



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

VILLE DE DORVAL

Ci-après désignée « Cité » ou « Employeur »

et

**LE SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS
MUNICIPAUX DE MONTRÉAL
(SPPMM)**

Ci-après désigné « Syndicat »

2013-2018

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE	5
1.1 But de la convention collective	5
1.2 Définitions.....	5
1.3 Juridiction du syndicat et champ d'application	7
1.4 Droit syndical.....	7
1.5 Retenue syndicale.....	7
1.6 Affichage.....	8
1.7 Préséance de la convention	8
ARTICLE 2 - PROGRAMME DE CRÉATION D'EMPLOIS, FUSION OU CHANGEMENT DES STRUCTURES JURIDIQUES, ABOLITION DE POSTES ET CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	8
2.1 Programme de création d'emplois	8
2.2 Fusion ou changement des structures juridiques.....	8
2.3 Abolition de postes et changements technologiques.....	9
2.4 Travail à un tiers	9
ARTICLE 3 - CONGÉS	9
3.1 Congés sans traitement.....	9
3.2 Absences et congés pour raisons familiales ou parentales.....	10
3.3 Congé à traitement différé.....	11
3.4 Congés professionnels	12
3.5 Absence pour activités syndicales	13
3.6 Libérations syndicales	13
3.7 Heures de libération	14
3.8 Congés pour affaires judiciaires.....	14
3.9 Congés pour affaires publiques	14
3.10 Congés spéciaux	15
3.11 Congés personnels	15
3.12 Congés parentaux.....	15
3.13 Congé de maternité.....	16
3.14 Congé de prise en charge.....	17
3.15 Congé d'adoption	18
3.16 Congé de paternité.....	18
3.17 Congé parental	18

3.18	Congé parental partiel	19
3.19	Régime de prestations supplémentaires d'assurance parentale et avantages	19
3.20	Généralités	20
ARTICLE 4 - COMITÉ MIXTE DE RELATIONS PROFESSIONNELLES		21
4.1	But du comité	21
4.2	Composition du comité	21
4.3	Rôles du Comité	21
4.4	Procédures du Comité	21
ARTICLE 5 - HORAIRES, TEMPS SUPPLÉMENTAIRE, BANQUE DE TEMPS ET AUTRES		22
5.1	Horaires de travail	22
5.2	Travail supplémentaire	23
5.3	Gestion des banques de temps	24
5.4	Répartition du travail supplémentaire	25
5.5	Comparution lors d'un jour de congé	25
5.6	Jours fériés	25
5.7	Congé mobile et congé chômé	27
5.8	Congés mobiles – professionnels bibliothécaires à temps partiel	27
5.9	Congés supplémentaires	28
5.10	Congés supplémentaires - professionnels bibliothécaires à temps partiel	28
5.11	Vacances annuelles	28
5.12	Traitement lors de maladie non professionnelle	31
5.13	Régime d'assurance	33
5.14	Accident du travail et maladie professionnelle	34
5.15	Remboursement de dépenses	35
5.16	Prime de disponibilité	35
5.17	Ordre professionnel	35
5.18	Frais d'études	35
ARTICLE 6 - CONDITIONS D'EMPLOI		36
6.1	Statut du professionnel	36
6.2	Comblement de poste	36
ARTICLE 7 - CONDITIONS DE TRAITEMENT		39
ARTICLE 8 - MESURES DISCIPLINAIRES ET PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE		40
8.1	Mesures disciplinaires ou administratives	40
8.2	Mode de règlement des griefs	41

8.3	Arbitrage	42
ARTICLE 9 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES		43
9.2	Document professionnel	43
9.3	Dissidence du professionnel	44
9.4	Poursuite judiciaire	44
9.5	Obligation professionnelle	45
9.6	Informations.....	45
ARTICLE 10 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE		45
ANNEXE « A » ÉCHELLES DE TRAITEMENT APPLICABLES AUX FONCTIONS COUVERTES PAR LA PRÉSENTE CONVENTION		47
ANNEXE « B »	FORMULAIRE DEMANDE DE LIBÉRATION SYNDICALE	48
ANNEXE « C »	DESCRIPTIONS DE FONCTIONS.....	51
ANNEXE « D »	PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS	52
ANNEXE « E »	ENTENTE RELATIVE AU HARCÈLEMENT	53
ANNEXE « F »	ENTENTE RELATIVE AUX STAGIAIRES	54
ANNEXE « G »	CONTRAT TYPE DU CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	55
ANNEXE « H »	ALLOCATION AUTOMOBILE	56

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

1.1 But de la convention collective

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

1.2 Définitions

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

« *Année* » : signifie la période comprise entre le 1er mai et le 30 avril.

« *Assignment* » : signifie le passage temporaire d'un professionnel à un autre poste, à la condition qu'il remplisse les exigences du poste.

« *Caisse de retraite* » : Les professionnels participent au régime complémentaire de retraite des employés de la Cité de Dorval. Les dispositions de la présente convention collective ne peuvent contrevir aux règlements du régime de retraite lesquels prévalent en cas de conflit et sont autonomes.

« *Conjoints* » : signifie l'homme et la femme qui sont mariés et cohabitent ou qui vivent maritalement et sont père et mère d'un même enfant ou qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an; cette définition s'applique aussi aux personnes de même sexe qui vivent maritalement et qui résident ensemble depuis au moins un (1) an.

« *Fonction* » : signifie un poste ou un groupe de postes dont les tâches les plus importantes et les plus significatives sont équivalentes.

« *Jour ouvrable* » : signifie du lundi au vendredi à l'exception des jours fériés prévus à 5.6a) et des deux (2) jours de congé supplémentaires prévus à 5.9 et 5.10.

« *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 et qui n'a pas été replacé en permanence à un autre poste.

« *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 5.13 pendant plus de la moitié du nombre des jours ouvrables du mois.

« *Poste* » : signifie la localisation, dans la structure administrative de la Cité, d'un professionnel affecté à un ensemble de tâches dans le cadre général d'une fonction.

« *Professionnel* » : signifie un employé de la Cité couvert par la présente convention collective.

« *Professionnel bibliothécaire à temps partiel* » : signifie le professionnel nommé à titre 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 trente-cinq (35) heures par semaine.

Le professionnel bibliothécaire à temps partiel est régi par les conditions de travail de la convention collective, sauf stipulation contraire.

« *Professionnel permanent* » : signifie le professionnel nommé à titre permanent par le Conseil de la Cité, à une charge moyennant un traitement annuel.

« *Professionnel occasionnel* » : signifie tout professionnel nommé à titre occasionnel à un poste régi par la présente convention collective pour une durée qui ne peut excéder trois ans pour les motifs suivants :

- a) À l'occasion d'un surcroît temporaire de travail;
- b) Pour combler un poste devenu temporairement vacant par l'absence d'un professionnel devant éventuellement revenir à son poste;
- c) Pour combler un poste vacant ou nouvellement créé en attendant la nomination d'un professionnel permanent;
- d) Pour effectuer un mandat particulier qui ne requiert pas le recours à une personne salariée permanente.

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

L'Employeur peut, sur avis minimum de cinq (5) jours remercier en tout temps le professionnel occasionnel, qu'il ait ou non complété la période déterminée lors de son embauchage, sous réserve des normes d'ordre public.

Le professionnel occasionnel est régi par les conditions de travail prévues à la convention collective, sauf les dispositions suivantes qui ne s'appliquent pas : Article 2 en entier, sauf l'article 2.4, Section 3.1 (congés sans traitement), Section 3.3. (congé à traitement différé), Section 3.4 (congés professionnels), Section 3.6 (libérations syndicales), Section 5.18 (frais d'étude), (traitement de maladie non professionnelle), Section 6.3 (permanence du professionnel).

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

« *Traitement périodique* » : signifie le traitement annuel divisé par trois cent soixante-cinq et un quart ($365 \frac{1}{4}$) et multiplié par quatorze (14).

« *Taux horaire* » : signifie le traitement périodique divisé par soixante-dix heures (70 h).

1.3 Juridiction du syndicat et champ d'application

- a) L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant collectif des professionnels assujettis à l'accréditation du Syndicat.
- b) La présente convention collective s'applique à tous les professionnels régis par l'accréditation du Syndicat.
- c) Il est du ressort exclusif de la Cité 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

- a) Les parties déclarent ne prendre en considération en aucun cas, pour quiconque, les origines, les croyances ou le fait d'être membre ou non du Syndicat.
- b) 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.
- c) 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

- a) 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.
- b) 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.
- c) L'Employeur fait remise au Syndicat, à chaque période de paie, 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 de matricules des professionnels ainsi affectés par la retenue, le montant individuel de celle-ci pour la période et le montant accumulé depuis le début de l'année.
- d) Lorsqu'un professionnel est nommé pour occuper temporairement un poste hors unité, il est présumé être temporairement absent de son poste jusqu'à une durée maximale de douze (12) mois. Si le professionnel décide de revenir dans l'unité de négociation à l'intérieur de cette période, il reprend le poste qu'il détenait. S'il ne revient pas à l'intérieur de cette période, il perd toute ancienneté, à moins d'une entente entre les parties pour prolonger l'affectation. Pendant cette période, 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 1.5a) et 1.5c).

1.6 Affichage

- a) L'Employeur autorise le Syndicat à afficher des avis relatifs à ses affaires ou à les transmettre électroniquement par le biais des équipements de la Cité.
- b) Le Syndicat transmet à la division des ressources humaines 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.

ARTICLE 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

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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

- a) 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.
- b) Sous réserve de toute disposition législative applicable, advenant le cas où par législation ou autrement, suite à un transfert de juridiction ou de compétence, il y a intégration d'un salarié dans l'unité de négociation définie à 1.3a), l'Employeur convient, le cas échéant, de négocier au préalable avec le Syndicat, les modalités de ladite intégration.
- c) Les parties conviennent que l'Article 2 de la présente convention ne peut avoir pour effet d'empêcher l'Employeur de procéder aux changements de ses structures administratives.

2.3 Abolition de postes et changements technologiques

- a) Le titulaire d'un poste qui remplit adéquatement les attributions et les responsabilités qui lui incombent ne peut être démis de ses fonctions.
- b) Aucun professionnel permanent n'est remercié de ses services ou mis à pied ni ne subit une baisse de traitement par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques ou de modifications quelconques dans la structure ou dans le système administratif de l'Employeur ainsi que dans ses procédés de travail.
- c) S'il est nécessaire pour l'Employeur d'abolir un poste par suite d'améliorations techniques ou technologiques ou de modifications dans ses structures administratives ou dans ses procédés de travail, le professionnel permanent touché est mis en disponibilité et, en application de l'ARTICLE 6, relocalisé dans un autre poste sans perte de traitement. Toutefois, si un poste de niveau équivalent à celui occupé par le professionnel permanent avant l'abolition de son poste est vacant ou le devient, le professionnel permanent visé a le privilège d'être nommé dans ce poste, pourvu qu'il remplisse les exigences normales dudit poste.
- d) Lorsque l'Employeur abolit un ou des postes d'une même fonction dans une unité administrative, la mise en disponibilité des professionnels permanents se fait par ordre inverse d'ancienneté dans la fonction à l'intérieur de la plus petite unité administrative, à moins que des professionnels permanents plus anciens préfèrent être mis en disponibilité.
- e) Le professionnel permanent mis en disponibilité reçoit les augmentations prévues à la convention collective et conserve le groupe de traitement de la fonction qu'il détenait au moment de telle mise en disponibilité.
- f) Le Syndicat et le professionnel permanent 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.
- g) L'Employeur transmet au Syndicat, au mois de mars et au mois de septembre de chaque année, la liste des professionnels permanents en disponibilité, le cas échéant.

2.4 Travail à un tiers

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 permanent ne subit de réduction de traitement.

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

ARTICLE 3 - CONGÉS

3.1 Congés sans traitement

- a) Sous réserve des besoins de l'Employeur, un professionnel qui désire prendre un congé sans traitement peut obtenir la permission de s'absenter pour une période définie. La décision de l'Employeur peut être discutée à une réunion du Comité mixte de relations professionnelles prévue à l'article l'Article 4, mais ne peut faire l'objet d'un grief.

- b) Un professionnel qui désire prendre un congé sans traitement, afin de poursuivre des études, peut obtenir la permission de s'absenter sans rémunération pour une période définie; ces études doivent cependant être en relation avec la nature du travail qu'il exécute ou lui permettre d'accéder à une autre fonction chez l'Employeur.
- c) Le professionnel qui se voit refuser l'autorisation de prendre un congé sans traitement, afin de poursuivre des études, peut soumettre cette décision à la procédure d'arbitrage prévue à l'Article 8.
- d) Les parties conviennent de procéder à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables de la décision.
- e) Les articles 3.2 c), d), e), f), g) et h) s'appliquent *mutatis mutandis* au congé sans traitement.

3.2 Absences et congés pour raisons familiales ou parentales

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

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

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

- b) Un professionnel qui justifie de trois (3) mois de service continu peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus douze (12) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

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

- c) Après entente avec l'Employeur, le professionnel peut déduire son congé des banques prévues à la convention collective. La décision de l'Employeur ne peut faire l'objet d'un grief.
- d) Lors de son congé sans traitement, le professionnel ne peut exercer d'activités qui le placent en situation de conflit d'intérêts.
- e) Un professionnel qui a obtenu un congé sans traitement peut revenir au travail avant l'expiration du congé à la condition qu'il fasse parvenir à la division des ressources humaines un préavis écrit. Le retour avant terme sera autorisé selon les besoins de la Cité et pourvu que les circonstances le permettent.

- f) Le professionnel en congé sans traitement conserve, mais n'accumule pas les avantages et autres bénéfiques 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.
- g) Au cours d'un congé sans traitement, le professionnel peut continuer de participer aux régimes d'assurance prévus à 5.13, 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.
- h) 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.
- i) Nonobstant 3.2f), 3.2g) et 3.2h), dans le cas du congé prévu à 3.2b), le professionnel en congé conserve et accumule les avantages et autres bénéfiques prévus ou non dans la convention collective et ce, conformément à la Loi sur les normes du travail. À son retour, le professionnel reçoit le traitement qu'il aurait reçu s'il était demeuré en service continu dans sa fonction, y compris les augmentations statutaires.

3.3 Congé à traitement différé

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

a) Définition

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

Les conditions d'application du régime de congé à traitement différé font l'objet d'un contrat, dont l'exemple type est présenté à l'Annexe « G », entre la Cité et le professionnel visé. Ce contrat contient l'ensemble des modalités d'application du régime.

b) Admissibilité

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

c) **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.

d) **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.

e) **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

f) **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.

3.4 **Congés professionnels**

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

3.5 Absence pour activités syndicales

- a) Un professionnel choisi comme délégué à des congrès syndicaux est autorisé à quitter son travail.
- b) Un représentant du Syndicat peut s'absenter de son travail pour activités syndicales.
- c) Un professionnel peut s'absenter pour activités syndicales après entente avec la division des ressources humaines ou son représentant.

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, un maximum de deux (2) membres du Syndicat sont autorisés à quitter leur travail sans retenue de traitement lors des séances de négociation.

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.

- d) 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.
- e) Le Syndicat rembourse à l'Employeur le montant du traitement correspondant à l'absence du professionnel et la cotisation de l'Employeur à la Caisse de retraite des professionnels lorsque l'absence est motivée par 3.5a), 3.5b) et 3.5c).
- f) Le professionnel qui doit s'absenter de son travail pour les motifs ci-dessus mentionnés doit compléter le formulaire à cet effet apparaissant à ANNEXE « B » et le remettre à son supérieur immédiat ainsi qu'à la division des ressources humaines, la veille de son absence.
- g) Cependant, dans les cas d'urgence pour affaires syndicales, le formulaire peut être remis au supérieur immédiat, immédiatement avant le départ.

3.6 Libérations syndicales

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 :

- a) L'Employeur paie au professionnel libéré son traitement à chaque période de paie;
- b) L'Employeur prélève de la paie du professionnel libéré, sa cotisation à la Caisse de retraite;
- c) 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;
- d) Le professionnel libéré conserve ses droits et les privilèges de la convention collective;
- e) Le professionnel libéré continue de recevoir le crédit d'heures de maladie auquel il a droit;

- f) 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;
- g) Sur présentation d'un compte de l'Employeur, le Syndicat rembourse les traitements, lesquels sont majorés de trente-cinq pour cent (35%) pour tenir lieu des dépenses administratives et autres bénéfiques reçus à cette occasion;
- h) 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.

3.7 Heures de libération

L'Employeur accorde au Syndicat un total annuel de soixante (60) heures d'absence sans retenue de traitement afin qu'un ou des professionnels puissent se libérer aux fins d'activités syndicales.

3.8 Congés pour affaires judiciaires

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

3.9 Congés pour affaires publiques

- a) 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.
- b) 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.
- c) Le professionnel absent en vertu du présent article doit démissionner de son emploi avant d'accepter un 3^e mandat électif.
- d) Le professionnel doit démissionner s'il brigue un poste électif au Conseil municipal de la Cité.

3.10 Congés spéciaux

- a) Le professionnel peut bénéficier d'une absence motivée dans les cas suivants :
 - i. Quatre (4) jours ouvrables consécutifs, à l'occasion de son mariage ou de son union civile dont trois (3) jours sont sans réduction de traitement. Ces jours de congé consécutifs doivent être pris au plus tard une (1) semaine après l'évènement;
 - ii. Un (1) jour, à l'occasion du mariage ou de l'union civile de l'un de ses enfants, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur. Cette absence est sans réduction de traitement;
 - iii. Cinq (5) jours ouvrables consécutifs, à l'occasion du décès ou des funérailles du père, de la mère, du conjoint, de son enfant, de l'enfant du conjoint, de son frère, de sa sœur, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son beau-père ou sa belle-mère incluant un (1) jour sans réduction de traitement;
 - iv. Le jour du décès ou des funérailles d'un grand-parent, d'un oncle, d'une tante, d'un gendre, d'une belle-fille, d'un petit enfant ou d'un grand-parent du conjoint ou trois (3) jours ouvrables consécutifs si ces personnes habitent sous le même toit que le professionnel. Cette absence est sans traitement;
 - v. Le jour de l'ordination d'un frère ou d'un fils ou de la prononciation des vœux par une sœur, un frère ou un enfant : le jour de ces cérémonies.
- b) Dans les cas ci-dessus, si le mariage, les funérailles, l'ordination ou la prononciation des vœux ont lieu à plus de quatre-vingts (80) kilomètres du lieu de résidence du salarié, le professionnel a droit à un jour additionnel.
- c) 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 5.12 ou de toute banque d'heures prévue à la convention. Après épuisement de ces banques, le congé est sans traitement.

3.11 Congés personnels

- a) 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 et 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.
- b) 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 congé personnels peuvent être ajoutés à la période des vacances du professionnel.

3.12 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.

3.13 Congé de maternité

- a) La professionnelle peut s'absenter sans traitement pour un examen relié à la grossesse effectué par un professionnel de la santé ou par une sage-femme. La professionnelle avise son supérieur immédiat le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter. Par ailleurs, ces absences peuvent être déduites de l'une ou l'autre des banques prévues à la convention.
- b) Sous réserve des alinéas l) et m) du présent article, la professionnelle enceinte a droit à un congé de maternité sans traitement de vingt (20) semaines. Elle doit aviser l'Employeur dix (10) jours ouvrables avant la date de son départ en présentant un certificat médical de son médecin traitant, indiquant la date probable de la naissance.
- c) Le préavis peut être de moins de dix (10) jours ouvrables si le certificat médical atteste du besoin de la professionnelle de cesser le travail dans un délai moindre. En cas d'urgence découlant de l'état de grossesse ou en cas d'interruption de grossesse entraînant l'arrêt de travail, la professionnelle doit, aussitôt que possible, donner à l'Employeur un avis accompagné d'un certificat médical attestant de l'interruption de grossesse ou de l'urgence.
- d) Si la professionnelle ne présente pas l'avis prévu à l'alinéa b) du présent article, elle peut néanmoins partir en tout temps durant la période de six (6) semaines précédant la date probable de la naissance et bénéficier du congé de maternité.
- e) La répartition des semaines de congé avant et après la naissance est à la discrétion de la professionnelle concernée, à l'intérieur des limites suivantes :
 - i. La professionnelle peut quitter son travail en tout temps à compter de la seizième (16e) semaine avant la date probable de la naissance. Toutefois, à partir de la sixième (6e) 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.
 - ii. 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.
 - iii. Si la naissance a lieu après la date prévue, la professionnelle a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalant à la période de retard. Cette extension n'est pas accordée si la professionnelle peut bénéficier d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

- f) La professionnelle enceinte qui n'a pas encore droit, conformément à l'alinéa e) du présent article, de quitter le travail pour prendre son congé de maternité, ou qui n'est pas en congé de maternité en raison d'une interruption de grossesse, peut, en raison d'un mauvais état de santé relié à sa grossesse, s'absenter et est alors considérée en congé de maladie jusqu'au début du congé de maternité.
- g) Moyennant une demande accompagnée d'un certificat médical, la professionnelle enceinte exposée à des radiations, des substances toxiques ou à des conditions de travail comportant du danger physique pour elle ou l'enfant à naître, doit être déplacée dans un autre poste.
- h) La professionnelle qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de maternité à l'Employeur un avis, accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité de la durée indiquée au certificat médical.
- i) Sauf dans les cas prévus aux alinéas l) et m) du présent article, 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 l'alinéa j) du présent article.
- j) La professionnelle doit donner à l'Employeur un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail. À défaut de préavis, l'Employeur, s'il a fait parvenir l'avis prévu à l'alinéa i) du présent article, ou s'il n'y était pas obligé, n'est pas tenu de reprendre la professionnelle avant deux (2) semaines de la date où elle se présente au travail.
- k) En raison d'un mauvais état de santé relié à son accouchement, la professionnelle peut immédiatement après son congé de maternité prévu aux alinéas b) et h) du présent article, être considérée en absence maladie et les articles 5.12 et 5.13 s'appliquent.
- l) Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, la professionnelle a droit à un congé de maternité lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de la naissance.
- m) Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, la professionnelle a droit à un congé de maternité d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues, si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième (20^e) semaine.

3.14 Congé de prise en charge

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

3.15 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.

3.16 Congé de paternité

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

3.17 Congé parental

- a) Un congé parental, continu et sans traitement, qui ne peut excéder deux (2) ans après la naissance de l'enfant ou la date de la prise en charge dans le cas d'adoption, est accordé au professionnel, en prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption.
- b) Pour la partie du congé parental excédant celle couverte par le Régime québécois d'assurance parentale, le professionnel peut travailler à temps partiel. Dans ce cas, l'avis ci-dessous doit inclure le nombre hebdomadaire d'heures travaillées lequel ne peut être inférieur à vingt et une (21) heures.
- c) 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.
- d) 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.
- e) Au cours d'un congé parental, le professionnel peut continuer de participer au régime d'assurance collective, s'il est éligible, prévu à l'article 5.13 et s'il en fait la demande au début du congé tout en acquittant 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.
- f) Au cours du congé parental, le professionnel peut continuer à participer au régime de retraite, s'il est éligible, et s'il en fait la demande au début du congé tout en acquittant 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.

3.18 Congé parental partiel

- a) La présente section ne s'applique qu'au professionnel permanent ou au professionnel qui a complété sa période d'essai. Le professionnel qui ne se prévaut pas de l'article 3.17 a droit, sous réserve des besoins de l'Employeur, à un congé parental partiel d'au plus deux jours/semaine sans traitement, pouvant s'échelonner sur la même période de deux (2) ans.
- b) Le salarié peut toutefois combiner de façon continue un congé parental et un congé parental partiel à l'intérieur de cette même période de deux (2) ans. Dans ce cas, l'avis prévu à l'alinéa d) de l'article 3.17 doit contenir l'étalement de la période de congé parental et celle du congé parental partiel.
- c) Lorsque le salarié opte pour une période de congé parental partiel, il doit aviser son supérieur immédiat au moins trente (30) jours ouvrables avant le début du congé. L'avis doit obligatoirement contenir, en plus de la durée probable de la période de congé, l'identification du ou des deux (2) jour(s) de congé pour la période de congé.
- d) Le salarié qui veut mettre fin à son congé parental partiel avant la date prévue doit donner un avis écrit de son intention au moins quinze (15) jours ouvrables avant son retour.

3.19 Régime de prestations supplémentaires d'assurance parentale et avantages

- a) Le professionnel qui a complété vingt (20) semaines de service chez l'Employeur avant le début de son congé de maternité, de son congé d'adoption, de son congé parental ou de son congé de paternité qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime québécois d'assurance parentale, est déclaré admissible à de telles prestations, a droit, durant son congé, à une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90%) de son traitement hebdomadaire et les prestations du Régime québécois d'assurance parentale qu'il reçoit ou pourrait recevoir, sans toutefois excéder :
 - un maximum de vingt (20) semaines pour la professionnelle en congé de maternité;
 - un maximum de dix (10) semaines pour la professionnelle en congé parental en prolongation du congé de maternité;
 - un maximum de cinq (5) semaines pour le professionnel en congé de paternité;
 - un maximum de cinq (5) semaines pour le professionnel en congé parental en prolongation du congé de paternité;
 - un maximum de dix (10) semaines pour le professionnel en congé d'adoption;
- b) Le professionnel bénéficie d'une exonération des cotisations à la caisse de retraite des professionnels pendant les semaines pour lesquelles il reçoit des indemnités en vertu de 3.19a).
- c) L'indemnité prévue à 3.19a) 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.
- d) Pour les fins du présent article, le traitement hebdomadaire est obtenu en divisant par deux (2) le traitement périodique habituel.

- e) 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 de 3.19a), il ne pourra recevoir un revenu supérieur à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement habituel.

3.20 Généralités

- a) Le professionnel continue d'accumuler ancienneté, vacances, crédit d'heures en maladie et expérience aux fins d'admissibilité aux examens pendant :
- le congé de maternité (20 semaines);
 - le congé d'adoption (10 semaines);
 - le congé de paternité (10 semaines);
 - les trente-deux (32) premières semaines du congé parental si elle a bénéficié d'un congé de maternité;
 - les vingt-deux (22) premières semaines du congé parental s'il a bénéficié d'un congé de paternité;
 - les vingt-deux (22) premières semaines du congé parental s'il a bénéficié d'un congé d'adoption;
- b) Pendant le congé de maternité, le congé d'adoption, le congé parental et le congé de paternité, le professionnel demeure couvert par le régime d'assurance prévu à 5.13.
- c) Sous réserve de l'article 2.3, à son retour au travail après le congé de maternité, le congé parental, le congé de paternité ou le congé d'adoption, l'Employeur réinstalle le professionnel dans le poste qu'il occupait au moment de son départ ou dans un poste qu'il aurait obtenu durant son congé avec le traitement auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail.
- d) Après le congé de maternité, le congé parental, le congé de paternité ou le congé d'adoption, le professionnel peut épuiser son crédit de vacances à son retour au travail ou reporter celui-ci conformément à l'alinéa 5.11h)iii.
- e) Tous les congés doivent être pris de façon continue sauf pour les exceptions prévues à la Loi sur les normes. Malgré 3.16 et 3.17a), les dix (10) semaines continues constituées par le congé de paternité et le congé parental peuvent, avec l'accord du supérieur immédiat, être fractionnées en deux périodes distinctes.
- f) Le professionnel qui reçoit des prestations supplémentaires d'assurance parentale en vertu de l'article 3.19, n'a pas droit aux jours fériés et jours de congé mentionnés à l'article 5.6 écoulés durant cette période. Aux fins d'interprétation du présent article, les jours fériés écoulés pendant le congé parental sont remboursés après la prise du congé parental, par un montant forfaitaire égal au traitement habituel, moins toute somme reçue de l'assurance parentale, s'il y a lieu.

- g) À moins de stipulation expresse à l'effet contraire, aucune disposition du présent article ne peut avoir pour effet de conférer à un professionnel un avantage supérieur à celui dont il aurait bénéficié s'il était demeuré au travail.

ARTICLE 4 - COMITÉ MIXTE DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

4.1 But du comité

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

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

4.2 Composition du comité

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

4.3 Rôles du Comité

a) Relations professionnelles et de travail

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

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

c) 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 convenir des groupes de traitements de ces fonctions.

4.4 Procédures du Comité

- a) Le Comité se réunit pendant les heures normales de travail et les professionnels y siègent sans perte de traitement.

- b) Le Comité se réunit, au besoin, dans les quatorze (14) jours ouvrables suivant la demande écrite de l'une ou l'autre des parties et adopte toute procédure qu'il juge opportune pour sa régie interne. La demande contient les sujets que la partie souhaite traiter. Sur accord mutuel des parties, ce délai peut être prolongé.

- c) Un compte-rendu préparé par un représentant de l'Employeur et un représentant du Syndicat à tour de rôle est approuvé et signé par les parties.

ARTICLE 5 - HORAIRES, TEMPS SUPPLÉMENTAIRE, BANQUE DE TEMPS ET AUTRES

5.1 Horaires de travail

a) Horaire régulier

- i. La semaine normale de travail est de trente-cinq heures (35 h), réparties en cinq (5) jours ouvrables de sept (7) heures par jour, du lundi au vendredi inclusivement. Ces heures quotidiennes de travail sont réparties de huit heures (8 h) à dix-sept heures (17 h), moins une heure (1 h) pour le repas.
- ii. 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.
- iii. 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 différentes de celle prévue à l'alinéa a) du présent article; dans ce cas, il en informe le Syndicat et tel horaire doit être mentionné à l'avis de concours. L'Employeur ne peut abolir un poste aux fins d'en répartir les heures quotidiennes de travail différemment de celles prévues à l'alinéa a).

b) Horaire annuel (1820)

- i. Définition : La semaine normale de travail du professionnel dont l'horaire est réparti sur une base annuelle ne comporte pas un nombre prédéterminé d'heures ou de jours de travail. Toutefois, cet horaire comprend deux (2) jours consécutifs de congé. À moins d'avis contraire, ces deux (2) jours sont le samedi et le dimanche.
- ii. Le nombre annuel d'heures de travail est de mille huit cent vingt (1820), compris entre le 1^{er} mai d'une année et le 30 avril suivant.
- iii. Les modalités d'application de l'horaire annuel sont établies après entente entre le professionnel et son supérieur immédiat, et le professionnel, dans l'année en cours, ajuste son horaire pour ne pas excéder, au terme de l'année, mille huit cent vingt (1820) heures.
- iv. 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.

- v. Si, à cause de circonstances exceptionnelles, et avec l'autorisation du supérieur immédiat, le total des heures annuelles de travail excède mille huit cent vingt (1820) heures au terme de l'année (1er 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 l'article 5.3.
- vi. Afin de gérer son horaire de travail annuel, le professionnel dispose d'un relevé mensuel produit par le responsable de son unité administrative.
- vii. Le professionnel ou son supérieur immédiat 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 l'alinéa a) du présent article, 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.

c) Horaire de travail des professionnels bibliothécaires à temps partiel

L'horaire de travail des professionnels bibliothécaires à temps partiel est établi suivant les besoins du service pour combler les heures d'ouverture de la bibliothèque.

Si la journée de travail du professionnel bibliothécaire à temps partiel dépasse cinq (5) heures, trente (30) minutes est allouées pour le repas.

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

- i. 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.
- ii. S'il y a désaccord, il doit y avoir discussion avec le Syndicat. Le professionnel doit alors être avisé au moins deux (2) jours ouvrables à l'avance et dans ce cas, le nouvel horaire ne peut inclure les samedis, les dimanches et les jours fériés, à moins de circonstances exceptionnelles.
- iii. Si le Syndicat, après consultation, est en désaccord avec les modifications proposées, celles-ci s'appliquent et demeurent. Les parties s'engagent toutefois à procéder à un arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables.

5.2 Travail supplémentaire

a) Définition

Travail supplémentaire signifie tout travail accompli par un professionnel à la demande du supérieur immédiat, en sus de la semaine normale de travail.

b) Compensation du travail supplémentaire

- i. Les heures de travail supplémentaires sont majorées de cinquante pour cent (50 %) et versées dans une banque de temps à compenser.
- ii. Les heures de travail supplémentaires effectuées le dimanche sont majorées de cent pour cent (100 %) et versées dans une banque de temps à compenser.

- iii. 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.

c) **Rappel au travail**

- i. Le professionnel obligé de revenir de son domicile pour effectuer un travail supplémentaire se verra créditer, dans sa banque de temps à compenser, un minimum de trois heures (3 h) de travail supplémentaires, majorées de cinquante pour cent (50 %).
- ii. Une demi-heure (½ h) est allouée pour le transport à l'intérieur de cette période.
- iii. Toutefois, si la présence de ce professionnel est de nouveau requise avant l'expiration de cette période de trois heures (3 h), ce dernier ne peut réclamer à nouveau d'être compensé un minimum de trois heures (3 h) et son travail supplémentaire compte à partir du premier appel.

5.3 **Gestion des banques de temps**

- a) Le solde des congés mobiles, congés de maladie et des vacances non utilisées s'accumulent dans une banque de temps à compenser, gérée selon les dispositions suivantes :

- Le professionnel utilise les heures ainsi accumulées après entente avec son supérieur immédiat et dans la mesure où les besoins de la Cité le permettent.
- Le professionnel peut accumuler, dans cette banque, les heures à compenser jusqu'à un maximum de trois cent cinquante (350) heures. Les heures en supplément des trois cent cinquante (350) heures sont automatiquement payées.

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.

- b) Les heures de travail supplémentaires majorées, selon les dispositions prévues à l'alinéa 5.2b) du présent article, s'accumulent dans une banque de temps à compenser, gérée selon les dispositions suivantes :

- Le professionnel utilise les heures ainsi accumulées après entente avec son supérieur immédiat et dans la mesure où les besoins de la Cité le permettent.
- Le professionnel peut accumuler, dans cette banque, les heures à compenser jusqu'à un maximum de deux cent cinquante (250) heures. Les heures en supplément des deux cent cinquante (250) heures sont automatiquement payées.

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.

- c) Nonobstant toute disposition contraire, les heures accumulées dans la banque de temps à compenser (max. 350 hrs) et la banque de temps supplémentaire (max. 250 hrs) sont monnayées et versées en un montant forfaitaire lorsqu'un professionnel annonce qu'il quittera à la retraite, suite à son décès, son congédiement ou lorsqu'il est déclaré invalide par la Régie des rentes du Québec (au taux en vigueur au moment de l'évènement).

- d) L'Employeur envisage d'implanter un RÉER collectif. Dans l'éventualité où celui-ci est implanté, un professionnel pourra alors y verser les sommes monnayées en vertu de la banque de temps à compenser et de la banque de temps supplémentaire selon les règles qui seront applicables.

5.4 Répartition du travail supplémentaire

- a) Le travail supplémentaire est accompli par le professionnel qui exécute ordinairement la tâche pour laquelle le travail supplémentaire est requis.
- b) Si plusieurs professionnels exécutent la même tâche, le travail supplémentaire est d'abord offert aux professionnels permanents, ensuite aux professionnels occasionnels. Si aucun de ces derniers n'est disponible, l'Employeur offre à un autre professionnel de la Cité l'exécution du travail supplémentaire, pourvu qu'il soit apte à l'exécuter.
- c) S'il n'y a pas de volontaire, la Cité peut forcer le professionnel à faire du temps supplémentaire en débutant par les professionnels occasionnels et, par la suite, les permanents qui possèdent les compétences pour faire le travail.

5.5 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 5.2b) du présent article.

5.6 Jours fériés

- a) Sont chômés et rémunérés les jours suivants:
- Le Jour de l'An;
 - Le lendemain du Jour de l'An;
 - Le Vendredi saint;
 - Le Lundi de Pâques;
 - La fête des Patriotes;
 - La Fête nationale du Québec;
 - La fête du Canada;
 - La fête du Travail;
 - L'Action de grâces;
 - La veille de Noël;
 - Le jour de Noël;
 - Le lendemain de Noël;
 - La veille du Jour de l'An

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

- b) Si le jour férié est un samedi ou un dimanche, le congé est reporté à la journée ouvrable suivante. Toutefois, si la veille de Noël et la veille du Jour de l'An coïncident avec un samedi ou un dimanche, ces jours de congé sont reportés au vendredi précédant Noël et le jour de l'An. Cependant, les dispositions de cet alinéa ne s'appliquent pas pour le professionnel dont l'activité cesse le jour férié même.
- c) Dans le cas de substitution d'un jour férié, seul est considéré jour férié le jour servant de substitut.
- d) Le professionnel qui néglige ou refuse de travailler lorsqu'il en est requis l'un des jours fériés mentionnés à l'alinéa a) du présent article ou tout autre jour de congé accordé par l'Employeur, ne perd pas le salaire attribué pour ce congé, sauf s'il s'agit d'un cas d'urgence ou d'un spécialiste dont les services sont absolument requis comme tel. La présente disposition ne s'applique pas à la Fête nationale du Québec.

e) **Calcul du temps**

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

f) **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.

g) **Professionnel requis de travailler un jour férié**

- i. Lorsqu'un professionnel est requis de travailler un jour férié, les modalités suivantes s'appliquent :
- Les heures fériées non utilisées sont reportées selon les modalités prévues à g)ii.
 - 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 l'alinéa e) du présent article, et une majoration de 50 % en temps est accordée;
 - Le temps travaillé est versé 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 l'alinéa e) du présent article, sont compensées selon les modalités prévues à 5.3.
- ii. Les heures de jour férié à être reportées le sont après entente entre le professionnel et son supérieur immédiat compte tenu des besoins de la Cité.
- iii. À défaut d'être prises avant le 30 avril d'une année, les heures des jours fériés accumulées au cours des douze (12) mois précédents sont, après entente avec le supérieur immédiat, remises à la suite des vacances annuelles prises dans la période du 1er mai au 30 avril qui suit ou payées, selon le traitement au 30 avril, au plus tard le 30 juin qui suit, en autant que le professionnel en ait fait la demande.

h) Traitement lors d'un jour férié

- i. Le professionnel qui travaille la veille ou le lendemain d'un jour férié bénéficie du plein traitement pour ce jour férié.
- ii. 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.
- iii. Le professionnel absent sans traitement la veille et le lendemain d'un jour férié ne bénéficie d'aucun traitement pour ce jour férié, sauf si l'absence est autorisée par son supérieur immédiat.
- iv. Le professionnel déjà rémunéré en vertu des dispositions de 5.13 ou 5.14 ne bénéficie d'aucun traitement additionnel ni de remise de jour férié.

i) Professionnels bibliothécaires à temps partiel

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

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

5.7 Congé mobile et congé chômé

- a) Le professionnel a droit à trente-neuf (39) heures de congé mobile qu'il doit prendre à l'intérieur de la période comprise entre le 1^{er} mai et le 30 avril de chaque année, et ce, après entente avec son supérieur immédiat.
- b) L'acquisition de ces heures de congé mobile est établie en vertu des mois complets de service accumulés entre le 1^{er} mai et le 30 avril de la période en cours, à raison de trois heures quinze minutes (3 h 15 min.) par mois, jusqu'à un maximum de trente-neuf (39) heures.
- c) 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.
- d) À défaut d'être prises avant le 30 avril d'une année, les heures de congé mobile au cours des douze (12) mois précédents sont, au choix du professionnel, payées ou versées dans la banque de temps à compenser.

5.8 Congés mobiles – professionnels bibliothécaires à temps partiel

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

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

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

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

À défaut d'être prises avant le 30 avril d'une année, les heures de congé mobile au cours des douze (12) mois précédents sont, au choix du professionnel bibliothécaire à temps partiel, payées ou versées dans la banque de temps à compenser.

5.9 Congés supplémentaires

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

Avant le 1^{er} décembre de l'année concernée, selon les besoins de la Cité, l'Employeur doit aviser les professionnels permanents requis de travailler aux dates mentionnées au premier alinéa. Les jours ainsi travaillés sont rémunérés au taux horaire régulier du professionnel. Les heures de congé demeurent en banque et doivent être prises ultérieurement conformément à l'article 5.7a).

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

Le professionnel permanent déjà rémunéré en vertu des dispositions des articles 5.13 et 5.14 ne bénéficie d'aucun traitement additionnel ni de remise pour ce jour de congé chômé et rémunéré.

5.10 Congés supplémentaires - professionnels bibliothécaires à temps partiel

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

5.11 Vacances annuelles

a) Droit aux vacances

Le droit aux vacances est acquis le 1er mai de chaque année pour services rendus au cours des douze (12) mois précédents. La période des vacances s'étend du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année suivante et les vacances ne peuvent être reportées d'une année à l'autre sous réserve des alinéas h)iii et h)iv. Cependant, avec l'autorisation préalable de l'autorité compétente, le professionnel peut reporter une partie de ses vacances à l'année immédiatement suivante. Seul l'excédent de trois (3) semaines de vacances peut être ainsi reporté.

b) 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.

c) Quantum de vacances

- i. Le professionnel a droit au cours de chaque année qui s'établit du 1er mai au 30 avril, à des vacances annuelles d'après le nombre d'années de service au 30 avril de l'année précédente selon le nombre d'heures hebdomadaires* de sa fonction, tel qu'indiqué au tableau ci-après :

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

* Heures hebdomadaires : trente-cinq (35) heures

- 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 ».
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

- ii. Le professionnel bibliothécaire à temps partiel et le professionnel occasionnel bénéficiant des dispositions prévues aux articles a) et c) et suivants au prorata des heures travaillées.
- iii. 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 ou son supérieur immédiat. Le professionnel bénéficie, sur demande, des journées de vacances sans traitement nécessaire pour compléter deux (2) semaines normales de vacances, y compris les journées de vacances auxquelles il a droit.
- iv. 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.

d) Déplacement du dîner

Si pour les besoins de la Cité, il y a eu déplacement autorisé du dîner du professionnel et que la période de temps à travailler dans l'après-midi est moindre que trois (3) heures, le professionnel peut prendre la totalité de ce temps à même ses crédits de vacances.

e) 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 5.11c).

f) 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 5.11c)i, 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 5.11c)i.

g) Professionnel absent sans traitement

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

h) Cumul des vacances lors d'absence en maladie

- i. 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 5.13, a droit, au 1er mai suivant, à un nombre d'heures de vacances correspondant au nombre de mois complets de service incluant les six (6) premiers mois d'absence pour maladie. Le professionnel n'accumule aucune heure de vacances pendant la période en excédent dudit six (6) mois d'absence pour maladie.

- ii. Le professionnel absent pour maladie professionnelle ou accident de travail en vertu de 5.14, n'a droit à l'accumulation de vacances que pour les douze (12) premiers mois de ladite absence.
- iii. Le professionnel de retour d'un congé sans traitement, d'un congé de maternité, d'un congé parental, d'un congé d'adoption, d'un congé de paternité, d'une absence en maladie ou pour accident du travail ou maladie professionnelle peut reporter au 1er mai suivant sa date de retour au travail, le nombre d'heures annuelles de vacances, s'il en est, pour lui permettre de bénéficier au maximum du même nombre d'heures de vacances auquel il aurait eu droit s'il était demeuré au travail.
- iv. Pour le professionnel visé par les articles h)i et h)ii ci-dessus, les heures de vacances accumulées et non utilisées au 30 avril d'une année ou en excédent du nombre maximum d'heures prévu à h)iii, si tel est le cas, sont remboursées ou, au choix du professionnel, reportées à l'année suivante.

5.12 Traitement lors de maladie non professionnelle

a) Crédit d'heures de maladie

- i. 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 (70) heures, à raison d'un douzième (1/12) par mois complet de service.
- ii. 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 1er mai d'une année ou la date de son embauche et le 30 avril de l'année suivante.
- iii. Le professionnel dont le nombre hebdomadaire d'heures de travail est modifié après le 1er mai d'une année voit son crédit d'heures de maladie ajusté en conséquence.
- iv. Les articles précédents concernant le crédit d'heures de maladie ne s'appliquent pas au professionnel bibliothécaire à temps partiel. Ce dernier accumule un crédit d'heures de maladie au cours d'une année, à raison d'une heure pour chaque tranche de 26 heures travaillées, soit 1/26, jusqu'à concurrence de 70 heures par année.

Annuellement, le 1er mai, l'Employeur accorde le crédit d'heures de maladie selon le nombre d'heures travaillées pendant la période comprise entre le 1er mai d'une année ou la date de son embauche et le 30 avril de l'année suivante.

Aux fins du calcul des heures travaillées, les heures de vacances, de jours fériés, de congés mobiles, les heures de maladie utilisées ou les heures de libération syndicale sont considérées.

Le professionnel bibliothécaire à temps partiel qui s'absente pour raison de maladie et qui a des heures à son crédit, est rémunéré pour ces heures d'absence jusqu'au maximum des heures prévues pour son emploi cette journée. Les heures sont payées au taux de la fonction qu'il aurait normalement effectuée.

- v. Le professionnel qui s'absente en raison de maladie ou accident autre que ce qui est prévu à 5.14 peut utiliser son crédit d'heures de maladie prévu à 5.9a) i et iv ou sa banque de temps à compenser prévu à 5.3 pour couvrir le délai de carence prévu au contrat d'assurance invalidité courte durée.

b) Crédit ou remise du solde

- i. Au 30 juin de chaque année, l'Employeur paye le solde du crédit d'heures de maladie pour la période comprise entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours selon 5.12b) i et non utilisé par le professionnel, au taux du traitement du professionnel au 30 avril précédent. Toutefois, la totalité du solde du crédit d'heures de maladie peut, au choix du professionnel, être compensée en heures de vacances portées au crédit de sa banque d'heures de vacances de l'année en cours. La professionnelle ou le professionnel qui bénéficie d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption, d'un congé de paternité 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 1er mai de chaque année, s'il souhaite que la totalité du solde de son crédit d'heures de maladie soit transformée en vacances ou reportée en vertu du paragraphe précédent. À défaut de fournir un tel avis à l'intérieur de la période précitée, l'Employeur procède au paiement.

- ii. Lors de sa mise à la retraite, de sa démission, de son renvoi ou de son décès, tout professionnel ou ses ayants droit bénéficient du solde d'heures de maladie accumulées à son crédit, en vertu de 5.12a) payable au taux horaire de son dernier traitement.
- iii. Aux fins d'application des dispositions de 5.12b) i et 5.12b) ii du présent article, le professionnel n'a droit pour l'année durant laquelle il abandonne son emploi qu'à un douzième (1/12) du nombre d'heures prévu pour sa fonction, en vertu de 5.9a) par mois complet de service entre le 1er mai courant et le moment de son départ.
- iv. 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.

c) Information sur le solde des banques

Sur chaque talon de paie, l'Employeur informe le professionnel du solde de ses banques d'heures de maladie accumulées en vertu de 5.12a).

d) Examen médical

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

- ii. 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.
- iii. Lorsqu'il y a une divergence d'opinion médicale pendant une période d'absence entre le médecin traitant, le médecin de l'assureur ou le médecin expert de la Cité, les parties s'engagent alors à retenir, dans les trente (30) jours suivant le dernier rapport médical contradictoire, les services d'un expert qui agira alors à titre de médecin-arbitre. Sa décision sera finale et exécutoire. Dans l'éventualité où les parties ne réussissent pas à s'entendre sur la nomination du médecin-arbitre, chaque partie suggère deux noms d'expert et un tirage au sort est alors effectué pour nommer le médecin-arbitre. Les honoraires du médecin-arbitre sont payés à parts égales par l'Employeur et par le professionnel visé. Le professionnel ne peut refuser de se soumettre audit examen auprès du médecin-arbitre et doit collaborer avec ce dernier.
- iv. 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.

e) Retour progressif

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

5.13 Régime d'assurance

- a) L'Employeur maintient en vigueur le régime d'assurance actuel ou un équivalent dans son ensemble.

- b) À titre indicatif, le régime d'assurance doit prévoir :
- Une indemnité au décès égale à deux (2) fois son traitement annuel;
 - Une indemnité courte durée d'au moins soixante-quinze pour cent (75 %) de son traitement pour une certaine période payable après un délai de carence de cinq (5) jours;
 - Une indemnité longue durée d'au moins soixante-dix pour cent (70 %) de son traitement payable après la couverture de l'assurance courte durée;
 - Une indemnité en cas de mutilation ou décès accidentel avant la retraite;
 - Une assurance médicale complémentaire;
- et ce, sous réserve des clauses pertinentes de la police d'assurance en vigueur.
- c) L'Employeur assume la totalité de la prime de la police d'assurance.
- d) Le professionnel occasionnel et le bibliothécaire à temps partiel ne bénéficient pas des bénéfices prévus à la section 5.13, à moins qu'ils se qualifient en vertu des conditions prévues à la police d'assurance.
- e) 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.
- f) Les dispositions de l'Article 8 ne s'appliquent pas eu égard aux décisions de l'assureur.

5.14 Accident du travail et maladie professionnelle

- a) Dans le cas de blessures subies ou de maladie résultant de l'exercice de ses fonctions, le professionnel reçoit un montant égal au traitement net en temps régulier qu'il aurait reçu s'il était demeuré au travail, tant qu'il n'est pas redevenu apte à reprendre le travail ou qu'il n'est pas établi de façon définitive qu'il ne pourra plus reprendre le travail. Cependant, le professionnel rembourse à l'Employeur toute somme d'argent qu'il perçoit en compensation de traitement par l'application de la Loi sur l'assurance-automobile du Québec ou des règlements adoptés sous l'autorité de cette loi.
- b) De même, le professionnel rembourse à l'Employeur toute somme d'argent qu'il perçoit en compensation de traitement par l'application de la Loi des accidents du travail ou des règlements adoptés sous l'autorité de cette loi.
- c) Nonobstant les dispositions contraires ou incompatibles de la convention collective, 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 de toute fonction de groupe de traitement inférieur, qu'il est apte à occuper, et ce, sans perte de traitement.
- d) 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.

5.15 Remboursement de dépenses

- a) Le professionnel est remboursé de toute dépense encourue dans ou en conséquence de l'exercice de sa fonction, en autant que celle-ci ait été approuvée au préalable par l'Employeur.
- b) La politique de l'Employeur consiste à accorder un taux uniforme d'allocation de dépenses et de frais de déplacement aux professionnels qui sont appelés à encourir de tels frais dans des circonstances analogues.
- c) Le professionnel qui se croit lésé par l'interprétation des termes du présent article ou l'application qui en est faite peut soumettre son grief selon le mode de règlement des griefs et d'arbitrage prévu à l'Article 8.
- d) Pour tout déplacement impliquant des dépenses prévisibles de vingt-cinq dollars (25,00 \$) et plus, l'Employeur accorde, sur demande, une avance pour compenser les frais de déplacement et les dépenses approuvées au préalable.

5.16 Prime de disponibilité

- a) L'Employeur peut s'assurer de la disponibilité d'un professionnel, par le port d'un téléavertisseur ou d'un téléphone cellulaire, pour toute période en dehors des heures normales de travail de ce professionnel.
- b) Au prorata du nombre d'heures de disponibilité complétées, le professionnel requis d'être en disponibilité reçoit le montant correspondant à une heure de travail rémunérée selon son taux horaire par tranche complète de huit heures de disponibilité.

5.17 Ordre professionnel

L'Employeur consent à rembourser à tout professionnel, sur présentation de l'avis de cotisation, les frais d'adhésion à un Ordre professionnel lorsqu'il l'exige pour le maintien en emploi.

5.18 Frais d'études

- a) L'Employeur consent à rembourser à tout professionnel, sur présentation d'une attestation de succès ou, dans le cas où il n'existe pas d'examen, une attestation de présence au cours, la moitié des frais d'inscription et de scolarité de tout cours d'études approuvé par l'Employeur avant le début du cours et qui est en relation avec la nature du travail exécuté par le professionnel ou qui peut lui permettre d'accéder à une fonction supérieure.
- b) Si un cours est demandé par l'Employeur ou les autorités gouvernementales, les frais d'inscription et de scolarité seront complètement payés par l'Employeur; si ces cours ont lieu durant les heures de travail, il n'y a pas de retenue de traitement. Si ces cours ont lieu en dehors des heures de travail, la durée de ceux-ci est déduite des heures de travail de la semaine normale, le tout sujet à entente entre l'Employeur et le professionnel concerné.
- c) Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas au professionnel bénéficiant d'un congé sans traitement.

ARTICLE 6 - CONDITIONS D'EMPLOI

6.1 Statut du professionnel

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

6.2 Comblement de poste

a) Délai de comblement

Lorsqu'un poste devient vacant ou est nouvellement créé, l'Employeur doit, s'il décide de le combler :

- i. Le combler par un professionnel en disponibilité;
- ii. Afficher un avis de concours dans un délai de six (6) mois de la vacance ou de la création du poste.

b) Concours

- i. Si l'Employeur décide de combler un poste vacant ou nouvellement créé, un avis de concours sera affiché pendant cinq (5) jours ouvrables dans tous les bureaux de la Cité où travaillent des professionnels en indiquant si le concours est réservé à l'interne ou s'il est également ouvert à l'externe et en précisant :
 - le titre de fonction et le groupe de traitement des postes à combler;
 - le statut du poste à combler;
 - le ou les lieux de travail;
 - 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;
 - la date limite d'inscription;
 - le nom du responsable du concours.
- ii. L'Employeur s'assure que le Syndicat a accès aux avis de concours.
- iii. Le candidat intéressé à occuper ce poste doit transmettre son curriculum vitae à la division des ressources humaines.
- iv. 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.

c) Choix du professionnel

Le choix du professionnel se fait selon l'ordre suivant :

1. Le professionnel le plus compétent à réaliser les mandats du poste;
2. S'il n'y a aucun professionnel apte à réaliser les mandats du poste parmi les professionnels au service de l'Employeur, la division des ressources humaines peut alors avoir recours à un candidat de l'extérieur.

d) Délais pour occuper le poste

Le professionnel nommé doit occuper le poste dans le mois qui suit la date de la décision du directeur du Service visé. Il reçoit, s'il y a lieu, son nouveau traitement à compter de la date d'entrée en fonction.

6.3 Permanence du professionnel

- a) Le professionnel est soumis à une période d'essai d'au plus cinquante-deux (52) semaines.
- b) Le professionnel occasionnel 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 la même unité administrative, voit sa période d'essai réduite du nombre de semaines où il a occupé ce poste. La période d'essai ainsi déterminée ne peut être inférieure à treize (13) semaines.
- c) Toute absence de dix (10) jours ouvrables et plus, sauf pour vacances annuelles, prolonge d'autant la période d'essai.
- d) Au terme de sa période d'essai, le professionnel est recommandé au conseil de la Cité si son évaluation est favorable.
- e) 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.

6.4 Ancienneté

a) Acquisition et perte du droit d'ancienneté

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.

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

- i. Absence avec ou sans traitement causée par maladie ou accident;

- ii. Absence ou congé avec ou sans traitement autorisé par la convention collective ou par l'Employeur selon le cas;
 - iii. Absence pour activités syndicales ou professionnelles autorisée par la convention ou par l'Employeur;
 - iv. Période de suspension pour raisons disciplinaires.
- b) Le professionnel perd les droits que confère son ancienneté et son emploi pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :
- i. S'il quitte de son plein gré son emploi sans avoir obtenu, au préalable, une permission d'absence de son Employeur;
 - ii. S'il est congédié pour cause juste et suffisante dont la preuve incombe à l'Employeur;
 - iii. S'il démissionne;
 - iv. S'il est absent sans permission ou sans excuse raisonnable pendant trois (3) jours consécutifs;
 - v. S'il n'est pas rappelé au travail à l'intérieur d'une période de deux (2) ans suite à une mise à pied, lorsque le salarié possède au moins un (1) an d'ancienneté.
- c) 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 de son Service. S'il y a désaccord, le professionnel soumet son cas selon la procédure de règlement des griefs prévue à 8.1.

6.5 Rétrogradation et réintégration

- a) Dans les six (6) mois qui suivent la date de son entrée en service dans sa nouvelle fonction si, de l'avis de la division des ressources humaines, le professionnel ne peut remplir adéquatement sa fonction, il doit être retourné à son ancienne fonction ou une fonction équivalente. Les raisons motivant cette rétrogradation sont données au professionnel concerné et, sur demande, au Syndicat.
- b) Dans le même délai, le professionnel promu peut, avec l'approbation de la division des ressources humaines, 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.

ARTICLE 7 - CONDITIONS DE TRAITEMENT

7.1 Augmentation statutaire

Conformément à l'article 7.1a), 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 » de la présente entente pour sa fonction.

Les augmentations statutaires sont versées rétroactivement au 1^{er} janvier 2013 aux professionnels qui y sont éligibles.

a) Versement de l'augmentation statutaire

Le professionnel reçoit son augmentation statutaire le jour anniversaire de sa nomination ou de sa promotion temporaire ou permanente, sur décision de l'autorité compétente pour les années 2013, 2014, 2015 et les années subséquentes. 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.

b) Rétroactivité

La Cité convient de remettre aux professionnels visés y ayant droit, dans les soixante (60) jours qui suivront la signature de la présente entente, les montants de rétroactivité dus, le cas échéant, en vertu des articles 7.1 et 7.2. Le professionnel ayant quitté à la retraite a droit à la rétroactivité jusqu'à la date de son départ. Il n'y a aucune autre rétroactivité de quelque nature que ce soit à l'exception de celle prévue aux articles 7.1 et 7.2.

7.2 Plan de rémunération et de traitement

- a) Le traitement quotidien d'un professionnel en période d'essai, occasionnel ou permanent est établi en prenant pour base la semaine de cinq (5) jours de travail.
- b) 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.
- c) Le traitement individuel du professionnel au service de la Cité est modifié sous réserve de l'alinéa d) du présent article, de la façon suivante aux dates prévues ci-après :
 - Pour l'année 2013: majoration de 2 %;
 - Pour l'année 2014: majoration de 2 %;
 - Pour l'année 2015: majoration de 2 %;
 - Le 1^{er} janvier 2016 : majoration de 2 %;
 - Le 1^{er} janvier 2017: majoration de 2.5 %;
 - Le 1^{er} janvier 2018: majoration de 2 %.

- d) Le 1er janvier des années prévues à l'alinéa c) du présent article, le traitement du professionnel est majoré du taux prévu audit article, le cas échéant, jusqu'à concurrence du nouveau maximum de l'échelle de traitement applicable.
- e) 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 tel que prévu à l'annexe A.
- f) 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.
- g) Rétroactivité : La Cité convient de remettre aux professionnels visés y ayant droit, dans les soixante (60) jours qui suivront la signature de la présente entente, les montants de rétroactivité dus, le cas échéant, en vertu de l'alinéa c) du présent article. Pour être éligible, le professionnel doit être à l'emploi en date de la signature de la présente entente. Le professionnel ayant quitté à la retraite a droit à la rétroactivité jusqu'à la date de son départ. Il n'y a aucune autre rétroactivité de quelque nature que ce soit à l'exception de celle prévue à 7.1b).

7.3 Versement du traitement

- a) Le traitement annuel est réparti en traitements périodiques versés tous les deux (2) jeudis avant-midi. Si un jour de paie coïncide avec un jour férié, le traitement est versé le jour ouvrable précédent.
- b) 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 5.12. 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.
- c) L'Employeur n'est pas tenu de se conformer à cette obligation si cette façon d'agir fait courir le risque de ne pas pouvoir récupérer l'argent versé en trop ou si le professionnel a agi malhonnêtement ou négligemment en acceptant les sommes perçues en trop.

ARTICLE 8 - MESURES DISCIPLINAIRES ET PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

8.1 Mesures disciplinaires ou administratives

- a) Dossier personnel du professionnel
 - i. Aucun rapport défavorable ne doit être versé au dossier du professionnel ni diffusé sans que ce dernier n'en ait reçu copie au préalable. Les rapports d'expertise médicale ne font pas partie de ce dossier.
 - ii. La mesure disciplinaire doit être remise par écrit au lieu de travail du professionnel, sauf si l'Employeur risque d'encourir un préjudice.

iii. La position écrite du professionnel face au rapport défavorable doit être inscrite au dossier.

b) Retrait du dossier

Tout document relatif à des réprimandes et avertissements versés au dossier du professionnel est retiré après une période de dix-huit (18) mois travaillés et ne pourra être invoqué, sauf s'il y en a eu d'autres concernant une affaire de même nature versée au dossier durant cette période.

c) Accès au dossier

Le professionnel obtient les renseignements concernant son dossier personnel dans les cinq (5) jours après en avoir fait la demande écrite à l'Employeur.

8.2 Mode de règlement des griefs

a) Règlement avec le supérieur immédiat

- i. Le professionnel qui estime que ses droits ont été lésés, doit avant de soumettre un grief, tenter de régler son problème avec son supérieur immédiat. Il pourra alors s'il le désire, être accompagné du représentant du Syndicat.
- ii. Le représentant du Syndicat chargé d'une enquête pour grief peut, après avoir complété le formulaire prévu à cet effet, enquêter pendant les heures de travail sans perte de traitement lorsque la nature du grief l'exige.
- iii. L'Employeur peut cependant reporter, pour une courte période, une libération syndicale à cette fin, si celle-ci affecte de façon sérieuse le bon fonctionnement de l'unité administrative où travaille le représentant du Syndicat.
- iv. Toutefois, ce report ne peut s'effectuer s'il entraîne la prescription du grief.

b) Première étape

- i. Le grief que le Syndicat juge à propos de formuler est soumis par écrit à la division des ressources humaines, avec un rapport sommaire de ce qui constitue le grief et les principaux articles en litige. Il doit être soumis dans les soixante (60) jours de la connaissance de l'événement par le professionnel visé ou par le Syndicat selon la première des deux éventualités.
- ii. Le Comité mixte de relations professionnelles discute du grief dans les trente (30) jours ouvrables de son dépôt.

c) Deuxième étape

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

- ii. 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 8.3.
- iii. Les délais déterminés aux alinéas b)i, b)ii et c)ii du présent article peuvent être prolongés après entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.
- iv. Les dates indiquées sur le rapport de transmission de l'expéditeur par télécopieur ou par courriel sont présumées constituer une preuve sommaire servant à calculer les délais.
- v. 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 8.3.
- vi. Nonobstant toute disposition contraire, le Syndicat peut soumettre directement à la division des ressources humaines, tout grief relatif à l'interprétation de la convention collective.

8.3 Arbitrage

- a) 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.
- b) 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 la division des ressources humaines ou au Syndicat, selon le cas.
- c) 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, s'il y a lieu.
- d) La sentence de l'arbitre doit être motivée. Elle est finale, lie les parties et est exécutoire dans les meilleurs délais.
- e) Il est loisible à l'arbitre, au cours du délibéré, s'il le juge à propos, de convoquer en même temps un représentant de l'Employeur et un représentant du Syndicat afin d'obtenir tout renseignement qu'il juge nécessaire.
- f) Les honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat.

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

ARTICLE 9 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

9.1 Liste des annexes

- « ANNEXE A » Échelles de traitement applicables aux fonctions couvertes par la présente convention.
- « ANNEXE B » Formulaire « Demande de libération syndicale » pour activités syndicales.
- « ANNEXE C » Descriptions de fonctions.
- « ANNEXE D » Projet de l'Employeur relatif au programme d'aide aux employés.
- « ANNEXE E » Entente relative au harcèlement.
- « ANNEXE F » Entente relative aux stagiaires.
- « ANNEXE G » Contrat type du congé à traitement différé.
- « ANNEXE H » Allocation automobile.

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

9.2 Document professionnel

- a) 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.
- b) Tout document préparé par un professionnel doit être signé par lui.
- c) 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.
- d) Tout document préparé par un professionnel et modifié par une autre personne ne pourra porter le nom du premier sans son consentement.
- e) 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.
- f) 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.

- g) 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.

9.3 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.

9.4 Poursuite judiciaire

a) Défense

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 et comités de discipline en raison d'actes accomplis dans l'exécution de son travail. De plus, il convient de l'indemniser de toute obligation, jugement ou frais résultant d'une telle poursuite à la condition toutefois que les actes reprochés au professionnel ne constituent pas une faute lourde. Aux fins du présent alinéa, l'Employeur se réserve le choix du ou des procureurs devant représenter le professionnel poursuivi. Cependant, le professionnel peut s'adjoindre, à ses frais, un ou des procureurs de son choix. L'Employeur convient de n'exercer aucune réclamation contre le professionnel poursuivi à la suite d'un paiement résultant d'un règlement ou d'un jugement dans les cas de poursuites d'un professionnel. Le professionnel continue, même après avoir quitté son emploi ou avoir été congédié, 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. Cependant, dans l'éventualité où un tribunal de quelque nature que ce soit conclut que le professionnel a commis une faute lourde ou a fait preuve d'une négligence grossière, la Cité ne prend plus fait et cause et le professionnel doit alors lui rembourser sans délai tous les frais encourus en vertu du présent alinéa.

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

- i. Sous réserve de l'alinéa a) du présent article, 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.
- ii. La protection prévue à l'alinéa b)i est également accordée par l'Employeur au professionnel qui, dans l'exécution de ses fonctions et avec l'assentiment de la division des ressources humaines ou leur 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.

9.5 Obligation professionnelle

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

9.6 Informations

- a) L'Employeur transmet au Syndicat copie de tout avis de, prêts, rétrogradations, suspensions et congédiements des professionnels régis par les présentes. Ces documents sont transmis au Syndicat, sur support magnétique, dans les quinze (15) jours ouvrables de leur établissement ou de leur adoption, si possible.
- b) Dans les trente (30) jours suivant l'embauche d'un professionnel occasionnel, l'Employeur transmet au Syndicat, sur support magnétique, les informations suivantes :
 - Matricule;
 - Nom, prénom;
 - Fonction;
 - Date de l'embauche;
 - Date de la fin prévue de la période d'embauche;
 - Statut du professionnel;
 - S'il y a lieu, le nom du professionnel remplacé.

ARTICLE 10 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 10.1 La présente convention collective entre en vigueur en date de sa signature jusqu'au 31 décembre 2018.
- 10.2 Les lettres d'entente annexées à la présente convention collective en font partie intégrante.
- 10.3 Les dispositions de la présente convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la date de signature de la prochaine convention collective.

ET LES PARTIES ONT SIGNÉ EN CE ____ JOUR DE MAI 2015.

VILLE DE DORVAL

LE SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET
PROFESSIONNELS MUNICIPAUX DE MONTRÉAL
(SPPMM)

Edgar Rouleau, Maire

Linda Gamache, Présidente

Robert Bourbeau, Directeur général

Linda Lajeunesse, Vice-présidente

Louis Morin, Chef de division – Ressources
humaines

Geneviève Gougeon, Conseillère en relations de
travail , Représentante – Comité de négociation

Rhéaume Perreault, CRIA,
Représentant - Comité de négociation

Rolland Guérin, Bibliothécaire,

Annie Fortier, Ingénieure, Représentante locale

ANNEXE « A »

ÉCHELLES DE TRAITEMENT APPLICABLES
AUX FONCTIONS COUVERTES PAR LA PRÉSENTE CONVENTION

Groupe 1

<u>Date</u>	<u>Minimum</u>	<u>Maximum</u>
2013-01-01	50 973 \$	78 165 \$
2014-01-01	51 992 \$	79 728 \$
2015-01-01	54 955 \$	81 322 \$
2016-01-01	56 055 \$	82 949 \$
2017-01-01	57 456 \$	85 023 \$
2018-01-01	58 605 \$	86 723 \$

- Bibliothécaire
- Chargé de communication
- Analyste en gestion de documents et archives

Groupe 2

<u>Date</u>	<u>Minimum</u>	<u>Maximum</u>
2013-01-01	57 168 \$	87 665 \$
2014-01-01	58 311 \$	89 418 \$
2015-01-01	61 635 \$	91 207 \$
2016-01-01	62 868 \$	93 031 \$
2017-01-01	64 439 \$	95 356 \$
2018-01-01	65 728 \$	97 264 \$

- Ingénieur civil – Travaux publics

ANNEXE « B »
FORMULAIRE DEMANDE DE LIBÉRATION SYNDICALE

Professionnel

Nom et prénom de l'employé(e)	Matricule
-------------------------------	-----------

Service – Unité administrative	N°
--------------------------------	----

Emploi

Conformément à la convention collective :	Article	Départ				Retour Prévu			
		Jour	Mois	Année	Heure	Jour	Mois	Année	Heure

Motif

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

Nature du grief

Personne ou groupe rencontrés (Service – Unité administrative)		Heure d'arrivée		Heure de départ	

Signature de l'employé(e)	Date	Signature du président du syndicat	Date

À remplir par le Service

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

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

Retour effectif				Transmis au Service des ressources humaines			Signature du superviseur		Jour Mois Année	
Jour	Mois	Année	Heure	Jour	Mois	Année				

Distribution : Original à la Division de la paie et des avantages sociaux 1 copie au syndicat

1 copie au supérieur immédiat

1 copie au représentant du syndicat

ANNEXE « C »
DESCRIPTIONS DE FONCTIONS

Les descriptions de fonctions font partie de la présente convention collective. Cependant aux fins de présentation du présent document, ces descriptions de fonctions font l'objet d'une publication séparée.

ANNEXE « D »
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 « E »
ENTENTE RELATIVE AU HARCÈLEMENT

L'Employeur et le Syndicat considèrent que les situations de harcèlements psychologique et sexuel ne doivent pas exister, ni être tolérées.

Ils s'engagent à collaborer afin de maintenir une ligne de conduite efficace dans ce domaine. Ils encouragent tout professionnel qui est victime de harcèlement ou qui s'en croit victime de s'adresser au représentant identifié par l'Employeur pour action jugée appropriée.

L'Employeur s'engage d'ailleurs à maintenir une politique interne pour prévenir et enrayer les situations de harcèlement.

ANNEXE « F »
ENTENTE RELATIVE AUX 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 DU CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

Contrat intervenu dans le cadre d'un congé sans traitement.

ANNEXE « H »
ALLOCATION AUTOMOBILE

ATTENDU QUE Annie Fortier bénéficie d'une allocation automobile mensuelle en conformité avec la politique de frais de déplacements et dépenses de fonction adoptée et amendée de temps à autre par le Conseil de ville;

ATTENDU QUE cette politique ne s'applique pas aux professionnels;

COMPTE TENU DE CE QUI PRÉCÈDE, les parties acceptent que cette politique s'applique à Annie Fortier en raison de circonstances exceptionnelles découlant, entre autres, du processus de fusion et de défusion des villes survenu en 2006;

La présente entente ne constitue aucunement un précédent et s'applique uniquement à Annie Fortier.

ANNEXE-PERMANENCE

ATTENDU QUE les Parties étaient liées par une convention collective intervenue entre la Ville de Montréal et le Syndicat en 2002 et qui avait été renouvelée dans le cadre d'un Mémoire d'entente le 29 juin 2012;

ATTENDU QUE ce Mémoire d'entente et, par le fait même, la convention collective étaient échus depuis le 31 décembre 2012. Les Parties avaient d'ailleurs reconnu que « certaines dispositions de la convention collective ne peuvent s'appliquer, entre autres, en raison des particularités de la Cité »;

ATTENDU QUE les Parties ont réussi à conclure la présente convention collective jusqu'au 31 décembre 2018. Les Parties désirent toutefois continuer leurs discussions afin de s'assurer que celle-ci reflète la réalité et les particularités de la Cité;

COMPTE TENU DE CE QUI PRÉCÈDE, les Parties conviennent de discuter dans la cadre du Comité mixte de relations professionnelles des questions relatives à la permanence.

ET LES PARTIES ONT SIGNÉ EN CE ____JOUR DE MAI 2015.

VILLE DE DORVAL

LE SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET
PROFESSIONNELS MUNICIPAUX DE MONTRÉAL
(SPPMM)

Edgar Rouleau, Maire

Linda Gamache, Présidente

Robert Bourbeau, Directeur général

Linda Lajeunesse, Vice-présidente

Louis Morin, Chef de division – Ressources
humaines

Geneviève Gougeon, Conseillère en relations de
travail , Représentante – Comité de négociation

Rhéaume Perreault, CRIA,
Représentant - Comité de négociation

Rolland Guérin, Bibliothécaire,

Annie Fortier, Ingénieure, Représentante locale