\$ Maximum : 40.66\$	Minimum : 30,37\$ Maximum : 40.66\$
Architecte paysagiste	Minimum : 31.12\$ Maximum :44.51\$	Minimum : 31.74\$ Maximum : 44.51\$	Minimum : 32.37\$ Maximum : 44.51\$	Minimum : 33.18\$ Maximum : 44.51\$	Minimum : 34.01\$ Maximum : 44.51\$
Conseiller en planification	Minimum : 31.12\$ Maximum :44.51\$	Minimum : 31.74\$ Maximum : 44.51\$	Minimum : 32.37\$ Maximum : 44.51\$	Minimum : 33.18\$ Maximum : 44.51\$	Minimum : 34.01\$ Maximum : 44.51\$
Conseiller en aménagement	Minimum : 31.12\$ Maximum :44.51\$	Minimum : 31.74\$ Maximum : 44.51\$	Minimum : 32.37\$ Maximum : 44.51\$	Minimum : 33.18\$ Maximum : 44.51\$	Minimum : 34.01\$ Maximum : 44.51\$
Ingénieur de projets	Minimum : 34.45\$ Maximum : 49.03\$	Minimum : 35.13\$ Maximum : 49.03\$	Minimum : 35.84\$ Maximum : 49.03\$	Minimum : 36.73\$ Maximum : 49.03\$	Minimum : 37.65\$ Maximum : 49.03\$

Le traitement annuel des professionnels temps plein est de 1820 heures

ANNEXE « B »

DEMANDE DE LIBÉRATION SYNDICALE

Villa de Pointe-Claire

Demande de libération syndicale

C. Professionnel – Nom du syndicat

Nom et prénom de l'employé : _____ ; Matricule : _____

Service - Unité administrative : _____ ; N° : _____

Emploi : _____

Conformément à la convention collective :	Article	Depart	Jour	Mois	Année	Heure	Retour prévu	Jour	Mois	Année	Heure
---	---------	--------	------	------	-------	-------	--------------	------	------	-------	-------

Motif

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

Nature et grief

Personne du groupe remplacés (Service – Unité administrative)	Heure d'arrivée	Heure de départ

Signature de l'employé(e) : _____ Date : _____

Signature du président du syndicat : _____ Date : _____

À remplir par le Service

Le représentant du syndicat doit transcrire l'original de cette demande à son supérieur immédiat avant son absence et en transmettre une copie au président de son syndicat.

Le supérieur doit retourner cette demande à : Service des ressources humaines, Division de la paie et des avantages sociaux

Retour effectif	Transmis à l'employeur avec la signature du supérieur	Jour	Mois	Année
Jour Mois Année heure	Jour Mois Année			

Distribution : Original et Duplicata à personnel des avantages sociaux / Copie au syndicat / Copie au représentant du syndicat

ANNEXE « C » LISTE D'ANCIENNETÉ

Professionnel	Date d'ancienneté
Butler, Patricia	2002-10-01
Giguère, France	2001-04-02
Kastner, Margaret	1999-09-10
Laframboise, Jason	2005-04-05
Lefort, Marie	2012-05-09
McAllister, Radha-Prema	2010-05-28
Paquette, Louis	2000-08-14
Randolph, Elaine	2005-08-31

ANNEXE « D » LISTE DE SERVICE

Professionnel	Date de début de service
Butler, Patricia	2002-10-01
Giguère, France	2001-04-02
Kastner, Margaret	1999-09-10
Laframboise, Jason	2005-04-05
Lefort, Marie	2012-05-09
McAllister, Radha-Prema	2010-05-28
Paquette, Louis	2000-08-14
Randolph, Elaine	2005-08-31



VILLE DE POINTE-CLAIRE

PROCÈS-VERBAL DE LA **SÉANCE ORDINAIRE** DU CONSEIL MUNICIPAL DE LA VILLE DE POINTE-CLAIRE, TENUE À L'HÔTEL DE VILLE, 451, BOULEVARD SAINT-JEAN, POINTE-CLAIRE (QUÉBEC) **LE MARDI 5 MARS 2013** À 19 H 30, APRÈS QU'AVIS DE CONVOCATION FUT LIVRÉ PAR LA DIVISION DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE VENDREDI 1^{ER} MARS 2013.

PRÉSENTS : Messieurs les conseillers P. Bissonnette, R. Geller, A. Iermieri, J. Labbé, E. Sztuka et M. Trudeau formant quorum sous la présidence de monsieur le maire Bill McMurchie.

ABSENTS : Messieurs les conseillers J.-P. Grenier et D. Smith.

2013-114 APPROBATION – CONVENTION COLLECTIVE DU SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS MUNICIPAUX DE MONTRÉAL

RÉSOLU : Il est proposé par monsieur le conseiller Bissonnette, Appuyé par monsieur le conseiller Trudeau, et unanimement D'approuver la convention collective de travail des personnes salariées professionnelles de la Ville de Pointe-Claire, à intervenir entre la Ville de Pointe-Claire et le Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal (SPPMM), dont le projet est annexé en pièce jointe au dossier décisionnel 13-161-44-62;

D'autoriser le maire ou en son absence le maire suppléant et le directeur du Service des affaires juridiques, des communications et du greffe ou en son absence la directrice des services administratifs et trésorière à signer ce document pour et au nom de la Ville dans la mesure où la version finale de ce document est substantiellement conforme à la version approuvée en vertu du premier paragraphe de la présente résolution;

DE ratifier les cinq (5) lettres d'ententes afférentes à ce projet de convention collective et dont le texte est également annexé en pièce jointe au dossier décisionnel 13-161-44-62 et d'en autoriser la signature par les mêmes personnes que celles mentionnées au paragraphe deuxième de la présente résolution, dans la mesure où la version finale de ces cinq lettres d'entente est substantiellement conforme au contenu des lettres soumises avec ledit dossier décisionnel 13-161-44-62.

COPIE VIDIMÉE

Danielle Gutierrez, greffière adjointe

REÇU

13 MAR. 2013

Division des ressources humaines
VILLE DE POINTE-CLAIRE

**Lettre d'entente no 1
entre le Syndicat des professionnelles et
professionnels municipaux de Montréal (SPPMM)**

Et

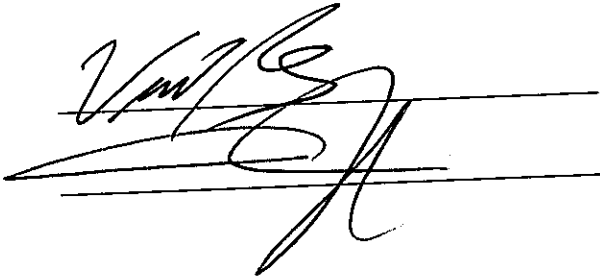
la Ville de Pointe Claire

Les parties conviennent que :


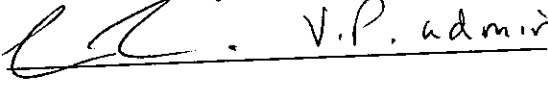
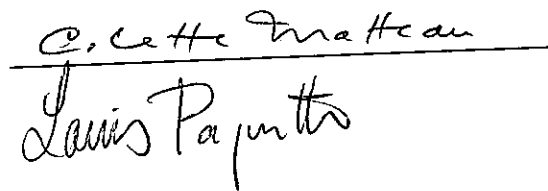
Dans la première année de l'application de la convention collective, les parties conviennent de réexaminer la situation des assurances pour les professionnels.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à la Ville de Pointe-Claire, ce 15 jour du mois de avril 2013.

POUR LA VILLE DE POINTE-CLAIRE



**POUR LE SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET
PROFESSIONNELS MUNICIPAUX DE MONTRÉAL**

Lettre d'entente no 2
entre le Syndicat des professionnelles et
professionnels municipaux de Montréal (SPPMM)

Et

la Ville de Pointe Claire

Considérant la sentence arbitrale du 7 décembre 2011 de l'arbitre André Bergeron concernant les augmentations statutaires;

Considérant que des griefs à ce sujet ont été faits pour les années 2010, 2011, 2012;

Considérant la demande de révision judiciaire déposée par la Ville actuellement en délibéré devant la Cour supérieure;

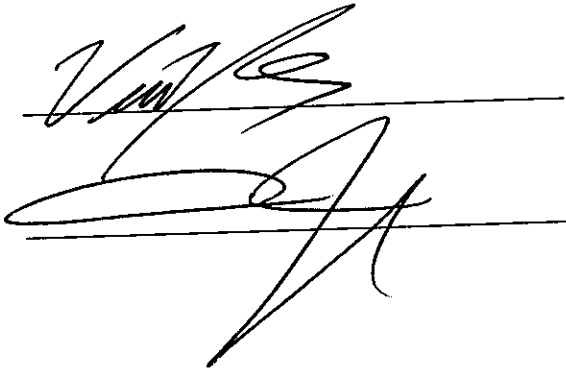
Les parties conviennent que :

Advenant qu'un jugement définitif confirme la décision de l'arbitre :

- a) les augmentations annuelles statutaires de 4.5% seront payées en forfaitaire et ne seront pas intégrées dans les échelles de traitement;
- b) les parties appliqueront cette décision et ces paiements pour chacune des années 2010, 2011, 2012 pour tous les professionnels à l'emploi qui y avaient droit durant ces années;
- c) Pour le calcul, le professionnel reçoit 4.5% du salaire reçu dans l'année 2010, 2011 et 2012.

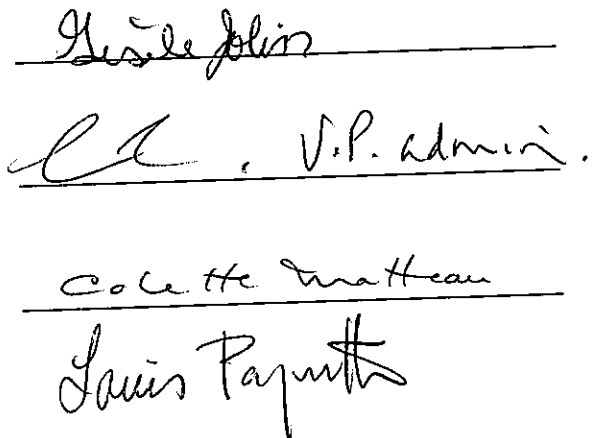
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à la Ville de Pointe-Claire, ce 15 jour du mois de Avril 2013.

POUR LA VILLE DE POINTE-CLAIRE



Two handwritten signatures are present, each written over a horizontal line. The first signature is more stylized and the second is more legible.

**POUR LE SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET
PROFESSIONNELS MUNICIPAUX DE MONTRÉAL**



Three handwritten signatures are present, each written over a horizontal line. The first signature is 'Genevieve Jolin', the second is 'V.P. Admin.', and the third is 'Cécile Matteau'.

**Lettre d'entente no 3
entre le Syndicat des professionnelles et
professionnels municipaux de Montréal (SPPMM)**

Et

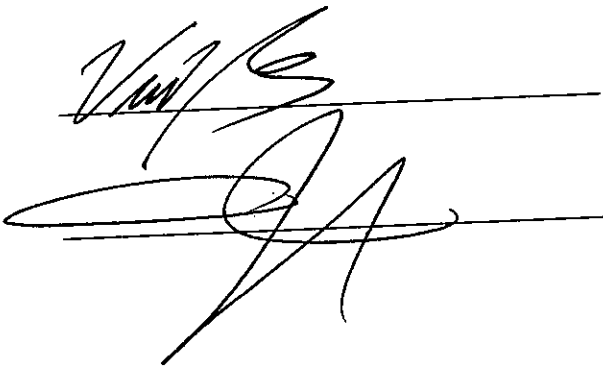
la Ville de Pointe Claire

Les parties conviennent que :

1. Nonobstant le paragraphe 41.01 de la convention collective concernant le moment dans l'année où l'augmentation statutaire est versée, pour l'année 2013, les bibliothécaires Margaret Kastner, Patricia Butler, Elaine Randolph et Radha Prema McAllister recevront l'augmentation statutaire de 4.5% le 1^{er} janvier 2013.
2. Pour les années subséquentes, le paragraphe 41.01 s'applique.
3. Le paiement est fait dans les 21 jours suivants la signature de la convention collective.

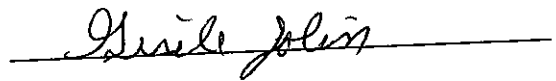
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à la Ville de Pointe-Claire, ce 15 jour du mois de avril 2013.

POUR LA VILLE DE POINTE-CLAIRE

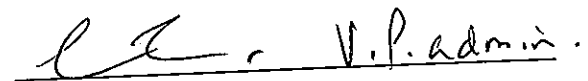


Two handwritten signatures are present on a horizontal line. The first signature is a stylized, cursive name. The second signature is a large, bold, cursive name.

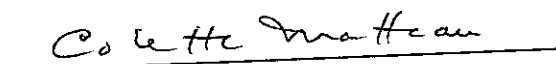
**POUR LE SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET
PROFESSIONNELS MUNICIPAUX DE MONTRÉAL**



A handwritten signature in cursive script, reading "Gisèle Jolin", written over a horizontal line.



A handwritten signature in cursive script, reading "V.P. admin.", written over a horizontal line.



A handwritten signature in cursive script, reading "Colette Matteau", written over a horizontal line.



A handwritten signature in cursive script, reading "Louis Pagnon", written over a horizontal line.

**Lettre d'entente no 4
entre le Syndicat des professionnelles et
professionnels municipaux de Montréal (SPPMM)**

Et

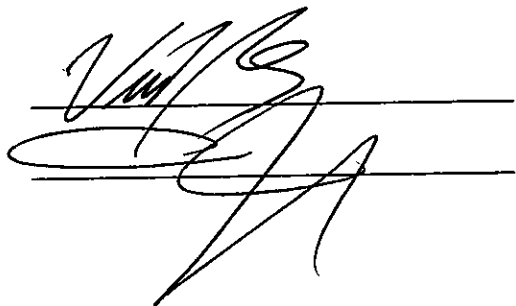
la Ville de Pointe Claire

Les parties conviennent que :

Nonobstant le paragraphe 3.19 de la convention collective, les bibliothécaires Margaret Kastner, Elaine Randolph et Patricia Butler continuent de participer au Régime de retraite des cadres de la Ville de Pointe-Claire.

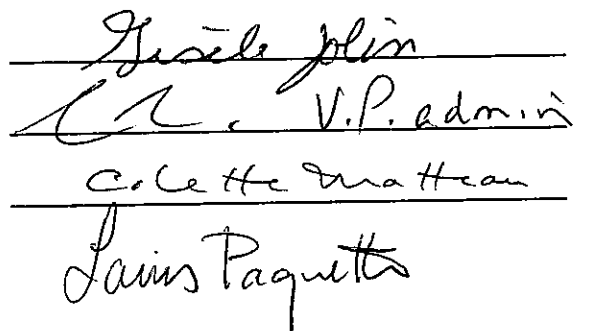
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à la Ville de Pointe-Claire, ce 15 jour du mois de avril 2013.

POUR LA VILLE DE POINTE-CLAIRE



Handwritten signature of a representative of the City of Pointe-Claire, consisting of a stylized, cursive script.

**POUR LE SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES
ET PROFESSIONNELS MUNICIPAUX DE MONTRÉAL**



Handwritten signatures of representatives of the SPPMM union. The first signature is "Hélène Jolin" followed by "V.P. admin.". Below it are two more signatures: "Colette Matteau" and "Laurie Paquette".

Lettre d'entente no 6
entre le Syndicat des professionnelles et
professionnels municipaux de Montréal (SPPMM)

Et

la Ville de Pointe Claire

CONSIDÉRANT que la Caisse de retraite des employés de la Ville de Pointe-Claire affiche un déficit actuariel;

CONSIDÉRANT que chacun des groupes d'employés de la Ville de Pointe-Claire a convenu de modalités pour diminuer ce déficit;

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

1. La Ville de Pointe-Claire retiendra 1.5% du montant de la rétroactivité qui sera versé à chaque professionnel en application de la lettre d'entente no 5;
2. Ce montant sera versé à la Caisse de retraite et servira à réduire le déficit actuariel;
3. Aucun autre montant, à moins d'entente contraire, ne sera demandé aux professionnels pour combler le déficit de la Caisse de retraite.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à la Ville de Pointe-Claire, ce 15 jour du mois de avril 2013.

POUR LA VILLE DE POINTE-CLAIRE

**POUR LE SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES
ET PROFESSIONNELS MUNICIPAUX DE
MONTRÉAL**