

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA VILLE DE CÔTE SAINT-LUC

ET

LE SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET
PROFESSIONNELS MUNICIPAUX DE MONTRÉAL

En vigueur jusqu'au 31 décembre 2018

Professionnels
Professionnels

PRÉAMBULE

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

TABLE DES MATIÈRES

	CHAPITRE 1	1
1.	But de la convention collective et définitions	1
1.1	But de la convention collective	1
1.2	Définition des expressions	1
1.3	Juridiction du syndicat et champ d'application	4
1.4	Droit syndical	5
1.5	Retenue syndicale	5
1.6	Affichage.....	5
1.7	Préséance de la convention.....	6
1.8	Droits acquis	6
	CHAPITRE 2	7
2.	Programme de création d'emplois, fusion ou changement des structures juridiques, abolition de postes et changements technologiques	7
2.1	Programme de création d'emplois	7
2.2	Fusion ou changement des structures juridiques	7
2.3	Abolition de postes et changements technologiques	8
2.4	Travail à un tiers	8
	CHAPITRE 3	10
3.	Congés	10
3.1	Congés sans traitement	10
3.2	Congés professionnels	13
3.3	Absences pour activités syndicales	13
3.4	Libérations syndicales	14
3.5	Congés pour affaires judiciaires	16
3.6	Congés pour affaires publiques	16
3.7	Congés spéciaux	16
3.8	Congés personnels.....	17
3.9	Congés parentaux.....	18
	CHAPITRE 4	25
4.	Clauses professionnelles	25
4.1	Comité mixte de relations professionnelles	25
4.2	Document professionnel.....	26
4.3	Poursuite judiciaire.....	27
4.4	Mesures disciplinaires ou administratives	28
4.5	Frais d'études.....	29
	CHAPITRE 5	31
5.	Conditions de travail et avantages accessoires	31
5.1	Horaires de travail.....	31
5.2	Horaires particuliers - bibliothécaires.....	36
5.3	Travail supplémentaire	37
5.4	Jours fériés et congés chômés	40
5.5	Congé mobile	42
5.6	Vacances annuelles.....	43
5.7	Traitement lors de maladie non professionnelle.....	46

5.8	Banque cumulative de temps (santé d'un proche, préretraite, retraite progressive).....	49
5.9	Régime d'assurance.....	50
5.10	Accident du travail et maladie professionnelle.....	51
5.11	Santé et sécurité.....	52
5.12	Comité mixte de santé et de sécurité.....	52
5.13	Remboursement de dépenses.....	52
	Chapitre 6.....	54
6.	Conditions d'emploi.....	54
6.1	Permanence du professionnel.....	54
6.2	Statut du professionnel.....	54
6.3	Ancienneté.....	55
6.4	Mouvements de personnel.....	56
	Chapitre 7.....	66
7.	Conditions de traitement.....	66
7.1	Augmentation statutaire.....	66
7.2	Plan de rémunération et de traitement.....	66
7.3	Versement du traitement.....	67
7.4	Mesure transitoire.....	Erreur ! Signet non défini.
	Chapitre 8.....	69
8.	Procédure de règlement des griefs et arbitrage.....	69
8.1	Mode de règlement des griefs.....	69
8.2	Arbitrage.....	70
8.3	Procédure sommaire d'arbitrage.....	71
	CHAPITRE 9.....	73
9	Dispositions générales.....	73
9.1	Liste des annexes.....	73
9.2	Durée de la convention collective.....	73
9.3	Signature.....	74
	ANNEXE « A ».....	75
	Échelles de traitement applicables aux fonctions couvertes par la présente convention.....	75
	Annexe « B ».....	79
	Conditions de travail régissant les professionnels occasionnels et provisoires au service de l'Employeur.....	79
	ANNEXE « C ».....	85
	Formulaire de libération syndicale.....	85
	ANNEXE « D ».....	86
	Descriptions de fonctions.....	86
	Annexe « E ».....	87
	Programme d'aide aux employés.....	87
	Annexe « F ».....	88
	Les stagiaires.....	88
	Annexe « G ».....	89
	Contrat type – Congé à traitement différé.....	89
	Annexe « H ».....	93
	Conditions de travail régissant les professionnels bibliothécaires permanents à temps partiel.....	93

CHAPITRE 1

1. But de la convention collective et définitions

1.1 But de la convention collective

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

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

1.2 Définition des expressions

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

1.2.1 « **Affectation** » :

Signifie le passage permanent d'un professionnel d'un poste de sa fonction à celui d'une fonction appartenant au même groupe de traitement que le sien, à la condition que son nom soit inscrit sur la liste des personnes éligibles à ce poste. Cette condition ne s'applique pas au professionnel mis en disponibilité ou au professionnel exerçant le privilège mentionné à 2.3.3.

1.2.2 « **Année** » :

Signifie aux fins de 3.7, 3.8, 5.3, 5.4, 5.5, 5.6, 5.7 du 1^{er} mai au 30 avril.

1.2.3 « **Assignment** » :

Signifie le passage temporaire d'un professionnel à un autre poste, à la condition qu'il remplisse les exigences du poste.

1.2.4 « **Autorité compétente** » :

Signifie le Directeur des ressources humaines ou son représentant. Dans les soixante (60) jours suivant la décision de l'Employeur de modifier l'autorité compétente, il en informe par écrit le Syndicat.

1.2.5 « **Conjoints** » :

Signifie les personnes liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent,

ou :

de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant,

ou :

de sexe différents ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

1.2.6 « **Division** » :

Signifie la subdivision d'un Service, le cas échéant.

1.2.7 « **Fonction** » :

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

1.2.8 « **Jour** » :

Signifie, aux fins de 1.2 et 6.3 (ancienneté), trois heures et trente minutes (3 h 30) de travail et plus dans une journée normale de sept heures (7 h).

1.2.9 « **Mise en disponibilité** » :

Signifie la situation d'un professionnel dont le poste a été aboli ou qui a été déplacé en vertu de 2.3.3 ou qui a été supplanté en vertu de 5.10.7, et qui n'a pas été replacé en permanence à un autre poste.

1.2.10 « **Mois complet de service** » :

Signifie un mois civil pendant lequel le professionnel a été rémunéré par l'Employeur ou a bénéficié des prestations d'invalidité à court terme mentionnées à 5.9.1 pendant plus de la moitié du nombre des jours ouvrables du mois en tenant compte de la semaine normale de travail.

1.2.11 « **Mutation** » :

Signifie le passage permanent d'un professionnel d'un poste à un autre de la même fonction.

1.2.12 « **Poste** » :

Signifie la localisation, dans la structure administrative de la Ville, d'un professionnel affecté à un ensemble de tâches dans le cadre général d'une fonction.

1.2.13 « **Professionnel** » :

Signifie un employé de la Ville couvert par la présente convention collective.

1.2.14 « **Professionnel bibliothécaire permanent à temps partiel** » :

Signifie le professionnel nommé à titre permanent sur un poste de bibliothécaire à temps partiel, conformément aux dispositions de la convention collective, moyennant un traitement annuel. Ce professionnel est embauché pour une charge continue de moins de 35 heures par semaine. Il bénéficie des mêmes droits et avantages que le professionnel permanent à temps plein en tenant compte des adaptations nécessaires prévues à l'annexe « H ». L'Employeur a recours à ce type d'embauche lorsque le travail ne requiert pas un professionnel à temps plein.

1.2.15 « **Professionnel en période d'essai** » :

Signifie le professionnel nommé à titre temporaire, conformément aux dispositions de la convention collective pour une période ne dépassant pas le minimum entre mille huit cent vingt (1820) heures ou deux (2) ans selon la première échéance à une charge continue, moyennant un traitement annuel.

1.2.16 « **Professionnel occasionnel** » :

Signifie le professionnel embauché à ce titre dont le statut et les conditions de travail sont définis à l'annexe « B ».

1.2.17 « **Professionnel permanent** » :

Signifie le professionnel nommé à titre permanent, conformément aux dispositions de la convention collective, à une charge continue de trente-cinq heures (35 h) par semaine, moyennant un traitement annuel.

1.2.18 « **Professionnel provisoire** » :

Signifie l'employé de la Ville nommé temporairement à un poste régi par la présente convention dont le statut et les conditions de travail sont définis à l'annexe « B ».

1.2.19 « **Promotion** » :

Signifie le passage d'un professionnel d'un poste d'une fonction à celui d'une autre fonction appartenant à un groupe de traitement supérieur au sien.

1.2.20 « **Rétrogradation** » :

Signifie le passage d'un professionnel d'un poste d'une fonction à celui d'une autre fonction appartenant à un groupe de traitement inférieur au sien.

1.2.21 « **Section** » :

Signifie la subdivision d'une division.

1.2.22 « **Service** » :

Signifie l'unité administrative de premier niveau.

1.2.23 « **Supérieur immédiat** » :

Signifie le cadre hiérarchique duquel relève le professionnel.

1.2.24 « **Traitement périodique** » :

Signifie le traitement annuel divisé par mille huit cent vingt (1820) heures et multiplié par le nombre d'heures hebdomadaire prévu à l'horaire de travail.

1.2.25 « **Taux horaire** » :

Signifie le traitement annuel divisé par mille huit cent vingt (1820) heures.

1.2.26 « **Unité administrative** » :

Signifie, selon le cas, le Service, la division ou la section.

1.2.27 « **Caisse de retraite des professionnels** » :

La caisse de retraite des professionnels est le Régime complémentaire de retraite des Employés de la Ville de Côte Saint-Luc à laquelle participe le professionnel. Les dispositions de la présente convention collective ne peuvent contrevenir au règlement de la Caisse de retraite visée au paragraphe précédent lequel prévaut en cas de conflit.

1.2.28 « **Employeur** » :

Signifie et fait référence à la Ville de Côte Saint-Luc.

1.2.29 « **Syndicat** » :

Signifie et fait référence au Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal.

1.3 Juridiction du syndicat et champ d'application

1.3.1 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant collectif des professionnels assujettis à l'accréditation du Syndicat.

1.3.2 La présente convention collective s'applique à tous les professionnels régis par l'accréditation du Syndicat.

- 1.3.3 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.

1.4 Droit syndical

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

1.5 Retenue syndicale

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

1.6 Affichage

- 1.6.1 L'Employeur autorise le Syndicat à afficher des avis relatifs à ses affaires, à des endroits convenables indiqués par le directeur du Service.

1.6.2 Le Syndicat transmet au directeur du Service et à l'autorité compétente une copie de tout document qu'il affiche dans son unité administrative.

1.7 Préséance de la convention

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

1.8 Droits acquis

1.8.1 À moins d'une stipulation expresse ou contraire dans la présente convention, les professionnels et l'Employeur conservent tous les privilèges, avantages et droits acquis dont ils jouissent actuellement. Cependant, la présente convention prime aux fins d'interprétation. Ces droits acquis s'appliquent dans les Services où ils sont actuellement consentis.

CHAPITRE 2

2. Programme de création d'emplois, fusion ou changement des structures juridiques, abolition de postes et changements technologiques.

2.1 Programme de création d'emplois

2.1.1 Nonobstant toute autre disposition de la convention collective, l'Employeur peut participer, pour une période qui ne doit pas dépasser vingt-six (26) semaines consécutives, à des programmes gouvernementaux de création d'emplois, selon les normes de ces programmes. Dans de tels cas, les dispositions de la convention collective ne s'appliquent pas. La période ci-dessus mentionnée peut être prolongée après entente entre l'Employeur et le Syndicat.

2.1.2 L'Employeur identifie la nature et les activités du programme et informe le Syndicat de la date probable du début du programme dans les meilleurs délais.

2.1.3 Cette disposition ne peut cependant avoir pour effet de réduire le nombre de postes de professionnels, ou d'empêcher la création de postes de professionnels régis par la présente convention collective.

2.2 Fusion ou changement des structures juridiques

2.2.1 Dans le cas où, par législation ou autrement, il y a division, fusion ou changement des structures juridiques de l'Employeur, les professionnels régis par la présente convention conservent tous les droits, privilèges et avantages dont ils jouissent en vertu de la présente convention collective.

2.2.2 De plus, les droits acquis par le Syndicat et les professionnels sous l'empire des lois actuelles du travail ou découlant de la présente convention collective sont respectés en cas de division, fusion ou changement de structures juridiques de l'Employeur. L'Employeur convient, le cas échéant, de négocier, au préalable avec le Syndicat, les modalités selon lesquelles le ou les nouveaux employeurs doivent s'engager à respecter les dispositions de la présente convention collective.

2.2.3 Sous réserve de toute disposition législative applicable, advenant le cas où par législation ou autrement, suite à un transfert de juridiction ou de compétence, il y a intégration d'un salarié dans l'unité de négociation de l'accréditation définie à 1.3.1, l'Employeur convient, le cas échéant, de négocier au préalable avec le Syndicat, les modalités de ladite intégration.

- 2.2.4 Les parties conviennent que l'article 2 de la présente convention ne peut avoir pour effet d'empêcher la Ville de Côte Saint-Luc de procéder aux changements de ses structures administratives.

2.3 Abolition de postes et changements technologiques

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

2.4 Travail à un tiers

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

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

CHAPITRE 3

3. Congés

3.1 Congés sans traitement

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

3.1.2 Un professionnel qui désire prendre un congé sans traitement, afin de poursuivre des études, peut obtenir la permission de l'autorité compétente 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. La décision de l'Employeur peut être contestée à une réunion du Comité mixte de relations professionnelles prévue à 4.1, mais ne peut faire l'objet d'un grief.

Lors de son congé sans traitement, le professionnel ne peut exercer d'activités qui le placent en situation de conflit d'intérêt.

3.1.3 Absences et congés pour raisons familiales ou parentales

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

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

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

3.1.3.2 Un professionnel peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus douze (12) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident. Le professionnel doit aviser l'autorité compétente, dans les meilleurs délais, et fournir une

confirmation d'un médecin attestant de la gravité de la maladie ou de l'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.

- 3.1.3.3 Le professionnel peut déduire son congé de sa banque cumulative de temps ou, après entente avec l'Employeur, de toute autre banque prévue à la convention collective. La décision de l'Employeur ne peut faire l'objet d'un grief.
- 3.1.4 Lors de son congé sans traitement, le professionnel ne peut exercer d'activités qui le placent en situation de conflit d'intérêt.
- 3.1.5 Le professionnel en congé sans traitement conserve mais n'accumule pas les avantages et autres bénéfices prévus ou non dans la convention collective. À son retour, le professionnel reçoit le traitement qu'il aurait reçu s'il était demeuré en service continu dans sa fonction, à l'exception des augmentations statutaires correspondant proportionnellement à la durée de son congé.
- 3.1.6 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 l'autorité compétente et à son directeur un préavis écrit. Le directeur autorisera le retour avant terme selon ses besoins et pourvu que les circonstances le permettent.
- 3.1.7 Au cours d'un congé sans traitement, le professionnel peut continuer de participer aux régimes d'assurance prévus à 5.9, s'il en fait la demande au début du congé et s'il verse la totalité des primes, y compris la part de l'Employeur, le tout en tenant compte des dispositions des contrats d'assurance.
- 3.1.8 De même, au cours d'un congé sans traitement, le professionnel peut continuer de participer à la Caisse de retraite des professionnels s'il en fait la demande au début du congé et s'il verse la totalité des cotisations, y compris celle de l'Employeur.
- 3.1.9 Nonobstant 3.1.5, 3.1.7 et 3.1.8, dans le cas du congé prévu à 3.1.3.2, le professionnel en congé conserve et accumule les avantages et autres bénéfices prévus ou non dans la convention collective et ce, conformément à la Loi sur les normes du travail. À son retour au travail, le professionnel reçoit le traitement qu'il aurait reçu s'il était demeuré en service dans sa fonction, y compris les augmentations de salaires.

3.1.10 Congé à traitement différé

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

Lors de son congé à traitement différé, le professionnel ne peut exercer d'activités qui le placent en situation de conflit d'intérêt.

3.1.10.1 Définition

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

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

3.1.10.2 Admissibilité

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

3.1.10.3 Durée du régime

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

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

3.1.10.4 Durée du congé

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

3.1.10.5 Répartition du pourcentage du traitement

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

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

3.1.10.6 Généralité

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

3.2 Congés professionnels

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

3.3 Absences pour activités syndicales

3.3.1 Un professionnel choisi comme délégué à des congrès syndicaux est autorisé à quitter son travail.

- 3.3.2 Un représentant du Syndicat peut s'absenter de son travail pour activités syndicales.
- 3.3.3 Un professionnel peut s'absenter pour activités syndicales après entente avec son supérieur immédiat.
- 3.3.4 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 maximum de deux (2) membres du Syndicat sont autorisés à quitter leur travail sans retenue de traitement. 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.
- 3.3.5 Le professionnel mis en cause, les professionnels dûment convoqués comme témoins et le représentant syndical peuvent assister à l'audition d'un grief devant l'arbitre sans perte de traitement.
- 3.3.6 Le professionnel peut, aux heures déterminées par l'autorité compétente, s'absenter un maximum d'une (1) heure sans retenue de traitement, aux fins d'enregistrer son vote le jour des élections syndicales générales.
- 3.3.7 Le professionnel qui doit s'absenter de son travail pour les motifs ci-dessus mentionnés, à l'exception de 3.3.6, doit compléter le formulaire à cet effet apparaissant à l'annexe «C» et le remettre à son supérieur immédiat dans des délais raisonnables.

3.4 Libérations syndicales

- 3.4.1 Quand l'Employeur, sur demande du Syndicat, libère un professionnel de ses fonctions pour exercer à temps plein une fonction syndicale élective, cette libération est sujette aux conditions suivantes :
 - 3.4.1.1 L'Employeur paie au professionnel libéré son traitement à chaque période de paie.
 - 3.4.1.2 L'Employeur prélève de la paie du professionnel libéré, sa cotisation à la Caisse de retraite des professionnels.
 - 3.4.1.3 La période de temps durant laquelle le professionnel est libéré compte parmi ses années de service aux fins de l'admissibilité à la retraite et de l'ancienneté.
 - 3.4.1.4 Le professionnel libéré conserve ses droits et les privilèges de la convention collective.
 - 3.4.1.5 À l'expiration de la période de libération, le professionnel libéré réintègre son poste ou un autre poste de sa fonction et

reçoit le traitement qu'il aurait reçu s'il était demeuré en service continu dans ce poste.

- 3.4.1.6 Le professionnel libéré continue de recevoir le crédit d'heures de maladie auquel il a droit.
- 3.4.1.7 Sur présentation d'un compte de l'Employeur, le Syndicat lui rembourse les traitements, lesquels sont majorés de trente pour cent (30 %) pour tenir lieu des dépenses administratives et autres bénéfiques reçus à cette occasion.
- 3.4.1.8 De plus, le Syndicat rembourse à l'Employeur toute autre dépense additionnelle que ce dernier serait appelé à payer en vertu d'une loi. Le Syndicat et l'Employeur s'entendront pour déterminer les modalités de la mise en application d'une telle demande.

3.4.2 Heures de libération

- 3.4.2.1 L'Employeur accorde au Syndicat un total annuel de cent cinquante (150) heures d'absence sans retenue de traitement, afin qu'un ou des professionnels puissent se libérer aux fins d'activités syndicales prévues à 3.3.1, 3.3.2 et 3.3.3.

Après épuisement des heures d'absences prévues à cet article, les professionnels désignés par le Syndicat peuvent s'absenter du travail avec salaire en autant que le Syndicat rembourse à l'Employeur le montant du traitement correspondant à l'absence ainsi que la cotisation de l'Employeur à la Caisse de retraite des professionnels.

- 3.4.2.2 Au 1^{er} janvier de chaque année, l'Employeur verse au Syndicat une somme correspondant à 0,3 % de la masse salariale des professionnels assujettis à la convention collective pour les douze mois précédents.

La masse salariale des professionnels assujettis à la convention collective signifie la somme des traitements versés à laquelle s'ajoute la somme des montants payés en crédits d'heures de maladie, en prestations d'invalidité courte durée, en congés mobiles et congés spéciaux payés, en jours fériés et congés chômés et payés, la partie des prestations versées par l'Employeur en vertu de 5.10.1 et 5.10.4, en vacances, en congés de maternité, paternité, d'adoption ou parental, en libérations syndicales payées par l'Employeur et travail supplémentaire. La masse salariale inclut les sommes versées aux salariés mis à pied, ayant

démissionné ou ayant été congédiés pendant la période en cause.

3.5 Congés pour affaires judiciaires

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

3.6 Congés pour affaires publiques

- 3.6.1 Sur demande écrite, l'Employeur accorde un congé sans traitement dont la durée maximum est égale à la période comprise entre le lendemain de la publication de l'avis d'élection ou des brefs ou du dépôt officiel de sa candidature d'une part, et le jour du scrutin, d'autre part (selon le plus court délai), à tout professionnel qui brigue les suffrages à une élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire.
- 3.6.2 Le professionnel élu, peut bénéficier d'un congé sans traitement pour la durée de son mandat d'office comme député fédéral, provincial ou élu municipal. À la fin de son mandat d'office, il revient à une fonction identique ou équivalente à celle qu'il détenait lors de son départ.
- 3.6.3 Le professionnel absent en vertu du présent article doit démissionner de son emploi avant d'accepter un 3^e mandat électif.
- 3.6.4 Le professionnel doit démissionner s'il brigue un poste électif au Conseil municipal de la Ville de Côte Saint-Luc.

3.7 Congés spéciaux

- 3.7.1 Le professionnel peut bénéficier d'une absence motivée dans les cas suivants :
- À l'occasion de son mariage ou de son union civile: quatre (4) jours consécutifs y compris le jour du mariage ou le jour de son union civile;
 - À l'occasion du mariage ou de l'union civile 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 : deux (2) jours consécutifs dont le jour du mariage ou de l'union civile;

- 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 d'un grand-parent, 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 d'un grand-parent du conjoint, trois (3) jours consécutifs.

3.7.2 Dans les cas ci-dessus, si le mariage ou les funérailles ont lieu à plus de quatre-vingts (80) kilomètres de la Ville de Côte Saint-Luc, le professionnel a droit à un jour additionnel.

3.7.3 Dans tous les cas, le professionnel doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ. Les jours d'absence motivée sont, au choix du professionnel, déduits du crédit d'heures de maladie accordé par anticipation en vertu de 5.7.1.1, ou de toute banque d'heures prévue à la convention. Après épuisement de ces banques, le congé est sans traitement.

3.7.4 Nonobstant 3.7.3, le professionnel peut s'absenter du travail trois (3) jours sans réduction de salaire dans les cas suivants :

3.7.4.1 À l'occasion de son mariage ou de son union civile;

3.7.4.2 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.

3.8 Congés personnels

3.8.1 Le professionnel peut, sur avis préalable d'une journée et pour des raisons personnelles et en autant qu'il peut être remplacé sans frais additionnels pour l'Employeur, s'absenter dix (10) fois au cours d'une année, le total des heures d'absence ne devant pas excéder deux (2) fois le nombre d'heures de la semaine normale de travail du professionnel. Chaque absence est d'au moins une (1) heure, mais cette absence sera considérée comme une (1) fois. Ces absences sont déduites du crédit d'heures de maladie du professionnel. Si le professionnel n'a pas d'heures de maladie à son crédit, ces absences sont sans traitement.

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

3.9 Congés parentaux

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

3.9.1 Congé de maternité

- 3.9.1.1 La professionnelle peut s'absenter sans traitement pour un examen relié à la grossesse effectué par un professionnel de la santé ou par une sage-femme. La professionnelle avise son supérieur immédiat le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter. Par ailleurs, ces absences peuvent être déduites de l'une ou l'autre des banques prévues à la convention.
- 3.9.1.2 Sous réserve des paragraphes 3.9.1.12 et 3.9.1.13, la professionnelle enceinte a droit à un congé de maternité sans traitement de vingt (20) semaines. Elle doit aviser l'Employeur dix (10) jours ouvrables avant la date de son départ en présentant un certificat médical de son médecin traitant, indiquant la date probable de la naissance.
- 3.9.1.3 Le préavis peut être de moins de dix (10) jours ouvrables si le certificat médical atteste du besoin de la professionnelle de cesser le travail dans un délai moindre. En cas d'interruption de grossesse ou en cas d'urgence découlant de l'état de grossesse et 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.
- 3.9.1.4 Si la professionnelle ne présente pas l'avis prévu à l'alinéa 3.9.1.2, 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.
- 3.9.1.5 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 :
 - 3.9.1.5.1 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, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler; à défaut pour cette dernière de fournir à l'Employeur ledit certificat dans les huit (8) jours, l'Employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.

- 3.9.1.5.2 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.
- 3.9.1.5.3 Si la naissance a lieu après la date prévue, la professionnelle a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalant à la période de retard. Cette extension n'est pas accordée si la professionnelle peut bénéficier d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.
- 3.9.1.6 La professionnelle enceinte qui n'a pas encore droit, conformément à 3.9.1.5, de quitter le travail pour prendre son congé de maternité, ou qui n'est pas en congé de maternité en raison d'une interruption de grossesse, peut, en raison d'un mauvais état de santé relié à sa grossesse, s'absenter et est alors considérée en congé de maladie jusqu'au début du congé de maternité.
- 3.9.1.7 Moyennant une demande accompagnée d'un certificat médical, la professionnelle enceinte exposée à des radiations, des substances toxiques ou à des conditions de travail comportant du danger physique pour elle ou l'enfant à naître, doit être déplacée dans un autre poste.
- 3.9.1.8 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.

- 3.9.1.9 Sauf dans les cas prévus à 3.9.1.12 et 3.9.1.13, l'Employeur fait parvenir à la professionnelle, dans le cours de la quatrième (4^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 à 3.9.1.10.
- 3.9.1.10 La professionnelle doit donner à l'Employeur un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail. À défaut de préavis, l'Employeur, s'il a fait parvenir l'avis prévu à 3.9.1.9 ou s'il n'y était pas obligé, n'est pas tenu de reprendre la professionnelle avant deux (2) semaines de la date où elle se présente au travail.
- 3.9.1.11 En raison d'un mauvais état de santé relié à son accouchement, la professionnelle peut immédiatement après son congé de maternité prévu aux paragraphes 3.9.1.2 et 3.9.1.8, être considérée en absence maladie et les articles 5.7 et 5.9 s'appliquent.
- 3.9.1.12 La professionnelle a droit à un congé de maternité de trois (3) semaines lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de la naissance, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger ce congé.
- 3.9.1.13 La professionnelle a droit à un congé de maternité de dix-huit (18) semaines continues à compter de l'interruption de grossesse survenue après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de la naissance, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger ce congé.

3.9.2 Congé d'adoption

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

3.9.3 Congé de paternité

Le professionnel a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines continues, sans traitement, à l'occasion de la naissance de son enfant. Ce 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 naissance. Par la suite, s'il y a lieu, l'article 3.9.5.1 s'applique.

3.9.4 Congé de prise en charge

- 3.9.4.1 Le professionnel dont la conjointe donne naissance à un enfant bénéficie d'un congé de cinq jours (5) jours sans réduction de traitement ; cependant, si le professionnel n'est pas régi par l'horaire régulier, le total des heures ainsi accordées est égal à trente-cinq heures (35h).
- 3.9.4.2 Cette absence est d'au moins une journée à la fois et 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.
- 3.9.4.3 Le professionnel qui adopte légalement un enfant autre qu'un enfant de son conjoint ou son propre enfant peut bénéficier dudit congé; dans ce cas, le congé doit se situer dans les soixante (60) jours suivant la prise en charge de l'enfant.
- 3.9.4.4 Si le professionnel adopte l'enfant de son conjoint, le congé est alors de cinq (5) jours. Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées si le professionnel justifie de 60 jours de service continu.

3.9.5 Congé parental

- 3.9.5.1 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, congé de paternité ou congé d'adoption, ainsi qu'au professionnel dont la conjointe a donné naissance à un enfant.
- 3.9.5.2 Le professionnel doit aviser son supérieur immédiat quinze (15) jours ouvrables 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.
- 3.9.5.3 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.
- 3.9.5.4 Au cours d'un congé parental, le professionnel peut continuer de participer au régime d'assurance collective prévu à l'article 5.9 s'il en fait la demande au début du congé et s'il acquitte régulièrement les primes exigibles. L'Employeur continue d'assumer sa part pour une durée d'au plus cinquante-deux (52) semaines et par la suite, le professionnel assume la totalité des primes, y compris la part

de l'Employeur. Le tout en tenant compte des dispositions du contrat d'assurance collective.

3.9.5.5 Au cours du congé parental, le professionnel peut continuer à participer au régime de retraite s'il en fait la demande au début du congé et s'il acquitte régulièrement les cotisations exigibles. L'Employeur continue d'assumer sa part pour une durée d'au plus cinquante-deux (52) semaines et par la suite, le professionnel assume la totalité des cotisations, y compris celle de l'Employeur. Le tout en tenant compte des dispositions du régime de retraite.

3.9.6 Régime de prestation supplémentaire d'assurance parentale et avantages

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

- un maximum de vingt (20) semaines pour la professionnelle en congé de maternité;
- un maximum de dix (10) semaines pour la professionnelle en congé parental en prolongation du congé de maternité;
- un maximum de cinq (5) semaines pour le professionnel en congé de paternité;
- un maximum de sept (7) semaines pour le professionnel en congé parental en prolongation du congé de paternité;
- un maximum de douze (12) semaines pour le professionnel en congé d'adoption.

3.9.6.2 Le professionnel bénéficie d'une exonération des cotisations à la caisse de retraite des professionnels pendant les semaines pour lesquelles il reçoit des indemnités en vertu du paragraphe 3.9.6.1.

3.9.6.3 L'indemnité prévue à 3.9.6.1 est versée à intervalle de deux (2) semaines 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.

3.9.6.4 Pour les fins du présent article, le traitement hebdomadaire est celui qu'il recevait immédiatement avant son départ en congé. Pour les professionnels travaillant à temps partiel, le traitement hebdomadaire est une moyenne du traitement reçu (excluant le temps supplémentaire) au cours des six (6) mois précédant la prise du congé.

3.9.6.5 En aucun temps durant les semaines du congé de maternité, du congé de paternité, du congé parental ou du congé d'adoption; pour lesquelles le professionnel reçoit des indemnités en vertu du 3.9.6.1, il ne pourra recevoir un revenu supérieur à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement hebdomadaire tel que défini à 3.9.6.4.

3.10 Généralités

3.10.1 Le professionnel continue d'accumuler les avantages que lui confère la convention collective (ancienneté, vacances, crédit d'heures en maladie et années d'expérience) pendant :

- Un maximum de cinquante-deux (52) semaines si elle a bénéficié d'un congé de maternité;
- Un maximum de trente-deux (32) semaines s'il a bénéficié d'un congé de paternité ou d'adoption.

3.10.2 Pendant le congé de maternité, le congé d'adoption et le congé de paternité, le professionnel demeure couvert par le régime d'assurance prévu à 5.9.

3.10.3 Sur demande du professionnel, les congés de maternité, de paternité, parental ou d'adoption peuvent être fractionnés en semaines si son enfant est hospitalisé ou dans les autres cas prévus à la *Loi sur les normes du travail*. Malgré 3.9.3 (5 semaines) et 3.9.5.1 (5 semaines), les semaines de congé de paternité ou congé parental doivent être prises de façon continue à moins d'entente entre le professionnel et son supérieur immédiat.

3.10.4 Sous réserve de l'article 2.3, à son retour au travail après le congé de maternité, le congé parental, congé de paternité ou le congé d'adoption, l'Employeur réinstalle le professionnel dans le poste qu'il occupait au moment de son départ ou dans un poste qu'il aurait obtenu durant son congé avec le traitement auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail.

3.10.5 Après le congé de maternité, le congé parental, le congé de paternité ou le congé d'adoption, le professionnel peut

épuiser son crédit de vacances à son retour au travail ou reporter celui-ci à l'année suivante conformément à 5.6.8.3.

- 3.10.6 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.

CHAPITRE 4

4. Clauses professionnelles

4.1 Comité mixte de relations professionnelles

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.

4.1.1 Composition du comité

Ce Comité est paritaire et composé d'un maximum de trois (3) représentants de l'Employeur et de trois (3) représentants ou professionnels désignés par le Syndicat. Les parties peuvent s'adjoindre d'autres personnes à titre consultatif. Les honoraires de ces personnes sont à la charge de la partie qui a requis leurs services.

4.1.2 Rôle du Comité

4.1.2.1 Relations professionnelles et de travail

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

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

4.1.2.2 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 fonctions qu'on retrouve à l'annexe « D » font partie de la présente convention collective.

4.1.3 Procédures du Comité

Le Comité se réunit pendant les heures normales de travail et le ou les professionnels y siègent sans perte de traitement.

Le Comité se réunit, au besoin, dans les dix (10) 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 entre les parties, ce délai peut être prolongé.

Un compte-rendu préparé par l'Employeur est approuvé et signé par les parties.

4.2 Document professionnel

4.2.1 Aux fins du présent article, le mot « document » signifie tout document d'ordre professionnel ou technique produit par un professionnel dans l'exercice de sa fonction.

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

4.2.3 Toute lettre ou document préparé par un professionnel pour la signature de son supérieur devra porter le nom complet et la fonction de l'auteur du document.

4.2.4 Tout document préparé par un professionnel et modifié par une autre personne ne pourra porter le nom du premier sans son consentement.

4.2.5 Si l'Employeur publie, sous quelque forme que ce soit, en tout ou en partie, un document signé par un professionnel, 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.

4.2.6 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.

4.2.7 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.

4.2.8 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.

- 4.2.9 L'Employeur s'efforce d'informer les professionnels des orientations et des politiques qui sont utiles à leur travail. Le présent alinéa ne peut faire l'objet d'un grief.

4.3 Poursuite judiciaire

4.3.1 Défense

Sauf en cas de faute lourde, l'Employeur assume, à ses frais, le fait et cause du professionnel et, le cas échéant, sa défense lors d'une poursuite devant les tribunaux en raison d'actes accomplis dans l'exécution de son travail.

De plus, il convient de l'indemniser de toute obligation, jugement ou frais résultant d'une telle poursuite à la condition toutefois que les actes reprochés au professionnel ne constituent pas une faute lourde.

L'Employeur se réserve le choix du ou des procureurs devant représenter le professionnel poursuivi. Cependant, le professionnel peut s'adjoindre, à ses frais, un ou des procureurs de son choix. L'Employeur convient de n'exercer aucune réclamation contre le professionnel poursuivi à la suite d'un paiement résultant d'un règlement ou d'un jugement dans les cas de poursuites d'un professionnel. Le professionnel continue, même après avoir quitté son emploi, d'obtenir cette assistance si les faits qui ont donné lieu aux procédures intentées sont survenus alors qu'il était au service de l'Employeur.

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

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

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

4.3.2 Assistance

Dans le cas où un professionnel désirerait poursuivre, avec l'assistance de l'Employeur, devant les tribunaux un individu, suite à des événements survenus dans l'exécution ou en conséquence de l'exécution de son travail, le Syndicat peut soumettre son cas à l'Employeur pour discussion. La décision de l'Employeur n'est pas

sujette à la procédure de règlement des griefs, mais le Syndicat peut soumettre le cas au Comité mixte de relations professionnelles prévu à 4.1.

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

4.3.3.1 Sous réserve de 4.3.1, dans le cas où un professionnel fait usage, dans l'exécution de son travail, avec l'assentiment de l'Employeur, et en conformité avec l'encadrement administratif portant sur l'utilisation d'automobile personnelle en vigueur à ce moment, de son propre véhicule automobile, ou de sa motocyclette, d'un véhicule automobile appartenant à l'Employeur ou loué par celui-ci, l'Employeur s'engage à tenir ce professionnel indemne de la réclamation d'un tiers en raison de dommages causés dans l'usage de ce véhicule automobile ou sa motocyclette, sauf si ce professionnel est reconnu coupable d'une infraction au Code criminel reliée à l'usage de ce véhicule automobile ou de sa motocyclette.

4.3.3.2 La protection prévue à 4.3.3.1 est également accordée par l'Employeur au professionnel qui, dans l'exécution de ses fonctions et avec l'assentiment du directeur de son Service, ou de son représentant, est passager d'un véhicule appartenant à l'Employeur ou loué par ce dernier ou dans le véhicule d'un employé détenant une allocation d'automobile prévue conformément à l'encadrement administratif portant sur l'utilisation d'automobile personnelle en vigueur à ce moment.

4.4 Mesures disciplinaires ou administratives

4.4.1 Dossier personnel du professionnel

4.4.1.1 Aucun rapport défavorable ne doit être versé au dossier du professionnel ni diffusé sans que ce dernier n'en ait reçu copie au préalable et qu'il n'ait été appelé à certifier par sa signature qu'il l'a reçue ou qu'un témoin le certifie.

4.4.1.2 La mesure disciplinaire doit être remise par écrit au lieu de travail du professionnel, sauf si l'Employeur risque d'encourir un préjudice.

4.4.1.3 Si les événements reprochés sont d'une telle gravité qu'ils exigent une action immédiate, l'autorité compétente peut imposer une mesure disciplinaire immédiatement.

4.4.1.4 À sa demande écrite et dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception d'une mesure disciplinaire, le professionnel visé doit pouvoir rencontrer l'autorité

compétente, accompagné, s'il le désire, de son représentant syndical.

4.4.1.5 Si la rencontre demandée par le professionnel visé par la mesure disciplinaire lui est refusée, il y a défaut de forme et aucun des rapports ou notes versés au dossier concernant l'évènement reproché ne peut être invoqué contre le professionnel visé.

4.4.1.6 S'il y a position écrite du professionnel face au rapport défavorable, celle-ci doit être transmise à l'autorité compétente. Cette dernière devra alors la déposer au dossier.

4.4.1.7 Retrait du dossier

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

4.4.1.8 Accès au dossier

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

4.4.1.9 Le dossier personnel du professionnel ne doit pas comprendre les rapports d'expertise médicale.

4.5 Frais d'études

4.5.1 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 le Directeur du service et l'autorité compétente 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.

4.5.2 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 du professionnel, 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.

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

CHAPITRE 5

5. Conditions de travail et avantages accessoires

5.1 Horaires de travail

5.1.1 Règle générale

- 5.1.1.1 La semaine normale de travail pour un professionnel à temps plein est de trente-cinq heures (35 h), réparties en cinq (5) jours ouvrables de sept (7) heures par jour, du lundi au vendredi inclusivement. Ces heures quotidiennes de travail sont réparties de huit heures trente (8 h 30) à seize heures trente (16h 30), moins une heure (1 h) pour le repas.
- 5.1.1.2 La répartition des heures de travail peut être établie selon des modalités particulières, en conformité avec les dispositions du présent article; en aucun cas, ces modalités ne doivent offrir davantage de bénéfices que ceux accordés à la convention collective, sauf dans le cas d'une lettre d'entente établie au Comité de relations de travail, entre l'Employeur et le Syndicat.
- 5.1.1.3 Lorsqu'un poste devient définitivement vacant ou est nouvellement créé, l'Employeur peut déterminer une semaine normale de travail comportant une répartition des heures quotidiennes différente de celle prévue à 5.1.1.1; dans ce cas, il en informe le Syndicat et tel horaire doit être mentionné à l'avis de concours mentionné à 6.4.2.1. L'Employeur ne peut abolir un poste aux fins d'en répartir les heures quotidiennes de travail différemment de celles prévues à 5.1.1.1.

5.1.2 Modification d'horaire à la demande de l'Employeur

- 5.1.2.1 L'horaire de travail du professionnel peut être modifié de façon temporaire si les besoins du Service l'exigent, pourvu qu'il y ait accord préalable avec le professionnel en cause.
- 5.1.2.2 Le professionnel doit alors être avisé au moins deux (2) jours ouvrables avant la mise en application du nouvel horaire et dans ce cas, le nouvel horaire ne peut inclure les samedis, les dimanches et les jours fériés, à moins de circonstances exceptionnelles (sauf dans le cas des professionnels à la Bibliothèque dont l'horaire est prévu à 5.2).
- 5.1.2.3 S'il y a désaccord, il doit y avoir discussion avec le Syndicat au Comité mixte de relations professionnelles. Si le Syndicat, après consultation, est en désaccord avec les modifications

proposées à 5.1.2.1, celles-ci s'appliquent et demeurent, mais le Syndicat peut soumettre, dans les dix (10) jours ouvrables, le désaccord à la procédure sommaire d'arbitrage prévue à 8.3.

5.1.3 Horaires particuliers

5.1.3.1 Modalités d'aménagements

5.1.3.1.1 À la demande du professionnel, des aménagements de temps de travail différents peuvent être implantés en tenant compte des besoins de l'Employeur après entente entre le professionnel et son Directeur de Service.

5.1.3.1.2 Les aménagements de temps de travail différents sont établis soit sur la base de l'horaire annuel (1820), soit sur la base de l'horaire périodique (35/1).

5.1.3.1.3 Lorsque la répartition des heures de travail est établie selon les modalités prévues à 5.1.3.2 et 5.1.3.3, la durée du repas ne peut être inférieure à trente (30) minutes après six (6) heures consécutives de travail.

5.1.3.1.4 À défaut d'entente sur un aménagement de temps de travail particulier, l'une ou l'autre des parties peut recourir au Comité mixte de relations professionnelles prévu à 4.1.

5.1.3.2 Horaire annuel (1820)

5.1.3.2.1 Définition

La semaine normale de travail du professionnel à temps plein dont l'horaire est réparti sur une base annuelle ne comporte pas un nombre prédéterminé d'heures ou de jours de travail. Le nombre annuel d'heures de travail est de mille huit cent vingt (1820), comprises entre le 1^{er} mai d'une année et le 30 avril suivant.

5.1.3.2.2 Les dispositions de 5.1.2 ne s'appliquent pas au professionnel régi par l'horaire annuel.

5.1.3.2.3 Les modalités d'application de l'horaire annuel sont établies après entente entre le professionnel et son Directeur de Service. Durant l'année en

cours, le professionnel ajuste son horaire pour ne pas excéder, au terme de l'année, mille huit cent vingt (1820) heures.

- 5.1.3.2.4 Dans le respect de cette entente, le professionnel peut travailler plus ou moins d'heures que celles prévues pour la semaine normale de travail (35 heures) en autant que les besoins du Service le permettent, selon les mandats qui lui sont confiés et ses aspirations personnelles.
- 5.1.3.2.5 Si, à cause de circonstances exceptionnelles, et avec l'autorisation du Directeur de Service, le total des heures annuelles de travail excède mille huit cent vingt (1820) heures au terme de l'année (1^{er} mai au 30 avril), l'excédent est majoré de cinquante pour cent (50 %) et est versé dans la banque de temps à compenser prévue à 5.3.
- 5.1.3.2.6 Afin de gérer son horaire de travail annuel, le professionnel dispose d'un relevé mensuel produit par le responsable de son Service.
- 5.1.3.2.7 Le professionnel ou son Directeur de Service peut mettre fin, à trente (30) jours d'avis, à une entente d'horaire annuel. Dans ce cas, le professionnel doit reprendre l'horaire régulier prévu à 5.1.1.1, à moins qu'une entente sur tout autre horaire n'intervienne entre les parties. Des arrangements sont pris pour équilibrer les heures à compenser ou à travailler en surplus dans les trois (3) mois qui suivent la fin de l'horaire annuel original.
- 5.1.3.2.8 En cas de mésentente entre le professionnel et son Directeur de Service, le cas est référé au Comité mixte de relations professionnelles prévues à 4.1.

5.1.3.3 Horaire périodique (35/1)

5.1.3.3.1 Définition

L'horaire périodique (35/1) régit les heures de travail du professionnel sur la base d'une période de paie. Cet horaire ne comporte pas un nombre prédéterminé d'heures de travail par jour ou de jours par semaine. Le nombre d'heures de travail par période de paie est de trente-cinq (35) heures.

5.1.3.3.2 Les dispositions de 5.1.2 ne s'appliquent pas au professionnel régi par l'horaire périodique (35/1).

5.1.3.3.3 Les modalités d'application de l'horaire périodique sont établies après entente entre le professionnel et son Directeur de Service. Le professionnel ajuste son horaire pour ne pas excéder, au terme de la période, trente-cinq (35) heures.

5.1.3.3.4 Dans le respect de cette entente, le professionnel peut répartir ses heures de travail sur la semaine d'une période de paie en tenant compte des besoins du Service, des mandats qui lui sont confiés et de ses aspirations personnelles.

5.1.3.3.5 Si à cause de circonstances exceptionnelles et avec l'autorisation du Directeur du Service, le total des heures de travail excède trente-cinq (35) heures, au terme de la période, l'excédent est majoré de cinquante pour cent (50 %) et est payé ou, à la demande du professionnel, versé dans la banque de temps à compenser prévue à 5.3.

5.1.3.3.6 Afin de gérer son horaire de travail périodique, le professionnel dispose d'un relevé hebdomadaire de ses heures de travail disponible dans son Service.

5.1.3.3.7 Le professionnel ou son Directeur de Service peut mettre fin, à trente (30) jours d'avis, à une entente d'horaire périodique. Dans ce cas, le professionnel doit reprendre l'horaire régulier prévu à 5.1.1.1, à moins qu'une entente sur tout autre horaire n'intervienne entre les parties.

5.1.3.3.8 En cas de mésentente entre le professionnel et son Directeur de Service, le cas est référé au Comité mixte de relations professionnelles prévu à 4.1.

5.1.4 Modification d'horaire particulier

5.1.4.1 En raison de circonstances exceptionnelles, le Directeur de Service peut suspendre temporairement l'application d'un horaire particulier afin d'assurer la satisfaction des besoins du Service. Dans ce cas, le professionnel reprend l'horaire régulier prévu à 5.1.1.1 ou tout autre horaire convenu entre les deux parties. Si une mésentente survient en regard de l'application du présent article, le cas est référé immédiatement au Comité mixte de relations professionnelles prévu à 4.1.

5.1.4.2 Lors de l'absence d'un professionnel, l'Employeur peut suspendre l'application de tout horaire s'il n'y a pas d'entente avec les professionnels du Service sur les modalités de remplacement du professionnel absent.

5.1.5 Compilation du temps travaillé

Les heures de travail sont compilées à l'aide d'un totalisateur de temps ou de tout système mécanique ou électronique de contrôle approprié.

5.1.6 Temps de déplacement extérieur

Pour le professionnel, qui dans l'exercice de ses fonctions est appelé à voyager, les dispositions de 5.3 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 durant le séjour est compensé en temps simple après entente avec le Directeur de Service.

5.1.7 Travail à temps partiel

5.1.7.1 Après entente avec son Directeur de Service et en tenant compte des besoins du Service un professionnel permanent à temps plein peut travailler sur la base d'un horaire à temps partiel.

5.1.7.2 Le professionnel ou son Directeur de Service peut mettre fin, à trente (30) jours d'avis, à l'entente de travail à temps partiel. Dans ce cas, le professionnel doit reprendre l'horaire régulier prévu à 5.1.1.1, à moins qu'une entente sur tout autre horaire n'intervienne entre les parties.

5.1.7.3 En cas de mésentente entre le professionnel et son Directeur de Service, le cas est référé au Comité mixte de relations professionnelles prévu à 4.1 mais ne peut faire l'objet d'un grief.

5.1.7.4 Pour la période de temps non travaillé, le professionnel peut continuer de participer au régime de retraite des professionnels s'il en fait la demande au début de sa période de travail à temps partiel et s'il verse la valeur des primes, incluant la part de l'Employeur, correspondant au temps non travaillé, le tout en tenant compte des dispositions du règlement de la Caisse de retraite des professionnels.

5.1.7.5 Les autres modalités d'application de la clause de travail à temps partiel sont prévues à l'annexe « H » avec les adaptations nécessaires.

5.2 Horaires particuliers - bibliothécaires

5.2.1 Bibliothécaires – temps complet

5.2.1.1 L'horaire de travail pour les professionnels à temps complet est de trente-cinq heures (35 h) par semaine.

5.2.1.2 Cet horaire comprend les quarts de travail suivants:

- 8 h à 16 h
- 10 h à 18 h
- 14 h à 22 h (soir)

5.2.1.3 Les horaires à temps complet sont répartis sur cinq jours de travail consécutifs et comportent :

- au moins deux quarts de travail de 8 h à 16 h ;
- un quart de travail de soir ou un quart de travail de jour la fin de semaine à chaque semaine.

5.2.1.4 Pour le quart de travail de 8 h à 16 h, le professionnel peut choisir de débuter sa journée de travail entre 8 h et 10 h (au quart d'heure près) et ainsi compléter sa journée de travail de sept (7) heures entre 16 h et 18 h. Ce choix peut s'exercer jusqu'à trois (3) fois par année en adressant un avis écrit à la Directrice adjointe de la bibliothèque.

5.2.2 Bibliothécaires – temps partiel

Les professionnels à temps partiel peuvent être affectés sur un quart de travail de jour une journée de la semaine mais doivent être affectés au moins un soir et/ou une fin de semaine à chaque semaine.

L'horaire de travail à temps partiel comprend les quarts suivants :

- 9 h 30 à 17 h 30 (fin de semaine seulement)
- 10 h à 18 h
- 18 h à 22 h
- 14 h à 22 h

5.2.3 Période de repas

Les quarts de travail de six(6) heures et plus comprennent une période de repas de soixante (60) minutes non rémunérée.

5.2.4 Modification temporaire des horaires

Dans le cas de modification temporaire d'horaire à la demande de l'Employeur la clause 5.1.2 s'applique.

5.2.5 Échange de quart de travail

Le professionnel peut, avec la permission de la Directrice adjointe de la bibliothèque, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, s'entendre avec un autre professionnel pour échanger de façon temporaire un quart de travail. Ce privilège est accordé à condition que ce remplacement n'entraîne aucune charge additionnelle et aucune compensation de quelque nature qu'elle soit pour l'Employeur. La décision de l'Employeur peut-être contestée à une réunion du Comité mixte de relations professionnelles prévue à l'article 4.1 mais ne peut faire l'objet d'un grief.

5.3 Travail supplémentaire

5.3.1 Définition

«Travail supplémentaire» signifie tout travail accompli par un professionnel à la demande du supérieur immédiat, en plus du nombre d'heures de travail prévu à son horaire régulier (au delà de 7 heures par jour), annuel (au delà de 1820 heures au 30 avril) ou périodique (au delà de 35 heures semaines). Pour ces trois horaires, le travail accompli le samedi le dimanche ou un jour férié, à la demande du supérieur immédiat, est du travail supplémentaire (sauf pour les professionnelles de la bibliothèque).

5.3.2 Compensation du travail supplémentaire

5.3.2.1 Les heures de travail supplémentaire sont majorées de cinquante pour cent (50 %) et payées. Toutefois, à la demande du professionnel, ces heures majorées sont versées dans la banque de temps à compenser.

5.3.2.2 Les heures de travail supplémentaire effectuées le dimanche sont majorées de cent pour cent (100 %) et payées. Toutefois, à la demande du professionnel, ces heures majorées sont versées dans la banque de temps à compenser.

5.3.2.3 Dans le cas d'un professionnel ne bénéficiant pas, au cours d'une semaine, d'un congé hebdomadaire le dimanche, son deuxième jour de congé hebdomadaire est considéré comme un dimanche aux fins de la compensation du travail supplémentaire.

5.3.3 Rappel au travail

5.3.3.1 Le professionnel obligé de revenir pour effectuer un travail supplémentaire se verra payer un minimum de trois heures (3 h) de travail supplémentaire, majorées de cinquante pour cent (50 %).

Toutefois, à sa demande, ses heures majorées seront versées dans sa banque de temps à compenser.

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

5.3.3.3 Toutefois, si la présence de ce professionnel est de nouveau requise avant l'expiration de cette période de trois (3) heures ce dernier ne peut réclamer à nouveau d'être compensé un minimum de trois heures (3 h) et son travail supplémentaire compte à partir du premier appel.

5.3.4 Gestion de la banque de temps à compenser

Les heures de travail supplémentaire ainsi que les heures non prises de jours fériés majorées selon les dispositions prévues à 5.3.2 sont versées et s'accumulent dans une banque de temps à compenser, gérée selon les dispositions suivantes :

5.3.4.1 Le professionnel utilise les heures ainsi accumulées après entente avec son supérieur immédiat et dans la mesure où les besoins du Service le permettent.

5.3.4.2 Au 1^{er} mai de chaque année, le professionnel ne peut conserver plus de cent quatre-vingts (180) heures compensées dans cette banque. Toutefois, à partir de quatre-vingt-dix (90) heures compensées jusqu'à un maximum de cent quatre-vingts (180) heures, le professionnel peut choisir d'être compensé en argent, au taux horaire du 30 avril précédent, ou de verser des heures à

la banque cumulative de temps. Au-delà de cent quatre-vingts (180) heures de temps compensé, il doit obligatoirement choisir de réclamer le paiement des heures ou de verser ces heures à la banque cumulative de temps.

5.3.4.3 Les heures compensées en temps doivent l'être à raison d'au moins trois (3) heures consécutives et ces heures sont déduites de la banque de temps à compenser.

5.3.4.4 Dans le cadre de l'application de 5.3.4.2, les heures de travail supplémentaire doivent être payées, s'il y a lieu, au plus tard le 30 juin.

5.3.5 Répartition du travail supplémentaire

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

5.3.5.2 Si plusieurs professionnels exécutent la même tâche, le travail supplémentaire est d'abord offert aux professionnels permanents, ensuite aux professionnels occasionnels ou provisoires. Si aucun de ces derniers n'est disponible, l'Employeur offre à un autre professionnel de la division visée l'exécution du travail supplémentaire, pourvu qu'il soit apte à l'exécuter.

5.3.5.3 Si un professionnel de la division refuse d'exécuter le travail supplémentaire requis, l'Employeur confie alors ce travail supplémentaire d'abord au professionnel occasionnel ou provisoire s'il en est et ensuite au professionnel de son choix.

5.3.5.4 Si du travail supplémentaire devient nécessaire dans une section ou une division, la répartition de ce travail doit se faire équitablement parmi les professionnels aptes à l'accomplir.

5.3.6 Comparution lors d'un jour de congé

Le professionnel en vacances ou en congé hebdomadaire requis par la Cour de comparaître pour toute affaire relative à l'exercice ou en conséquence de l'exercice de sa fonction est rémunéré pour sept heures (7 h) ou pour le temps effectivement passé à la Cour s'il excède sept heures (7 h) et ce, en heures supplémentaires conformément à 5.3.2.

5.4 Jours fériés et congés chômés

5.4.1 Sont chômés et rémunérés les jours suivants :

- Le Jour de l'An;
- Le lendemain du Jour de l'An;
- Le Vendredi saint;
- Le dimanche de Pâques (s'il remplace le Vendredi saint ou le Lundi de Pâques)
- Le Lundi de Pâques;
- La fête des Patriotes;
- La fête nationale du Québec;
- La fête du Canada;
- La fête du Travail;
- L'Action de grâces;
- La veille de Noël;
- Noël;
- Le lendemain de Noël;
- La veille du Jour de l'An;
- Deux jours de congé chômés et rémunérés entre le lendemain de Noël et la veille du Jour de l'An;

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

5.4.1.1 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.

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

5.4.2 Calcul du temps

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

5.4.3 Coïncidence avec les vacances

Si l'un ou l'autre de ces jours fériés coïncide avec la période des vacances annuelles du professionnel, les heures de vacances correspondant à la durée dudit congé férié sont maintenues au crédit de vacances du professionnel et le jour férié est utilisé.

5.4.4 Professionnel requis de travailler un jour férié

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

- Les heures fériées sont payées. De plus, 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 à 5.4.2 et de l'annexe « H » et une majoration de 50 % est accordée;
- La majoration de 50 % est payée ou, à la demande du professionnel, versée dans la banque de temps à compenser prévue à 5.3;

Les heures travaillées en excédent de l'horaire prévu pour cette journée, ou du nombre d'heures prévu à 5.4.2, sont compensées selon les modalités prévues à 5.3.

5.4.4.2 Les heures de jour férié à être remises le sont après entente entre le professionnel et son supérieur immédiat compte tenu des besoins du Service.

5.4.4.3 À défaut d'être prises avant le 30 avril d'une année, le solde des heures des jours fériés accumulées au cours des douze (12) mois précédents est payé selon le traitement au 30 avril, au plus tard le 30 juin qui suit ou à la demande du professionnel, versé dans la banque de temps à compenser.

5.4.5 Traitement lors d'un jour férié ou chômé

5.4.5.1 Le professionnel qui travaille la veille ou le lendemain d'un jour férié bénéficie du plein traitement pour ce jour férié.

5.4.5.2 Le professionnel qui est absent la veille et le lendemain d'un jour férié, mais qui est rémunéré à plein traitement pour l'un ou l'autre de ces jours, bénéficie du plein traitement pour ce jour férié.

5.4.5.3 Le professionnel absent sans traitement la veille et le lendemain d'un jour férié ou chômé prévu à 5.4 ne bénéficie d'aucun traitement pour ce jour férié ou chômé, sauf si l'absence est autorisée par son supérieur immédiat.

5.4.5.4 Le professionnel déjà rémunéré en vertu des dispositions de 5.9 ou 5.10 ne bénéficie d'aucun traitement additionnel ni de remise de jour férié ou chômé prévu à 5.4.

5.4.5.5 Avant le 1^{er} décembre de l'année concernée, selon les besoins du Service, l'Employeur doit aviser les professionnels requis de travailler les deux jours de congé entre Noël et le Jour de l'an. Les jours ainsi travaillés sont rémunérés au taux horaire régulier du professionnel. Les heures de congé demeurent dans la banque de jour fériés et sont utilisées conformément à 5.4.4.2 ou reportées conformément à 5.4.6.3.

5.4.6 Heures des jours fériés utilisées ou non

5.4.6.1 À l'occasion d'un jour férié, si le nombre d'heures prévu en conséquence de l'horaire d'un professionnel est inférieur à un cinquième (1/5) du nombre d'heures moyen de travail hebdomadaire prévu pour sa fonction, celui-ci peut s'absenter de son travail l'équivalent du nombre d'heures des jours fériés qu'il n'a pas utilisées pour cette journée. Le moment de la reprise en temps est déterminé au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, après entente avec le supérieur immédiat, et chaque absence est d'au moins trois (3) heures par jour.

5.4.6.2 À l'occasion d'un jour férié, si le nombre d'heures prévu en conséquence de l'horaire d'un professionnel est supérieur à un cinquième (1/5) du nombre d'heures moyen de travail hebdomadaire prévu pour sa fonction, celui-ci doit travailler l'équivalent du nombre d'heures des jours fériés qu'il a en déficit pour cette journée. Lorsque les heures sont travaillées, elles le sont après entente avec le supérieur immédiat.

5.4.6.3 Au 1^{er} mai de chaque année, l'Employeur établit s'il y a lieu, pour chaque professionnel, soit les heures des jours fériés non utilisées, soit les heures des jours fériés prises en trop. Le total des heures non utilisées est payé ou, à la demande du professionnel, versé dans la banque de temps à compenser et doit être pris conformément aux dispositions de 5.3.4. Les heures des jours fériés prises en trop sont remboursées à même les heures de congé personnel non utilisées par le professionnel au 30 avril précédent, ou de toute autre banque prévue à la convention ou, à défaut, selon les modalités de 7.3.3 et 7.3.4.

5.5 Congé mobile

5.5.1 Le professionnel a droit à quarante-deux heures (42 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 à la suite d'un préavis de vingt-quatre heures (24 h). Ces heures ne peuvent être reportées à l'année suivante. Toutefois, les

heures non utilisées au 30 avril d'une année sont automatiquement versées à sa banque cumulative de temps.5.5.2 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 trente minutes (3 h 30) par mois, jusqu'à un maximum de quarante-deux heures (42 h).

5.5.3 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.

5.6 Vacances annuelles

5.6.1 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 année à l'autre sous réserve de 5.6.8.3 et 5.6.8.4. Cependant, au choix du professionnel, une partie de ses vacances peut être versée à la banque cumulative de temps ou, avec l'autorisation préalable du directeur du service, reportée à l'année immédiatement suivante. Seul l'excédent de trois (3) semaines de vacances de l'année en cours peut ainsi être versé ou reporté.

5.6.2 Choix des périodes

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

Le choix des périodes de vacances doit être fait par le professionnel deux (2) fois par année, soit le 1^{er} avril et le 1^{er} octobre, par écrit à son supérieur immédiat.

Le professionnel et le professionnel bibliothécaire peuvent, à leur choix, prendre plus de trois (3) semaines de vacances consécutives.

Toutefois, le professionnel bibliothécaire doit, pour la période se situant de la fête nationale du Québec à la fête du travail, obtenir l'autorisation de son supérieur immédiat pour prendre plus de trois (3) semaines de vacances consécutives.

5.6.3 Quantum de vacances

5.6.3.1 Le professionnel a droit au cours de chaque année qui s'établit du 1^{er} mai au 30 avril, à des vacances annuelles d'après le nombre d'années de service au 30 avril de l'année

précédente selon le nombre d'heures hebdomadaires* de sa fonction, tel qu'indiqué au tableau ci-après :

Heures de vacances

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

* Heures hebdomadaires : trente-cinq (35) heures

- 5.6.3.1.1 Moins d'un (1) an de service continu : le nombre d'heures indiqué à la ligne «A» pour chaque mois complet de service jusqu'au maximum prévu à la ligne «B».
- 5.6.3.1.2 Après un (1) an de service continu et moins de deux (2) ans : le nombre d'heures indiqué à la ligne «B» à raison d'un dixième (1/10) du nombre par mois complet de service.
- 5.6.3.1.3 Après deux (2) ans de service et moins de cinq (5) ans : le nombre d'heures indiqué à la ligne «C» à raison d'un dixième (1/10) du nombre par mois complet de service.
- 5.6.3.1.4 Après cinq (5) ans et moins de quinze (15) ans : le nombre d'heures indiqué à la ligne «D» à raison d'un dixième (1/10) du nombre par mois complet de service.
- 5.6.3.1.5 Après quinze (15) ans et moins de vingt (20) ans : le nombre d'heures indiqué à la ligne «E» à raison d'un dixième (1/10) du nombre par mois complet de service.
- 5.6.3.1.6 Après vingt (20) ans : le nombre d'heures indiqué à la ligne «F» à raison d'un dixième (1/10) du nombre par mois complet de service.
- 5.6.3.2 Le professionnel qui n'a droit à aucune journée de vacances peut prendre dix (10) jours ouvrables consécutifs sans traitement après entente avec son directeur. Le professionnel bénéficie, sur demande, des journées de vacances sans

traitements nécessaires pour compléter deux (2) semaines normales de vacances, y compris les journées de vacances auxquelles il a droit.

5.6.3.3 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 le temps qu'il lui reste en temps consécutif dans une même journée.

5.6.4 Situation au 31 décembre

Le professionnel qui a complété ou complètera le nombre d'années de service requis le ou avant le 31 décembre de l'année de référence, a droit au nombre d'heures de vacances prévu de 5.6.3.1.2 à 5.6.3.1.6 inclusivement.

5.6.5 Prorata

Le professionnel qui quitte le service de l'Employeur a droit, au cours de l'année en cours, au solde des heures de vacances accumulées pour l'année précédente et tel qu'indiqué au tableau de 5.6.3.1, en concordance avec le nombre de ses années de service, plus un dixième (1/10) de ce nombre par mois complet de service depuis le début de l'année en cours, jusqu'à concurrence du maximum prévu à 5.6.3.

5.6.6 Professionnel absent sans traitement

Le professionnel absent sans traitement au cours d'une année a droit, au 1^{er} mai suivant, à un nombre d'heures de vacances correspondant au nombre de mois complets de service et le calcul se fait conformément aux dispositions du présent article.

5.6.7 Pour le calcul des jours de vacances, les années de service sont établies en fonction de la date du dernier embauchage.

5.6.8 Cumul des vacances lors d'absence en maladie

5.6.8.1 Au cours d'une année, le professionnel absent pendant plus de six (6) mois pour maladie, qu'il soit ou non rémunéré ou qu'il ait ou non bénéficié des prestations d'invalidité courte durée mentionnées à 5.9, a droit, au 1^{er} mai suivant, à un nombre d'heures de vacances correspondant au nombre de mois complets de service incluant les six (6) premiers mois d'absence pour maladie. Le professionnel n'accumule aucune heure de vacances pendant la période en excédent dudit six (6) mois d'absence pour maladie.

- 5.6.8.2 Le professionnel absent pour maladie professionnelle ou accident de travail en vertu de 5.10, n'a droit à l'accumulation de vacances que pour les douze (12) premiers mois de ladite absence.
- 5.6.8.3 Le professionnel de retour d'un congé sans traitement, d'un congé de maternité, d'un congé parental, d'un congé d'adoption, d'une absence en maladie ou pour accident du travail ou maladie professionnelle peut reporter au 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 au maximum du même nombre d'heures de vacances auquel il aurait eu droit s'il était demeuré au travail.
- 5.6.8.4 Pour le professionnel visé par 5.6.8.1 et 5.6.8.2, les heures de vacances accumulées et non utilisées au 30 avril d'une année ou en excédent du nombre maximum d'heures prévu à 5.6.8.3, si tel est le cas, sont remboursées ou, au choix du professionnel, reportées à l'année suivante.

5.7 Traitement lors de maladie non professionnelle

5.7.1 Crédit d'heures de maladie

- 5.7.1.1 Le professionnel peut accumuler un crédit d'heures de maladie, au cours d'une année, jusqu'à concurrence de deux (2) fois le nombre d'heures moyen de travail hebdomadaire prévu pour sa fonction, soit soixante-dix heures (70 h), à raison d'un douzième (1/12) par mois complet de service.
- 5.7.1.2 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.
- 5.7.1.3 Le professionnel dont le nombre hebdomadaire d'heures de travail est modifié après le 1^{er} mai d'une année voit son crédit d'heures de maladie ajusté en conséquence.
- 5.7.1.4 Le professionnel qui s'absente en raison de maladie ou accident autre que ce qui est prévu à 5.10 doit utiliser son crédit d'heures de maladie prévu à 5.7.1.1 pour couvrir le délai de carence prévu au contrat d'assurance invalidité courte durée.

5.7.2 Crédit ou remise du solde

5.7.2.1 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 5.7.1.2 et non utilisé par le professionnel, au taux du traitement du professionnel au 30 avril précédent.

Toutefois, au choix du professionnel, un maximum de 35 heures du solde du crédit d'heures de maladie peut être compensé en heures de vacances portées au crédit de sa banque d'heures de vacances de l'année en cours. S'il y a lieu, les heures en excédent des 35 heures du solde du crédit d'heures de maladie seront alors versées à la banque cumulative de temps.

La professionnelle ou le professionnel qui bénéficie d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental selon le cas, peut demander à faire reporter le paiement du solde du crédit d'heures de maladie. Les sommes ainsi reportées sont payables à son retour.

Le professionnel doit aviser l'Employeur par écrit, au plus tard le 15 avril de chaque année, s'il ne désire pas que le solde de son crédit d'heures de maladie lui soit payé. À défaut de fournir un tel avis (compensation en heures de vacances, versement des heures dans la banque cumulative de temps, report du paiement) à l'intérieur de la période précitée, l'Employeur procède au paiement au plus tard le 30 juin.

5.7.2.2 Lors de sa mise à la retraite, de sa démission, de son renvoi ou de son décès, tout professionnel ou ses ayants droit bénéficient des heures de maladie accumulées à son crédit, en vertu de 5.7.1.1 payables au taux horaire de son dernier traitement.

5.7.2.3 Aux fins d'application des dispositions de 5.7.2.1 et 5.7.2.2 du présent article, le professionnel n'a droit pour l'année durant laquelle il quitte son emploi qu'à un douzième (1/12) du nombre d'heures prévu pour sa fonction, en vertu de 5.7.1.1 et 5.7.1.2 par mois complet de service entre le 1^{er} mai courant et le moment de son départ.

5.7.2.4 L'Employeur est autorisé à retenir, sur les dernières paies du professionnel, toute somme d'argent proportionnelle au crédit d'heures de maladie versé par anticipation par l'Employeur alors que le professionnel n'y avait pas droit.

5.7.3 Information sur le solde des banques

Sur chaque talon de paie, l'Employeur informe le professionnel du solde de sa banque d'heures de maladie accumulées en vertu de 5.7.1.1.

5.7.4 Examen médical

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

5.7.4.2 Le professionnel qui s'absente pour raison de maladie ou d'accident et qui bénéficie de prestations en vertu du contrat d'assurance invalidité courte durée, ou qui est sans traitement, doit lorsque requis, dès son retour au travail, se présenter devant l'expert-médical désigné par l'Employeur et sur demande, fournir un certificat de son médecin traitant.

5.7.4.3 Pour toute période d'absence pendant laquelle le professionnel ne touche pas de prestations d'invalidité de l'assureur, l'expert médical désigné par l'Employeur décide si l'absence est motivée et il détermine la date à laquelle le professionnel peut reprendre son travail. Le professionnel a le droit de se faire représenter par son médecin. Si son médecin et celui de l'Employeur diffèrent d'opinion, ils recommandent la nomination d'un troisième médecin dont la décision est finale. L'Employeur accepte le choix des deux médecins. Les honoraires du troisième médecin sont payés à parts égales par l'Employeur et par le professionnel visé.

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

5.7.5 Retour progressif

5.7.5.1 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.

5.7.5.2 Dans ce cas, les heures travaillées sont rémunérées au taux horaire du professionnel et les heures non travaillées le sont par l'Employeur (courte durée) ou par le régime d'assurance invalidité (longue durée) selon les modalités prévues.

5.8 Banque cumulative de temps (santé d'un proche, préretraite, retraite progressive)

- 5.8.1 Le professionnel peut se constituer une banque cumulative de temps qui ne peut excéder douze (12) semaines de travail en y transférant les soldes annuels des crédits d'heures de maladie, de congés mobiles, de temps compensé et l'excédant de trois (3) semaines de vacances annuelles conformément à 5.6.1.
- 5.8.2 Les crédits accumulés dans la banque cumulative de temps peuvent être utilisés, au taux en vigueur au moment de l'événement, dans les cas suivants :
- 5.8.2.1 pour remplir des obligations reliées à la santé d'un proche parent comme prévu au paragraphe 3.1.3.2 ;
- 5.8.2.2 permettre un congé de préretraite ou de retraite progressive de la façon suivante :
- a) Le professionnel qui choisit de se prévaloir d'un congé de préretraite à partir de sa banque cumulative de temps, doit le prendre de façon continue immédiatement avant le début de la retraite. Le professionnel doit aviser par écrit le Service des ressources humaines au moins trois (3) mois avant le début du congé de préretraite.
 - b) Le professionnel qui est à moins de dix (10) ans de l'âge normal de la retraite, soit soixante-cinq (65) ans, ou qui a dépassé cet âge, peut aussi se prévaloir d'une retraite progressive payable à partir de sa banque cumulative de temps sur une période maximale de douze (12) mois. Cette retraite progressive comporte une réduction du temps de travail d'au moins une demie journée (1/2) journée par semaine et d'au plus trois (3) jours par semaine. Le professionnel doit aviser par écrit le Service des ressources humaines au moins trois (3) mois avant le début de la retraite progressive.
- 5.8.3 Les heures accumulées dans la banque d'heures cumulatives ne sont pas monnayables sauf lors de démission, renvoi, d'invalidité déclarée par la Régie des rentes du Québec, retraite ou décès. Le professionnel, ou ses ayants droit, le cas échéant, bénéficient alors du solde des jours non utilisés dans cette banque cumulative, et ce, au dernier taux de traitement.

5.9 Régime d'assurance

5.9.1 L'Employeur maintient en vigueur un régime d'assurance garantissant à tout professionnel qui satisfait aux conditions prévues à la police d'assurance, sous réserve des clauses pertinentes de la police d'assurance en vigueur :

- Une indemnité au décès avant la retraite égale à deux (2) fois son traitement annuel;
- Une indemnité courte durée égale à cent pour cent (100 %) de son traitement pour une période de vingt-six (26) semaines après un délai de carence de cinq (5) jours ouvrables;
- Une indemnité longue durée de soixante-dix pour cent (70 %) du traitement du professionnel au début de l'invalidité payable après un délai de carence de vingt-sept (27) semaines et cessant au soixante-cinquième (65^e) anniversaire de naissance du professionnel;
- Une indemnité en cas de mutilation ou décès accidentel avant la retraite;
- Une assurance médicale complémentaire.

5.9.2 L'Employeur assume cinquante pour cent (50 %) de la totalité de la prime de la police d'assurance, sauf dans le cas de l'indemnité courte durée ou il en assume tous les coûts.

5.9.3 Les dispositions du chapitre 8 ne s'appliquent pas eu égard aux décisions de l'Assureur.

5.9.4 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective, l'Employeur remet au Syndicat copie de la police d'assurance mentionnée à 5.9.1 ainsi que le descriptif du régime d'assurance.

5.9.5 Dans le même délai, l'Employeur remet à chaque professionnel un descriptif sommaire du régime d'assurance. Lorsqu'un professionnel est nouvellement embauché, l'Employeur lui fait parvenir copie dudit document.

5.9.6 Assurance-décès supplémentaire

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

5.10 Accident du travail et maladie professionnelle

- 5.10.1 Dans le cas de blessures subies ou de maladie résultant de l'exercice de ses fonctions, le professionnel reçoit un montant égal au traitement net en temps régulier qu'il aurait reçu s'il était demeuré au travail, tant qu'il n'est pas redevenu apte à reprendre le travail ou qu'il n'est pas établi de façon définitive qu'il ne pourra plus reprendre le travail. Cependant, le professionnel rembourse à l'Employeur toute somme d'argent qu'il perçoit en compensation de traitement par l'application de la *Loi sur l'assurance-automobile* ou des règlements adoptés sous l'autorité de cette loi.
- 5.10.2 De même, le professionnel rembourse à l'Employeur toute somme d'argent qu'il perçoit en compensation de traitement par l'application de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* ou des règlements adoptés sous l'autorité de cette loi.
- 5.10.3 Quant au reste, la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, L.R.Q.c.A.-3.001 et ses modifications, s'appliquent.
- 5.10.4 Aux fins de l'interprétation du présent article, le montant net du traitement en temps régulier est égal à l'indemnité payable selon la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* augmentée d'une somme suffisante pour maintenir le traitement net après déduction des contributions régulières au régime supplémentaire de rente de l'Employeur, des retenues d'impôt sur le revenu et des contributions aux régimes publics applicables à cette somme. Les calculs afférents sont effectués sur une base annuelle.
- 5.10.5 L'Employeur peut, par un expert médical de son choix, faire examiner le professionnel accidenté et ce, conformément aux dispositions légales afférentes.
- 5.10.6 Nonobstant toute autre disposition, dès qu'un professionnel est considéré apte au travail à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'Employeur le réintègre dans son poste ou tout autre poste vacant de sa fonction, ou toute autre fonction de groupe de traitement équivalent ou inférieur, qu'il est apte à occuper et ce, sans perte de traitement.
- 5.10.7 À défaut de postes vacants, l'Employeur peut déplacer le titulaire d'un poste selon la règle prévue à 2.3.3, le professionnel ainsi déplacé est alors considéré comme ayant été mis en disponibilité. Le professionnel visé par 5.10.6 est réintégré dans le poste ainsi devenu vacant.
- 5.10.8 À défaut de postes d'un groupe de traitement équivalent ou inférieur disponibles et conformes à sa condition physique et à ses qualifications, les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* s'appliquent.

5.10.9 En application de 5.10.8, si le professionnel ne peut être réintégré dans un poste de l'unité de négociation, l'Employeur peut, conformément à 6.2.2, l'intégrer dans tout emploi qu'il est en mesure d'accomplir chez l'Employeur.

5.11 Santé et sécurité

5.11.1 L'Employeur prend les mesures nécessaires pour maintenir des conditions convenables d'hygiène, d'aération, d'éclairage, de température, d'humidité et de sécurité dans les endroits de travail.

5.11.2 Lorsque nécessaire, l'Employeur fait transporter, à ses propres frais, chez le médecin le plus proche ou à l'hôpital, le professionnel victime d'un accident du travail ou celui devenu subitement et sérieusement malade durant l'horaire de travail.

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

5.12 Comité mixte de santé et de sécurité

5.12.1 L'Employeur et le Syndicat conviennent de créer et de maintenir un Comité mixte de santé et de sécurité couvrant l'ensemble des lieux de travail où œuvrent des professionnels.

5.12.2 Le Comité se réunit aussi souvent que les besoins le commandent, dans les dix (10) jours d'une demande de l'une ou l'autre des parties.

5.12.3 Le Comité est formé de deux (2) représentants de l'Employeur et d'au plus deux (2) représentants du Syndicat et chacun peut s'adjoindre, au besoin, un (1) représentant du lieu de travail en cause.

5.12.4 Le Comité adopte toute procédure qu'il juge opportune pour une bonne gestion interne.

5.12.5 Le Comité se réunit pendant les heures de travail et les représentants du Syndicat y siègent sans perte de traitement.

5.12.6 Le Comité fait, aux deux parties, les recommandations jugées opportunes pour solutionner les problèmes et les griefs de santé et de sécurité et ceux-ci en disposent à leur discrétion.

5.13 Remboursement de dépenses

5.13.1 Le professionnel est remboursé de toute dépense encourue dans ou en conséquence de l'exercice de sa fonction, en autant que celle-ci ait été approuvée au préalable par le supérieur immédiat et sur présentation des pièces justificatives.

- 5.13.2 Le professionnel qui se croit lésé par l'interprétation des termes du présent article ou l'application qui en est faite peut soumettre le cas au Comité mixte de relations professionnelles. Si le différend persiste, il peut soumettre son grief selon le mode de règlement des griefs et d'arbitrage prévu au chapitre 8.

CHAPITRE 6

6. Conditions d'emploi

6.1 Permanence du professionnel

Aucun professionnel ne peut être nommé ou promu à une fonction de professionnel à titre permanent à moins que son nom ne soit inscrit sur une liste d'éligibilité se rapportant à cette fonction suite au processus d'évaluation de la compétence mis en place par l'Employeur.

6.1.1 Au cours de sa période d'essai, le professionnel qui a satisfait à l'examen médical lorsque requis, peut être nommé en permanence par l'autorité compétente.

6.1.2 Au terme de sa période d'essai, le professionnel concerné est nommé en permanence par l'autorité compétente.

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

6.1.4 Pendant sa période d'essai, le professionnel peut être remercié de ses services par l'Employeur si ce dernier juge qu'il n'a pas les qualifications et les aptitudes nécessaires. Il cesse alors de recevoir son traitement. La décision de l'Employeur est finale et ne peut faire l'objet d'un grief. Le professionnel ainsi remercié ne peut être réengagé qu'un (1) an après la date de son renvoi.

6.1.5 Sous réserve de 6.1, le professionnel occasionnel ou provisoire qui, immédiatement avant d'être nommé à titre de professionnel en période d'essai, occupait le poste dans lequel il est nommé ou un poste similaire dans le même service, voit sa période d'essai, prévue à 1.2.15, réduite du nombre d'heures où il a occupé ce poste. La période d'essai ainsi déterminée ne peut être inférieure à quatre cent cinquante-cinq (455) heures.

6.2 Statut du professionnel

6.2.1 Aucun employé de l'Employeur 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, occasionnel, provisoire ou bibliothécaire permanent à temps partiel.

6.2.2 Relocalisation

En application de 5.10.9 et nonobstant 6.2.1, un professionnel peut être relocalisé hors de l'unité de négociation. Dans ce cas, l'Employeur prend les dispositions pour s'assurer que le professionnel reçoive au moins

une rémunération annuelle égale au traitement qu'il recevait au moment de sa relocalisation.

6.3 Ancienneté

6.3.1 Acquisition et perte du droit d'ancienneté

- 6.3.1.1 Pour le professionnel, l'ancienneté signifie la durée totale en années, en mois et en jours au service de l'Employeur, à compter de la date de son dernier embauchage. L'ancienneté s'acquiert, rétroactivement au premier (1^{er}) jour de son embauche, dès que le professionnel a terminé sa période d'essai.
- 6.3.1.2 Les raisons d'absence suivantes n'interrompent d'aucune manière l'accumulation et le maintien de l'ancienneté :
- 6.3.1.2.1 Absence avec ou sans traitement causée par maladie ou accident;
 - 6.3.1.2.2 Absence ou congé avec ou sans traitement autorisé par la convention collective ou par l'Employeur selon le cas;
 - 6.3.1.2.3 Absence pour activités syndicales ou professionnelles autorisée par la convention ou par l'Employeur;
 - 6.3.1.2.4 Période de suspension pour raisons disciplinaires.
- 6.3.1.3 Le professionnel perd les droits que confèrent son ancienneté et son emploi pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :
- 6.3.1.3.1 S'il quitte de son plein gré son emploi sans avoir obtenu, au préalable, une permission d'absence de son Employeur;
 - 6.3.1.3.2 S'il est congédié pour cause juste et suffisante dont la preuve incombe à l'Employeur;
 - 6.3.1.3.3 S'il démissionne;
 - 6.3.1.3.4 S'il y a départ à la retraite pour ce qui est de l'ancienneté seulement.
- 6.3.1.4 Au cours du mois de mars de chaque année, l'Employeur informe par un avis écrit à cet effet chaque professionnel de sa date d'ancienneté et de sa date de service (avantages) et

en transmet copie au Syndicat. En cas d'erreur, le professionnel soumet une demande de révision au responsable des ressources humaines. S'il y a désaccord, le Comité mixte de relations professionnelles est saisi de la question et si la mésentente persiste, le professionnel peut soumettre son cas selon la procédure de règlement des griefs prévue à 8.1.

6.4 Mouvements de personnel

6.4.1 Poste vacant

- 6.4.1.1 L'Employeur peut combler tout poste nouvellement créé ou devenu vacant qu'il décide de combler par un professionnel mis en disponibilité conformément à 2.3 ou 5.10.
- 6.4.1.2 Si l'Employeur décide de combler, il procède à la nomination du professionnel au plus tard six (6) mois suivant le début de la vacance ou de la création du poste.
- 6.4.1.3 Si l'Employeur abolit le poste pendant la période ci-dessus décrite, il doit aviser les professionnels dont la candidature est encore considérée dans le processus, s'il en est.
- 6.4.1.4 Tout poste professionnel faisant l'objet d'un comblement en permanence pour lequel il n'existe pas de liste d'éligibilité valide pour ce poste doit faire l'objet d'un avis de concours.

6.4.2 Concours

L'Employeur désigne un responsable du concours, (affichage, admissibilité, évaluation des compétences et éligibilité). Le responsable est membre du Comité d'évaluation prévu à 6.4.2.3. Ce responsable provient du Service des ressources humaines.

- 6.4.2.1 Les avis de concours doivent être affichés dans tous les bureaux de la Ville où travaillent des professionnels en indiquant si le concours est réservé à l'interne ou s'il est également ouvert à l'externe en précisant :
 - le titre de fonction et le groupe de traitement des postes à combler;
 - le nombre et les numéros de postes lorsqu'ils existent et sont connus au moment de l'affichage;
 - le ou les lieux de travail;
 - le Service ;

- 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;
- les conditions particulières concernant les modalités d'horaire prévues à la convention collective;
- la date limite d'inscription;
- le nom du responsable du concours.

6.4.2.2 Le professionnel intéressé à occuper ce poste doit se porter candidat, par écrit, auprès du responsable du concours et transmettre son curriculum vitae.

Un professionnel qui, au moment de l'affichage, était absent en raison de vacances annuelles peut soumettre sa candidature dans les cinq (5) jours ouvrables de son retour de vacances dans la mesure où la liste d'éligibilité n'est pas confectionnée.

6.4.2.3 Comité d'évaluation

6.4.2.3.1 Le Comité d'évaluation constitué en vue d'un comblement en permanence est composé d'au moins deux (2) gestionnaires et d'un maximum de trois (3) gestionnaires désignés par l'Employeur.

6.4.2.3.2 Il comprend obligatoirement une (1) personne en ressources humaines et une (1) personne du Service où se situe le poste à combler.

6.4.2.3.3 Sont d'office exclus du Comité d'évaluation toutes les personnes ayant un lien familial descendant ou ascendant direct avec l'un des candidats.

6.4.2.3.4 Le Comité approuve les instruments d'évaluation et administre le processus d'évaluation. Il confectionne la liste d'éligibilité et y inscrit les notes de chaque candidat.

6.4.2.3.5 Le Comité est maître de sa procédure et adopte toute procédure qu'il juge opportune pour sa régie interne.

6.4.2.3.6 Les instruments d'évaluation doivent être de nature à évaluer et constater la compétence et les aptitudes des candidats à l'exercice réel du poste à combler.

6.4.2.3.7 Les professionnels évalués par le Comité sont informés par écrit de leurs résultats.

6.4.2.4 Admissibilité et convocation aux examens

Le professionnel qui répond aux exigences du poste pour lequel un avis de concours a été affiché est inscrit sur une liste d'admissibilité. Toute combinaison d'instruction et d'expérience pertinente est considérée, compte tenu de la description de fonction.

6.4.2.5 L'Employeur transmet au Syndicat lors de l'affichage l'avis de concours.

6.4.2.6 Le responsable du concours établit l'admissibilité des candidats conformément à l'avis de concours. Les atouts mentionnés dans l'avis de concours ne peuvent être utilisés pour discriminer les candidats à l'étape de l'admissibilité.

6.4.2.7 Le professionnel est informé par écrit de la décision relative à son admissibilité. Lorsque le responsable du concours rejette la candidature d'un professionnel, il doit l'informer par écrit, des motifs fondant sa décision.

6.4.2.8 L'Employeur transmet aux professionnels admis, une convocation à l'entrevue en y indiquant la note de passage ainsi que la possibilité qu'il y ait une deuxième entrevue. Suite à la première entrevue, si le nombre de professionnels ayant obtenu la note de passage est supérieur au nombre de postes vacants, l'Employeur peut décider de constituer une liste d'éligibilité et de combler le ou les postes vacants ou de poursuivre le processus en convoquant les candidats à une deuxième entrevue. Dans le cas d'une deuxième entrevue, le professionnel ayant obtenu la meilleure note voit son nom inscrit sur la liste d'éligibilité et obtient le poste vacant.

6.4.3 Procédure d'appel

6.4.3.1 Le professionnel dont la candidature est rejetée peut en appeler de la décision au responsable du concours suivant les modalités suivantes:

L'appel doit être logé par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception de cette décision, au responsable

du concours qui transmet l'appel à un Comité de révision formé de deux (2) représentants désignés par l'autorité compétente et d'un (1) représentant du Syndicat. Chaque partie peut s'adjoindre une personne-ressource de son choix. Les représentants du Syndicat y siègent sans perte de traitement.

Le Comité de révision doit se réunir dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception de la demande d'appel. Le responsable du concours ne peut être l'un des deux (2) membres du Comité de révision.

6.4.3.2 Le Comité de révision maintient la décision de rejeter la candidature ou inscrit le nom du professionnel sur la liste d'admissibilité.

6.4.3.3 Le Comité de révision doit prendre sa décision en tenant compte des exigences apparaissant à l'avis de concours, et les représentants du Syndicat ont accès à toute l'information nécessaire à la compréhension du dossier étant entendu qu'ils sont tenus à la confidentialité.

Le Comité de révision doit rendre sa décision dans les cinq (5) jours suivants la rencontre prévue à 6.4.3.1. La décision est finale et sans appel.

6.4.3.4 Le Comité d'évaluation ne peut procéder à l'évaluation tant et aussi longtemps qu'il y a des dossiers pertinents à ce concours à l'étude devant le Comité de révision.

6.4.4 Demande de mutation ou de rétrogradation

Le professionnel permanent qui désire être muté ou rétrogradé et qui s'est porté candidat, doit être convoqué en entrevue par deux (2) représentants de l'Employeur avant de poursuivre le processus de concours. Lorsque l'Employeur retient la candidature du professionnel désirant muter, le processus de concours est annulé.

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

6.4.5 Liste d'éligibilité

6.4.5.1 Lorsque la liste d'admissibilité est constituée et sous réserve de l'article 6.4.3.5, le Comité d'évaluation évalue les candidats. Le candidat ayant réussi le concours voit son nom inscrit sur la liste d'éligibilité.

6.4.5.2 La liste d'éligibilité résultant d'un concours demeure valide douze (12) mois, aux fins prévues dans l'avis de concours.

6.4.6 Choix du professionnel

La liste d'éligibilité est constituée des candidats ayant réussi le concours.

6.4.6.1 Le choix du professionnel se fait parmi les noms apparaissant sur la liste d'éligibilité, par élimination, selon l'ordre suivant :

- 1- Le professionnel ayant reçu la meilleure note;
- 2- Le candidat éligible de l'extérieur de l'accréditation.

6.4.6.2 Délais pour occuper le poste

Le professionnel nommé doit occuper le poste dans le mois qui suit la date de la nomination par l'Employeur. Il reçoit, s'il y a lieu, son nouveau traitement à compter de la date de cette nomination.

Si la nomination du professionnel survient au-delà du délai prévu à 6.4.1.2., celle-ci rétroagit au terme dudit délai.

6.4.7 Rétrogradation et réintégration

6.4.7.1 Dans les quatre (4) 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 ou à une fonction équivalente nonobstant 6.4.6. Cette rétrogradation prend effet à la date de la décision du directeur du Service et le professionnel reçoit le traitement qu'il aurait eu à cette date s'il n'avait pas été promu. Les raisons motivant cette rétrogradation sont données au professionnel concerné et, sur demande, au Syndicat.

6.4.7.2 Dans le même délai, le professionnel promu peut, avec l'approbation du directeur du Service, réintégrer sa fonction antérieure ou une fonction équivalente, au traitement qu'il aurait eu s'il n'avait pas été promu, sans perdre aucun des avantages qu'il avait obtenus avant cette promotion.

6.4.7.3 Pour des raisons personnelles et à sa demande, le professionnel peut, selon les modalités prévues à 6.4.4, être rétrogradé à une fonction inférieure pourvu qu'il y ait vacance, au traitement qu'il aurait eu s'il avait occupé cette fonction précédemment, sans perte des autres avantages accumulés.

6.4.8 Mutation administrative

6.4.8.1 Nonobstant toute autre disposition, un professionnel peut être muté à un autre poste dans la même fonction en raison des besoins administratifs de l'Employeur, en autant que le professionnel puisse remplir les exigences normales de ce poste.

6.4.8.2 Sur demande du professionnel ainsi muté, l'Employeur informe ce dernier et le Syndicat des motifs de la mutation. Si le professionnel ainsi muté est en désaccord avec la mutation, il doit soumettre son désaccord au Comité mixte de relations professionnelles. Si le désaccord persiste, il peut contester la décision de l'Employeur en se prévalant de la procédure de règlement des griefs prévue à 8.1.

6.4.9 Échange de postes

Nonobstant 6.4.1 à 6.4.8, deux (2) professionnels, occupant des fonctions de même niveau peuvent muter simultanément chacun dans le poste de l'autre, en autant que les supérieurs immédiats soient d'accord avec ledit mouvement et qu'ils s'entendent sur la date où le changement de titulaire s'effectuera.

6.4.10 Nomination temporaire

6.4.10.1 Poste vacant ou nouvellement créé

Tant et aussi longtemps qu'il n'existe pas de liste d'éligibilité, l'Employeur peut combler temporairement un poste vacant ou nouvellement créé.

6.4.10.1.1 Choix du professionnel remplaçant

Le choix du professionnel se fait selon l'ordre suivant : parmi les professionnels dont les noms apparaissent sur une liste d'éligibilité valide pour un poste similaire, parmi les professionnels du groupe de traitement inférieur aptes à assumer les responsabilités du poste à combler (fonction supérieure), parmi les employés à l'extérieur de l'accréditation aptes à assumer les responsabilités du poste à combler (provisoire) ou par un candidat de l'externe qui possède les exigences minimales requises pour la fonction (occasionnel).

6.4.10.2 Poste temporairement vacant

6.4.10.2.1 Pour les besoins du Service, l'Employeur peut combler un poste devenu vacant temporairement par l'absence d'un professionnel qui doit éventuellement revenir à son poste.

6.4.10.2.2 Choix du professionnel remplaçant

6.4.10.2.2.1 Lorsque l'Employeur décide de combler de façon temporaire un poste permanent ou temporaire, le choix du professionnel se fait selon l'ordre suivant : parmi les professionnels du groupe de traitement inférieur dont les noms apparaissent sur la liste d'éligibilité valide pour ce poste, parmi les professionnels dont les noms apparaissent sur une liste d'éligibilité valide pour un poste similaire, parmi les professionnels du groupe de traitement aptes à assumer les responsabilités du poste à combler, parmi les employés à l'extérieur de l'accréditation aptes à assumer les responsabilités du poste à combler (provisoire) ou par un candidat de l'externe qui possède les exigences minimales requises pour la fonction (occasionnel).

6.4.10.2.2.2 Si la durée prévue du comblement est de quinze (15) mois ou plus, l'Employeur procède à un affichage dans les bureaux où travaillent des professionnels en indiquant la durée prévue de comblement. Il peut aussi rechercher en même temps un candidat de l'externe. Au terme de cet affichage, l'Employeur peut combler le poste par le candidat de son choix en respectant l'ordre prévu à 6.4.10.2.2.

6.4.10.3 S'il s'agit d'une fonction supérieure, le professionnel assigné bénéficie de l'augmentation de traitement prévu à 6.4.11.2.

6.4.10.4 Durée du remplacement

Aucun remplacement dans une fonction supérieure pour une période supérieure à celle prévue à 6.4.1.2 n'est possible sans entente avec le Syndicat, sauf dans les cas de maladie, de congé prévu à 3.9 ou d'un congé sans traitement.

6.4.10.5 Refus d'une nomination

Le professionnel peut refuser une nomination temporaire dans une fonction supérieure.

6.4.11 Mécanismes salariaux (promotion et fonction supérieure)

6.4.11.1 Promotion permanente

6.4.11.1.1 À la date d'entrée en fonction, le professionnel promu bénéficie du prorata de l'augmentation statutaire due avant la date de sa promotion et d'une augmentation statutaire de 3,5 % sans toutefois excéder le maximum de sa nouvelle échelle de traitement. Si le nouveau traitement ainsi établi est inférieur au minimum de son nouveau groupe de traitement, son salaire est automatiquement porté à ce minimum.

6.4.11.1.2 Si la nomination permanente suit immédiatement la nomination temporaire dans un poste de la même fonction dans le même Service, on établit le nouveau traitement en ajoutant au salaire de fonction supérieure le prorata de l'augmentation statutaire due dans la fonction supérieure. La date de nomination en permanence devient alors la nouvelle date anniversaire.

6.4.11.2 Fonction supérieure

À la date d'entrée en fonction, le professionnel nommé en fonction supérieure bénéficie du prorata de l'augmentation statutaire due avant la date de sa nomination en fonction supérieure et d'une augmentation statutaire de 3,5 % sans toutefois excéder le maximum de sa nouvelle échelle de traitement.

6.4.11.2.1 Si le nouveau traitement ainsi établi est inférieur au minimum de son nouveau groupe de traitement, son salaire est automatiquement porté à ce minimum.

- 6.4.11.2.2 L'augmentation est également versée durant les absences du professionnel, sauf s'il est remplacé par un autre professionnel dans le même poste.
- 6.4.11.2.3 À chaque date anniversaire d'assignation continue, le professionnel reçoit l'augmentation statutaire prévue, jusqu'à ce que le maximum de l'échelle de traitement de la fonction supérieure soit atteint.
- 6.4.11.2.4 Lorsque le directeur ou son représentant décide de mettre fin à la fonction supérieure, le professionnel réintègre son ancien poste et reçoit le traitement qu'il aurait reçu s'il était demeuré à son ancien poste.
- 6.4.11.2.5 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 5.3.2 et payées ou, à la demande du professionnel versées dans la banque de temps à compenser.
- 6.4.11.2.6 Pour le professionnel qui prend sa retraite ou qui décède alors qu'il est assigné à une fonction supérieure depuis les douze (12) derniers mois, le traitement reçu est inclus dans le calcul du remboursement des soldes de jours de vacances ou de maladie accumulés à son crédit.

6.4.12 Mouvement hors unité

- 6.4.12.1 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 de négociation et est relocalisé conformément aux dispositions de 2.3 et 6.4.

6.4.13 Information

- 6.4.13.1 L'Employeur transmet au Syndicat les listes d'admissibilité et d'éligibilité aux postes régis par la présente convention ainsi que copie de tout avis de poste vacant, de toute décision relative aux nominations, promotions, mutations, rétrogradations, suspensions et congédiements des professionnels régis par les présentes. Ces documents sont transmis au Syndicat, sur support électronique, dans les

quinze (15) jours ouvrables de leur établissement ou de leur adoption, si possible.

6.4.13.2 Dans les trente (30) jours suivant l'embauche d'un professionnel occasionnel ou provisoire, l'Employeur transmet au Syndicat, sur support électronique, les informations mentionnées à B.2.8 et B.3.5, s'il y a lieu, de même que les informations suivantes :

- Numéro d'employé du professionnel ;
- Nom, prénom;
- Statut du professionnel;
- Salaire annuel à l'embauche ;
- Fonction;
- Numéro de poste;
- Service, division ou section;
- Date de l'embauche;
- Date de la fin prévue de la période d'embauche;
- S'il y a lieu, le nom du professionnel remplacé.

CHAPITRE 7

7. Conditions de traitement

7.1 Augmentation statutaire

7.1.1 Détermination de l'augmentation statutaire

Conformément à 7.1.3, le professionnel a droit à une augmentation statutaire équivalant à 3,5 % de son traitement annuel brut, jusqu'à ce qu'il ait atteint le maximum de son échelle de traitement, prévue à l'annexe « A » pour sa fonction.

7.1.2 Différence avec le maximum de l'échelle de traitement

Si, à la suite d'une augmentation statutaire, la différence entre le traitement du professionnel et le maximum de l'échelle de traitement prévue est moindre que cinquante dollars (50,00 \$), son traitement est porté au maximum de l'échelle.

7.1.3 Versement du statutaire

Le professionnel reçoit son augmentation statutaire d'année en année le 1^{er} janvier à moins que l'Employeur ne l'ait informé, par écrit, au préalable de sa décision et des motifs de ne pas accorder ou de retarder cette augmentation. 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.

Le professionnel qui a moins de 12 mois de service reçoit son augmentation statutaire le 1^{er} janvier au prorata des mois de service travaillés l'année précédente.

7.2 Plan de rémunération et de traitement

7.2.1 Le traitement quotidien d'un professionnel en période d'essai, occasionnel, provisoire ou permanent est établi en prenant pour base la semaine de cinq (5) jours de travail.

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

7.2.3 Le traitement individuel du professionnel au service de l'Employeur est majoré sous réserve de l'article 7.2.4 de la façon suivante aux dates prévues ci-après :

- 1^{er} janvier 2013 : 1%
- 1^{er} janvier 2014 : 1 %
- 1^{er} janvier 2015 : 2 %
- 1^{er} janvier 2016 : 2 %
- 1^{er} janvier 2017 : 2%
- 1^{er} janvier 2018 : 2%

Le 1er janvier 2013 ainsi que le 1er janvier 2014, le professionnel au service de l'Employeur reçoit en plus des augmentations prévues ci-dessus un montant forfaitaire équivalent à 1% de son salaire majoré.

7.2.4 Augmentation de traitement

Le 1^{er} janvier de chaque année, le traitement du professionnel est majoré du taux prévu à l'article 7.2.3 jusqu'à concurrence du nouveau 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 à l'article 7.3.1, pour l'année de majoration.

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

7.2.6 La rétroactivité découlant de l'article 7.2.3 est versée à chaque professionnel ou professionnel retraité ou invalide, y ayant droit, dans les cent vingt (120) jours de la signature de la convention collective.

7.2.7 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 de ladite échelle.

7.3 Versement du traitement

7.3.1 Le traitement annuel est réparti en traitements périodiques versés tous les jeudis avant-midi par virement bancaire, dans l'institution choisie par le professionnel.

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

7.3.3 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 5.7. Dans tous les autres cas, l'Employeur ne retient, à la fois, jamais plus que l'équivalent de trente-trois et un tiers pour cent (33 1/3 %), après en avoir informé le professionnel au moins une période de paie à l'avance.

- 7.3.4 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.

CHAPITRE 8

8. Procédure de règlement des griefs et arbitrage

8.1 Mode de règlement des griefs

8.1.1 Règlement avec un représentant de l'Employeur

Le professionnel qui estime que ses droits ont été lésés, doit avant de soumettre un grief, tenter de régler son problème avec un représentant de l'Employeur désigné par l'autorité compétente. Il pourra alors s'il le désire, être accompagné du représentant du Syndicat. Si le désaccord persiste, le cas sera référé au Comité mixte de relations professionnelles.

8.1.2 Le représentant du Syndicat chargé d'une enquête pour grief peut, après avoir complété le formulaire prévu à l'annexe «C», enquêter pendant les heures de travail sans perte de traitement lorsque la nature du grief l'exige.

8.1.2.1 L'Employeur peut cependant reporter, pour une courte période, une libération syndicale à cette fin, si celle-ci affecte de façon sérieuse le bon fonctionnement du Service où travaille le représentant du Syndicat.

8.1.2.2 Toutefois, ce report ne peut s'effectuer s'il entraîne la prescription du grief.

8.1.3 Première étape

8.1.3.1 Le grief que le Syndicat juge à propos de formuler est soumis par écrit à l'autorité compétente avec copie conforme au Directeur général, avec un rapport sommaire de ce qui constitue le grief et les principaux articles en litige. Il doit être soumis dans les quatre-vingt dix (90) jours de la connaissance de l'événement par le professionnel visé ou par le Syndicat selon la première des deux éventualités. Un grief ne peut être déposé plus de quatre (4) mois après la date de l'événement qui a donné naissance au grief.

8.1.3.2 Dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la date du dépôt du grief, l'autorité compétente reçoit le Comité de grief du Syndicat.

8.1.4 Deuxième étape

8.1.4.1 Si le grief n'est pas réglé à l'étape précédente, l'autorité compétente doit aviser par écrit, le Syndicat de la décision de l'Employeur dans un délai de vingt (20) jours ouvrables, à

compter de la date de la rencontre prévue à l'étape précédente.

- 8.1.4.2 À défaut d'une réponse dans les délais prévus ou si la décision de l'Employeur n'est pas acceptée par le Syndicat, ce dernier peut soumettre le grief à l'arbitrage, dans un délai de trente (30) jours ouvrables de l'une ou l'autre des deux éventualités, suivant la procédure prévue à 8.2.
- 8.1.4.3 Les délais déterminés à l'alinéa 8.1.4.2 peuvent être prolongés après entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.
- 8.1.4.4 Les dates indiquées sur les documents par les timbres dateurs du bureau de l'autorité compétente ou sur le rapport de transmission de l'expéditeur par courriel sont présumées constituer une preuve sommaire servant à calculer les délais.
- 8.1.4.5 Toute mésentente relative à l'interprétation et à l'application de la présente convention, y compris les cas de suspension, de rétrogradation ou de renvoi, sauf le renvoi survenant durant la période d'essai, constitue un grief qui peut être soumis à l'arbitrage de la façon prévue à 8.2.
- 8.1.4.6 Nonobstant toute disposition contraire, le Syndicat peut soumettre directement à l'autorité compétente avec copie conforme au Directeur général, tout grief relatif à l'interprétation de la convention collective.

Avant le dépôt du grief le cas est référé au Comité mixte de relations professionnelles dans les délais prévus à 4.1.3 et 8.1.1.

8.2 Arbitrage

- 8.2.1 Les griefs sont soumis à un arbitre unique. L'Employeur et le Syndicat désignent, pour la durée de la présente convention, le groupe «Service d'arbitrage accéléré» pour agir comme arbitre, conformément à la loi et aux prescriptions de la présente convention.
- 8.2.2 Tout grief est soumis à l'arbitre par écrit. Le document doit contenir le résumé des faits qui ont donné naissance au grief et copie de ce document est soumise à l'autorité compétente avec copie conforme au Directeur général ou au Syndicat selon le cas.
- 8.2.3 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs suivant la lettre et l'esprit de la présente convention. L'arbitre n'a autorité en aucun cas, pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention. En matière disciplinaire, l'arbitre a juridiction pour

maintenir ou abroger toute mesure disciplinaire, ordonner la réinstallation du professionnel dans tous ses droits à la fonction qu'il occupait ainsi que de décider de toute indemnité, laquelle ne doit jamais dépasser le total du traitement perdu. L'arbitre a aussi juridiction pour rendre toute autre décision qui peut lui sembler plus juste dans les circonstances. Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

- 8.2.4 La sentence de l'arbitre doit être motivée. Elle est finale, lie les parties et est exécutoire dans les meilleurs délais.
- 8.2.5 Il est loisible à l'arbitre au cours du délibéré, s'il le juge à propos, de convoquer en même temps le procureur de l'Employeur et le procureur du Syndicat afin d'obtenir tout renseignement qu'il juge nécessaire.
- 8.2.6 Les honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat. Il en est de même des honoraires de l'arbitre agissant en vertu de 8.3.
- 8.2.7 L'arbitre rend sa décision dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent la dernière journée d'audition.

8.3 Procédure sommaire d'arbitrage

- 8.3.1 Lorsque le Syndicat, conformément à 5.1.2.3, soumet à l'arbitrage un désaccord relatif à une modification d'horaire temporaire, l'audition est tenue devant un arbitre du groupe «Service d'arbitrage accéléré» et ce dernier partage le temps disponible entre les parties.
- 8.3.2 L'arbitre doit tenir l'audition dans les dix (10) jours suivant la date où il est saisi du grief et doit rendre sa décision par écrit dans les dix (10) jours suivants. Telle décision constitue un cas d'espèce et ne crée aucun précédent.
- 8.3.3 L'audition du grief soumis à la présente procédure est limitée à une journée. Aucune note écrite ou décision arbitrale ne peuvent être déposées lors de l'audition.
- 8.3.4 L'arbitre doit entendre le grief sur le fond à moins qu'il ne donne droit à une objection préliminaire se rapportant à la juridiction de l'arbitre ou aux délais.
- 8.3.5 L'Employeur assume le fardeau de la preuve.
- 8.3.6 L'arbitre, saisi d'un désaccord relatif à une modification d'horaire temporaire, a comme mandat de décider si le changement d'horaire était fondé; sinon, l'Employeur devra rétablir le professionnel dans son ancien horaire.

8.3.7 Le délai de soumission du grief à la procédure sommaire d'arbitrage (5.1.2.3) peut, à la demande du Syndicat, être prolongé de dix (10) jours ouvrables.

CHAPITRE 9

9 Dispositions générales

9.1 Liste des annexes

- « ANNEXE A » Échelles de traitement applicables aux fonctions couvertes par la présente convention.
- « ANNEXE B » Conditions de travail régissant les professionnels, occasionnels et provisoires au service de l'Employeur.
- « ANNEXE C » Formulaire « Demande de libération syndicale » pour activités syndicales.
- « ANNEXE D » Descriptions de fonctions.
- « ANNEXE E » Programme d'aide aux employés.
- « ANNEXE F » Entente relative aux stagiaires.
- « ANNEXE G » Contrat type du congé à traitement différé.
- « ANNEXE H » Professionnels bibliothécaires permanents à temps partiel (modalités d'application des clauses de travail à temps partiel).

Les annexes « A », « B », « C », « D », « E », « F », « G », « H », et les lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.

9.2 Durée de la convention collective

- 9.2.1 La présente convention collective est en vigueur du 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2018.
- 9.2.2 Les modifications apportées à la convention collective et aux conditions de travail en vigueur le 31 décembre 2012 ne prennent effet qu'à compter de la date de signature de la convention collective, à moins de stipulations particulières dans l'une ou l'autre des dispositions de celle-ci.
- 9.2.3 Les dispositions de la présente convention collective demeurent en vigueur, jusqu'à la date de la signature de la prochaine convention collective.

9.3 Signature

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à la Ville de Côte Saint-Luc, ce ____^e jour du mois de _____ 2016.

POUR LA VILLE DE CÔTE SAINT-LUC

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

MITCHELL BROWNSTEIN Maire

LINDA GAMACHE
Présidente

NADIA DIFURIA
Directrice générale intérim
Directrice des ressources humaines

LINDA LAJEUNESSE
VICE-PRÉSIDENT, ADMINISTRATION ET
FINANCES

ANDREA CHARON
CONSEILLÈRE GÉNÉRALE

DANIEL GWYN
Bibliothécaire
Représentant local

CHRISTIAN CHIASSON
COORDONNATEUR À L'AMÉNAGEMENT URBAIN

GENEVIÈVE GOUGEON
CONSEILLÈRE EN RELATIONS DE TRAVAIL ET
PORTE-PAROLE

ANNEXE « A »

Échelles de traitement applicables aux fonctions couvertes par la présente convention

Plan de rémunération

À compter du 1er janvier 2013, les échelles de traitement apparaissant aux tableaux respectifs des groupes 1, 2, 3 et 4 sont :

Groupe 1 A

Date	Minimum	Maximum
01-01-2013	53 041 \$	80 132 \$
01-01-2014	53 571 \$	80 933 \$
01-01-2015	54 642 \$	82 552 \$
01-01-2016	55 735 \$	84 203 \$
01-01-2017	56 850 \$	85 887 \$
01-01-2018	57 987 \$	87 605 \$

- Agent d'évaluation et de planification (élite sportive)
- Agent de conservation en muséologie
- Agent de développement culturel
- Agent de formation
- Agent de gestion en télécommunications et équipements
- Agent de gestion – Ressources financières et matérielles
- Agent de gestion – Ressources financières
- Agent de gestion – Sécurité du revenu
- Agent de liaison avec les communautés culturelles
- Agent de marketing
- Agent de programmation et d'activités - Planétarium
- Agent de programmes éducatifs
- Agent de recherche
- Agent de systèmes environnement de production
- Agent d'opérations
- Agent en mesures de performance, capacité et répartition des coûts
- Agent – Système de gestion
- Analyste en gestion de documents et archives
- Chargé de communications
- Chargé de protocole et de l'accueil
- Commissaire adjoint – Développement économique
- Concepteur – Réalisateur de programme de formation

Groupe 1 B

Date	Minimum	Maximum
01-01-2013	58 388 \$	88 209 \$
01-01-2014	58 971 \$	89 091 \$
01-01-2015	60 150 \$	90 873 \$
01-01-2016	61 353 \$	92 691 \$
01-01-2017	62 580 \$	94 544 \$
01-01-2018	63 832 \$	96 436 \$

➤ Bibliothécaire

Groupe 2

Date	Minimum	Maximum
01-01-2013	61 313 \$	89 872 \$
01-01-2014	61 926 \$	90 771 \$
01-01-2015	63 165 \$	92 586 \$
01-01-2016	64 428 \$	94 438 \$
01-01-2017	65 717 \$	96 326 \$
01-01-2018	67 031 \$	98 253 \$

- Agronome
- Administrateur de bases de données (production)
- Architecte-paysagiste
- Chargé de contestations
- Commissaire – Développement économique
- Commissaire – Service de la culture
- Conseiller à l'accueil et au protocole
- Conseiller aux Affaires internationales
- Conseiller – Analyse et contrôle de gestion
- Conseiller aux normes
- Conseiller budgétaire
- Conseiller en affaires interculturelles
- Conseiller en aménagement
- Conseiller en analyses financières
- Conseiller en développement communautaire
- Conseiller en développement – Habitation
- Conseiller en évaluation foncière
- Conseiller en gestion – Finances
- Conseiller en gestion – Ressources financières
- Conseiller en immobilier
- Conseiller en logiciel et matériel

- Conseiller en planification
- Conseiller en planification technologique
- Conseiller en relations avec la clientèle
- Conseiller en télécommunications et équipements
- Conseiller linguistique
- Conseiller – Ressources documentaires
- Conseiller scientifique
- Conseiller – Systèmes de gestion
- Coordonnateur – Communications et événement spéciaux
- Designer industriel
- Entomologiste
- Gestionnaire immobilier
- Microbiologiste
- Muséologue
- Secrétaire recherchiste

Groupe 3

Date	Minimum	Maximum
01-01-2013	88 846 \$	97 836 \$
01-01-2014	89 734 \$	98 814 \$
01-01-2015	91 529 \$	100 790 \$
01-01-2016	93 360 \$	102 806 \$
01-01-2017	95 227 \$	104 862 \$
01-01-2018	97 132 \$	106 959 \$

- Architecte-paysagiste – Chef d'équipe
- Chargé de projets – Urbanisme
- Conseiller économique
- Conseiller en aménagement – Chef d'équipe
- Conseiller en analyse financière – chef d'équipe
- Conseiller en finances
- Conseiller en planification budgétaire
- Conseiller en recettes fiscales
- Conseiller en recherche et planification stratégique
- Coordonnateur
- Conseiller en gestion des ressources financières – Chef d'équipe
- Coordonnateur à l'aménagement urbain

Groupe 4

Date	Minimum	Maximum
------	---------	---------

01-01-2013	94 147 \$	106 446 \$
01-01-2014	95 088 \$	107 510 \$
01-01-2015	96 990 \$	109 661 \$
01-01-2016	98 930 \$	111 854 \$
01-01-2017	100 909 \$	114 091 \$
01-01-2018	102 927 \$	116 373 \$

- Architecte-paysagiste - Chef de groupe
- Chargé de planification

ANNEXE « B »

Conditions de travail régissant les professionnels occasionnels et provisoires au service de l'Employeur

B.1 Application de la présente annexe

- B.1.1 La présente annexe s'applique à tous les professionnels à qui le statut de professionnel occasionnel ou provisoire a été conféré.
- B.1.2 L'intention des parties est totalement exprimée dans la présente annexe et aucun autre texte n'est présumé s'appliquer, sauf indication contraire.
- B.1.3 Les expressions utilisées dans la présente annexe ont la même signification que celles utilisées dans la convention collective.

B.2 Professionnel occasionnel

- B.2.1 «Professionnel occasionnel» : signifie tout professionnel embauché par l'Employeur pour une durée limitée qui ne peut excéder trois ans :
 - B.2.1.1 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;
 - B.2.1.2 Pour combler un poste devenu temporairement vacant par l'absence d'un professionnel devant éventuellement revenir à son poste;
 - B.2.1.3 Pour combler un poste vacant ou nouvellement créé, en attendant la nomination d'un professionnel en permanence;
 - B.2.1.4 Pour effectuer un travail spécifique qui ne requiert pas le recours à un professionnel permanent.
- B.2.2 L'Employeur peut, sur avis minimum dont le délai est prévue à la *Loi sur les Normes du travail*, renvoyer en tout temps le professionnel occasionnel, qu'il ait ou non complété la période déterminée lors de son embauchage.

B.2.3 Conditions de travail

En plus d'être assujetti aux clauses de B.2, le professionnel occasionnel est régi par les conditions de travail de la convention collective, sauf les dispositions suivantes qui ne s'appliquent pas :

- 2.2 Fusion ou changement des structures juridiques;
- 2.3 Abolition de postes et changements technologiques;
- 3.1.2, 3.1.3 Congés sans traitement;
- 3.1.9 Congés à traitement différé;

- 3.2 Congés professionnels;
- 3.4 Libérations syndicales ;
- 4.5 Frais d'études;
- 5.6.8 Cumul des vacances lors d'absence en maladie;
- 5.7 Traitement lors de maladie non professionnelle;
- 5.9 Régime d'assurance;
- 6.1 Permanence du professionnel;
- 6.3 Ancienneté;
- 6.4 Mouvement de personnel (sauf 6.4.2, 6.4.3, 6.4.5, 6.4.6).

B.2.4 Éligibilité

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

B.2.5 Traitement en maladie

- B.2.5.1 Au 1^{er} mai de chaque année, l'Employeur accorde au professionnel occasionnel un crédit d'heures de maladie de soixante-dix heures (70 h), par anticipation, selon le nombre de mois complets de service prévu à sa fonction entre le 1^{er} mai d'une année ou la date de son embauchage et le 30 avril de l'année suivante. Dans le cas d'un professionnel occasionnel qui remplace un professionnel bibliothécaire permanent à temps partiel, l'article 3.6 de l'annexe « H » s'applique.
- B.2.5.2 Le professionnel occasionnel qui s'absente en raison de maladie ou d'accident autre que ce qui est prévu à 5.10, doit utiliser son crédit d'heures de maladie durant sa période d'absence.
- B.2.5.3 À l'épuisement de son crédit d'heures de maladie, le professionnel occasionnel qui demeure inapte à reprendre son travail pour raison de maladie, est sans traitement pour une période additionnelle de dix (10) jours maximum.
- B.2.5.4 En tout temps, l'Employeur peut de bonne foi, par un médecin de son choix, faire examiner un professionnel occasionnel.
- B.2.5.5 Le professionnel occasionnel qui s'absente pour raison de maladie ou d'accident autre que ce qui est prévu à 5.10 de la convention collective, doit lorsque requis, se présenter devant l'expert-médical désigné par l'Employeur et, sur demande, fournir un certificat de son médecin traitant.
- B.2.5.6 L'expert-médical désigné par l'Employeur décide si l'absence est motivée et il détermine la date à laquelle le professionnel

occasionnel peut reprendre son travail à l'intérieur des limites déterminées à B.2.5.3.

- B.2.5.7 Au 30 juin de chaque année, l'Employeur paie 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 B.2.5.1 et non utilisé par le professionnel occasionnel, au taux de traitement dudit professionnel occasionnel au 30 avril précédent, ou au choix du professionnel occasionnel, le transforme en vacances l'année suivante moyennant un avis correspondant à l'avis prévu à 5.7.2.1.
- B.2.5.8 Lors de son départ, de son renvoi ou de son décès, le professionnel occasionnel (ou ses ayants droit) bénéficie du solde d'heures de maladie accumulées à son crédit en vertu de B.2.5.1, payables au dernier taux de traitement dudit professionnel occasionnel.
- B.2.5.9 Pour les fins d'application de B.2.5.7 et B.2.5.8, le professionnel occasionnel n'a droit, pour l'année durant laquelle il abandonne le service de l'Employeur ou durant laquelle il est remercié de ses services, qu'à un douzième (1/12) du nombre d'heures prévu à B.2.5.1 par mois complet de service entre le 1^{er} mai de l'année courante et le moment de son départ. L'Employeur est autorisé à retenir sur les dernières paies du professionnel occasionnel, toute somme d'argent proportionnelle au crédit d'heures de maladie versé par anticipation par l'Employeur alors que le professionnel occasionnel n'y avait pas droit.

B.2.6 Congés spéciaux

Aux fins d'application de 3.7.3 de la convention collective, les heures d'absence motivée sont déduites des heures accumulées au crédit du professionnel occasionnel en vertu de B.2.5.1.

B.2.7 Assurances

- B.2.7.1 L'Employeur maintient en vigueur un régime d'assurance garantissant à tout professionnel occasionnel qui satisfait aux conditions de la police d'assurance prévu à 5.9 :
- Une indemnité au décès avant la retraite égale à deux (2) fois son traitement annuel;
 - Une indemnité en cas de mutilation ou décès accidentel avant la retraite.

Et ce, sous réserve des clauses pertinentes de la police d'assurance en vigueur.

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

B.2.7.2 De plus, l'Employeur maintient en vigueur une assurance médicale complémentaire aux conditions prévues à l'article 5.9.

B.2.7.3 S'il le désire, le professionnel occasionnel peut aussi bénéficier de l'assurance-vie optionnelle prévue à 5.9.6 par tranche de dix mille dollars (10 000 \$), de même que de l'assurance-vie pour les personnes à charge à la condition de satisfaire aux conditions prévues à ladite police et qu'il en défraie totalement le coût.

B.2.7.4 Les dispositions de 8.1 et 8.2 ne s'appliquent pas eu égard aux décisions de l'assureur.

B.2.8 Informations

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

B.2.9 Les personnes embauchées à titre de professionnel occasionnel doivent remplir les exigences minimales de la fonction correspondant au poste à combler.

B.3 Professionnel provisoire

B.3.1 «Professionnel provisoire» : signifie tout employé de la Ville, temporairement nommé à un poste régi par la présente convention collective pour les motifs suivants :

B.3.1.1 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.

B.3.1.2 Pour combler un poste devenu temporairement vacant par l'absence d'un professionnel devant éventuellement revenir à son poste.

B.3.1.3 Pour combler un poste vacant ou nouvellement créé en attendant la nomination d'un professionnel en permanence.

B.3.1.4 Pour effectuer un travail spécifique qui ne requiert pas le recours à un professionnel permanent.

B.3.2 L'Employeur peut, en tout temps, mettre fin à la nomination temporaire du professionnel provisoire et le réintégrer à son groupe d'origine.

B.3.3 Conditions de travail

B.3.3.1 En plus d'être assujetti aux clauses de B.3, le professionnel provisoire est également régi par les clauses suivantes de la convention collective :

- 1.1 But de la convention;
- 1.2 Définition des expressions;
- 1.3 Juridiction du syndicat et champ d'application;
- 1.4 Droit syndical ;
- 1.5 Retenue syndicale;
- 1.7 Préséance de la convention;
- 3.2 Congés professionnels;
- 3.3 Congés syndicaux, à l'exception de 3.3.3;
- 3.5 Congés pour affaires judiciaires;
- 3.6 Congés pour affaires publiques;
- 3.7 Congés spéciaux;
- 3.8 Congés personnels;
- 3.9 Congés parentaux;
- 4.1 Comité mixte de relations professionnelles;
- 4.2 Document professionnel;
- 4.3 Poursuite judiciaire;
- 4.4 Mesures disciplinaires;
- 4.5 Frais d'études;
- 5.3 Travail supplémentaire;
- 5.4 Jours fériés;
- 5.5 Congé mobile;
- 5.6 Vacances, à l'exception de 5.6.7 et 5.6.8;
- 5.11 Environnement et sécurité;
- 5.12 Comité mixte d'environnement et de sécurité;
- 6.4.2, 6.4.3, 6.4.5, 6.4.6 Mouvement de personnel ;
- 7.1 Augmentations statutaires;
- 7.2 Plan de rémunération et de traitements;
- 7.3 Versement du traitement.

B.3.3.2 En regard des avantages tels le traitement lors de maladie ou accident professionnel ou non, le régime d'assurance et la détermination du nombre d'années de service reconnu pour fins d'établissement du quantum de vacances, le professionnel provisoire conserve les bénéfices de son groupe d'origine. Aux fins d'application de 3.7.3, les heures d'absence motivées sont déduites des heures accumulées au crédit du professionnel provisoire, en vertu des dispositions afférentes dans son groupe d'origine.

B.3.3.3 Les dispositions de 5.1 s'appliquent au professionnel provisoire. Cependant, lorsque cesse la nomination temporaire, le professionnel provisoire prend les arrangements pour équilibrer les heures à compenser ou à travailler en surplus dans les trois (3) mois qui suivent sa réintégration.

B.3.4 Toute disposition du présent article qui n'est pas respectée peut faire l'objet d'un grief conformément à la procédure prévue à 8.1 et 8.2.

B.3.5 L'Employeur transmet au Syndicat un avis confirmant la nomination du professionnel provisoire, la durée prévue de sa nomination ainsi que la nature du travail pour lequel ses services sont requis.

B.4 Disposition générale

B.4.1 Les dispositions prévues à la présente annexe ne peuvent avoir pour effet de réduire le nombre de postes des professionnels permanents, ni d'empêcher la création de postes permanents.

ANNEXE « C »

Formulaire de libération syndicale

Reproduit le formulaire « Demande de libération syndicale » pour activités syndicales

ANNEXE « D »

Descriptions de fonctions

Les descriptions de fonctions font partie de la présente convention collective.

ANNEXE « E »

Programme d'aide aux employés

L'Employeur maintient le Programme d'aide aux employés accessible aux professionnels pendant toute la durée de la convention collective.

Les parties conviennent que le Programme d'aide aux employés est un service confidentiel offrant, sur une base libre et volontaire, des services d'assistance et d'orientation vers des ressources susceptibles d'aider les professionnels.

ANNEXE « F »

Les stagiaires

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

- Le stagiaire signifie une personne qui complète sa formation professionnelle dans le cadre d'un programme d'études universitaires;
- Les dispositions de la convention collective ne s'appliquent pas au professionnel stagiaire et à sa rémunération.

L'Employeur informe le Syndicat de la présence de tout stagiaire et de la période pour laquelle il est en stage.

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

ANNEXE « G »

Contrat type – Congé à traitement différé

CONTRAT INTERVENU DANS LE CADRE D'UN CONGÉ SANS TRAITEMENT

PARTICIPATION AU RÉGIME DE TRAITEMENT DIFFÉRÉ

ENTRE : **LA VILLE DE CÔTE SAINT-LUC**, corporation municipale dont l'adresse principale est au :

5801, boul. Cavendish, Côte Saint-Luc (Québec) H4W 3C3

(ci-après appelée « **la Ville** ») ET : **(NOM DE L'EMPLOYÉ)**

Adresse : _____ (Québec)_____

(ci-après appelé « **l'employé** »)

ATTENDU QUE la Ville et le Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de la Ville de Montréal ont convenu par l'article 3.1.9 de la convention collective de permettre à un professionnel qui a obtenu au préalable une décision autorisant un congé sans traitement de voir son traitement étalé sur une période prédéterminée, de façon à pouvoir bénéficier d'une rémunération pendant le congé obtenu;

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

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

ATTENDU QUE la Ville y consent,

IL EST CONVENU DE CE QUI SUIT :

1. **But du régime**

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

2. **Définition**

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

3. **Admissibilité**

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

4. **Durée du régime**

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

4.2 **Congé aux fins d'étude**

Dans le cas où le congé est accordé afin de poursuivre des études, la période totale de

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

4.3 Durée du congé

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

4.4 Répartition du pourcentage du traitement

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

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

4.5 Modalités choisies par l'employé

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

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

5. Traitement applicable

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

6. Droits et avantages

6.1 Les jours fériés et autres congés avec traitement prévus à la convention collective sont

rémunérés selon le pourcentage de l'option choisie par l'employé pendant la période de contribution de même que pendant la période de congé.

- 6.2 Au cours de la période de congé, l'employé en congé à traitement différé conserve mais n'accumule pas les avantages et autres bénéfiques prévus ou non à la convention collective. En outre, il conserve la totalité de son solde d'heures de vacances accumulées mais non utilisées au moment de la prise d'effet du congé. Ces heures pourront être utilisées au retour du congé ou reportées conformément aux dispositions de la convention collective lui étant applicables.
- 6.3 Au cours de la période de congé, l'employé continue d'accumuler du service conformément aux dispositions de la convention collective lui étant applicables.

7. Cotisations aux régimes d'assurance et de retraite

- 7.1 Durant la période de contribution, les cotisations de l'employé et de l'employeur aux régimes d'assurance collective et de retraite sont celles qui auraient eu cours si l'employé ne participait pas au régime de traitement différé.
- 7.2 Durant la période de congé, l'employé peut continuer de participer aux régimes d'assurance et de retraite s'il en fait la demande au début du congé et s'il verse la totalité des primes et cotisations, incluant la part de l'employeur, le tout en tenant compte des dispositions des contrats d'assurance et du règlement de retraite applicables.
- 7.3 Participation aux régimes d'assurance et de retraite pendant la période de congé, incluant la part de l'employeur.

Oui ____ Non ____

8. Interruption temporaire du régime

- 8.1 Si l'employé est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle avant le début de la période prévue du congé, la participation au régime est suspendue à compter de l'événement. La durée du régime est alors ajustée en conséquence et la période de congé reportée d'autant. Durant la période d'interruption, la pleine prestation d'accident de travail est payable..
- 8.2 Si l'employé doit s'absenter pour maladie avant le début de la période prévue du congé, la participation au régime est suspendue pour la durée de l'absence, à compter de l'expiration du délai de carence prévu au contrat d'assurance invalidité de courte durée. La durée du régime est alors ajustée en conséquence et la période de congé reportée d'autant.
- 8.3 Dans le cas de congés parentaux, la participation au régime est suspendue pour une période maximale de vingt-quatre (24) mois. La durée du régime est prolongée de l'équivalent du nombre de semaines de congé utilisées à des fins parentales et la période de congé prévue au régime est reportée en conséquence.
- 8.4 Durant ces congés parentaux, les prestations, s'il y en a, sont établies sur la base du salaire qui serait versé si l'employé ne participait pas au régime.
- 8.5 Si l'employé fait l'objet d'une suspension de nature administrative ou disciplinaire dont la durée dépasse la date à laquelle doit débiter le congé planifié, l'employé pourra reporter le congé sans traitement pour une période équivalant à la durée de la suspension sauf si cette dernière devait être renversée par suite d'un grief la contestant.
- 8.6 En aucun temps la durée du régime prolongée en application des dispositions prévues aux articles 8.1, 8.2, 8.3, 8.4 et 8.5 de la présente annexe ne peut excéder la durée maximale de

sept (7) ans prévue à l'article 4 de la présente annexe.

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

9. Terminaison du régime

- 9.1 Le régime prendra fin si l'un des événements suivants se produit :
- a) si l'employé quitte son emploi;
 - b) si l'employé est congédié;
 - c) en cas du décès de l'employé.
- 9.2 Dans des circonstances extraordinaires, telles que des difficultés financières sérieuses, et avec l'assentiment de l'autorité compétente, le professionnel peut se retirer du régime à la condition de donner un préavis d'au moins six (6) mois à cet effet avant la date prévue du congé.
- 9.3 Advenant la terminaison du contrat pour l'un ou l'autre des motifs énumérés ci-dessus, le régime prend fin à la date de l'événement y donnant lieu et les contributions retenues sur le traitement sont remboursées sans intérêt.

10. Retour

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

12. Généralité

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

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ EN DEUX EXEMPLAIRES À CÔTE SAINT-LUC À LA DATE INDIQUÉE EN REGARD DE LEUR SIGNATURE RESPECTIVE

LA VILLE DE CÔTE SAINT-LUC

par : **(AUTORITÉ COMPÉTENTE)**

Le ____ jour du mois de l'année ____ . signature : _____

par : **(NOM DE L'EMPLOYÉ)**

Le ____ jour du mois de l'année ____ . signature : _____

ANNEXE « H »

Conditions de travail régissant les professionnels bibliothécaires permanents à temps partiel

1 Application de la présente annexe

- 1.1 La présente annexe s'applique à tous les professionnels bibliothécaires permanents à temps partiel
- 1.2 Les expressions utilisées dans la présente annexe ont la même signification que celles utilisées dans la convention collective.
- 1.3 Les dispositions prévues à la présente annexe ne peuvent avoir pour effet de réduire le nombre de postes de professionnels permanents à temps plein, ni d'empêcher la création de postes permanents à temps plein.
- 1.4 Dans la convention collective, tous les articles énumérant les statuts de professionnel permanent sont réputés inclure le statut de professionnel bibliothécaire permanent à temps partiel.
- 1.5 En mai de chaque année, l'Employeur transmet au professionnel bibliothécaire permanent à temps partiel concerné le total de ses heures de l'année précédente.

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

2 Heures travaillées

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

3 Conditions de travail

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

- | | |
|---------------------------|--|
| 5.3.1 | Définition de « travail supplémentaire » ; |
| 5.4.2 | Calcul du temps lors d'un jour férié; |
| 5.4.5 | Traitement lors d'un jour férié |
| 5.5.1 et 5.5.2. | Congé mobile ; |
| 5.6.3.1 à 5.6.3.1.6 | Quantum de vacances ; |
| 5.6.5. | Prorata |
| 5.7.1.1, 5.7.1.2, 5.7.1.3 | Crédit d'heures de maladie ; |

Ces dispositions sont remplacées par les suivantes :

3.1 Définition de «travail supplémentaire»

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

3.2 Calcul du temps lors d'un jour férié

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

3.3 Congé mobile

Le professionnel bibliothécaire permanent à temps partiel a droit, jusqu'à concurrence de quarante-deux (42) heures par année, a un crédit d'heure 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 à la suite d'un préavis de vingt-quatre (24) heures. Ces heures ne peuvent être reportées à l'année suivante. Toutefois, à la demande du professionnel, les heures non utilisées au 30 avril d'une année sont versées à sa banque cumulative de temps.

L'acquisition de ces heures de congé mobile est établie à raison d'une heure pour chaque tranche de quarante-trois (43) heures travaillées accumulées, entre le 1^{er} mai et le 30 avril de l'année précédente, jusqu'à un maximum de quarante-deux (42) heures.

3.4 Quantum de vacances

Le professionnel bibliothécaire permanent à temps partiel a droit au cours de chaque année qui s'établit du 1^{er} mai au 30 avril, à des vacances annuelles d'après le nombre d'années de service au 30 avril de l'année précédente selon le nombre d'heures travaillées, tel qu'indiqué au tableau ci-après :

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

- A. Moins d'un (1) an de service continu : le nombre d'heures indiqué à la ligne « A » pour chaque tranche de 20,58 heures travaillées jusqu'au maximum prévu à la ligne « B ».
- B. Après un (1) an de service continu et moins de deux (2) ans : une heure pour chaque tranche de 26 heures travaillées jusqu'au maximum prévu à la ligne « B ».
- C. Après deux (2) ans de service continu et moins de cinq (5) ans : une heure pour chaque tranche de 17,33 heures travaillées jusqu'au maximum prévu à la ligne « C ».
- D. Après cinq (5) ans de service continu et moins de quinze (15) ans : une heure pour chaque tranche de 13,00 heures travaillées jusqu'au maximum prévu à la ligne « D ».
- E. Après quinze (15) ans de service continu et moins de vingt (20) ans : une heure pour chaque tranche de 10,4 heures travaillées jusqu'au maximum prévu à la ligne « E ».
- F. Après vingt (20) ans de service continu: une heure pour chaque tranche de 8,67 heures travaillées jusqu'au maximum prévu à la ligne « F ».

3.5 Prorata

Le professionnel bibliothécaire permanent à temps partiel qui quitte le service de l'Employeur a droit, au cours de l'année en cours, au solde des heures de vacances accumulées pour l'année précédente et tel qu'indiqué au tableau de 3.4, en concordance avec le nombre de ses années de service, plus :

- A. Moins d'un (1) an de service continu : le nombre d'heures indiqué à la ligne « A » pour chaque tranche de 20,58 heures travaillées, depuis le début de l'année en cours, jusqu'au maximum prévu à la ligne « B ».
- B. Après un (1) an de service continu et moins de deux (2) ans : une heure pour chaque tranche de 20,58 heures travaillées, depuis le début de l'année en cours, jusqu'au maximum prévu à la ligne « B ».
- C. Après deux (2) ans de service continu et moins de cinq (5) ans : une heure pour chaque tranche de 13,72 heures travaillées depuis le début de l'année en cours jusqu'au maximum prévu à la ligne « C ».
- D. Après cinq (5) ans de service continu et moins de quinze (15) ans : une heure pour chaque tranche de 10,29 heures travaillées, depuis le début de l'année en cours, jusqu'au maximum prévu à la ligne « D ».

- E. Après quinze (15) ans de service continu et moins de vingt (20) ans : une heure pour chaque tranche de 8,23 heures travaillées, depuis le début de l'année en cours, jusqu'au maximum prévu à la ligne « E ».
- F. Après vingt (20) ans de service continu: une heure pour chaque tranche de 6,86 heures travaillées, depuis le début de l'année en cours, jusqu'au maximum prévu à la ligne « F ».

3.6 Crédit d'heures de maladie

Le professionnel bibliothécaire permanent à temps partiel peut accumuler un crédit d'heure de maladie, au cours d'une année, jusqu'à concurrence de deux (2) fois le nombre d'heures moyen travaillées de l'année précédente, à raison d'un douzième (1/12) par mois complet de service.