

Montréal 

 **SPSPEM**
Syndicat professionnel des scientifiques à pratique exclusive de Montréal

CONVENTION COLLECTIVE
ENTRE
LA VILLE DE MONTRÉAL
ET
LE SYNDICAT PROFESSIONNEL DES
SCIENTIFIQUES À PRATIQUE EXCLUSIVE
DE MONTRÉAL

DU 1^{ER} JANVIER 2007 AU 31 DÉCEMBRE 2010

SCIENTIFIQUES

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	4
ARTICLE 2	ACCRÉDITATION SYNDICALE, JURIDICTION, DROIT DE LA DIRECTION ET DROIT SYNDICAL	4
ARTICLE 3	RETENUE SYNDICALE	4
ARTICLE 4	TRAVAIL À FORFAIT	5
ARTICLE 5	DÉFINITION DES EXPRESSIONS.....	5
ARTICLE 6	PRÉSÉANCE DE LA CONVENTION.....	8
ARTICLE 7	DROIT ACQUIS	9
ARTICLE 8	FUSION OU CHANGEMENT DES STRUCTURES JURIDIQUES	9
ARTICLE 9	ABOLITION DE POSTES OU DE FONCTIONS ET CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	9
ARTICLE 10	CLAUSES PROFESSIONNELLES	12
ARTICLE 11	AFFICHAGE	14
ARTICLE 12	HYGIÈNE	14
ARTICLE 13	PERMANENCE DU SCIENTIFIQUE.....	16
ARTICLE 14	SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL.....	17
ARTICLE 15	ANCIENNETÉ	20
ARTICLE 16	MOUVEMENTS DE PERSONNEL	21
ARTICLE 17	COMITÉ MIXTE DE RELATIONS PROFESSIONNELLES.....	27
ARTICLE 18	MESURES DISCIPLINAIRES	28
ARTICLE 19	MODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	29
ARTICLE 20	ARBITRAGE	31
ARTICLE 21	TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE.....	32
ARTICLE 22	TRAITEMENT LORS DE MALADIE NON PROFESSIONNELLE.....	34
ARTICLE 23	ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES	36
ARTICLE 24	VACANCES	37
ARTICLE 25	JOURS FÉRIÉS, CONGÉS MOBILES ET CONGÉS CHÔMÉS	41
ARTICLE 26	CONGÉS SPÉCIAUX	44
ARTICLE 27	CONGÉS PARENTAUX	53
ARTICLE 28	AUGMENTATIONS STATUTAIRES	58
ARTICLE 29	RÉGIMES D'ASSURANCE.....	58
ARTICLE 30	ALLOCATION D'AUTOMOBILE ET ALLOCATION DE DÉPENSES	59
ARTICLE 31	BOURSES D'ÉTUDES ET COTISATIONS PROFESSIONNELLES.....	60
ARTICLE 32	PLAN DE RÉMUNÉRATION ET TRAITEMENTS.....	60
ARTICLE 33	VERSEMENT DU TRAITEMENT	61
ARTICLE 34	LISTE DES ANNEXES.....	62
ARTICLE 35	DURÉE DE LA CONVENTION.....	63

ANNEXE A	CONDITIONS DE TRAVAIL RÉGISSANT LE SCIENTIFIQUE À TEMPS PARTIEL AU SERVICE DE L'EMPLOYEUR	66
ANNEXE B	PLAN DE RÉMUNÉRATION APPLICABLE AUX FONCTIONS PERMANENTES DE SCIENTIFIQUES RÉGIS PAR LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL INTERVENUE ENTRE LA VILLE DE MONTRÉAL ET LE SYNDICAT PROFESSIONNEL DES SCIENTIFIQUES À PRATIQUE EXCLUSIVE DE MONTRÉAL	69
ANNEXE C	FORMULAIRE - DEMANDE DE LIBÉRATION SYNDICALE	70
ANNEXE D	COMITÉ MIXTE D'ÉVALUATION DES EMPLOIS.....	71
ANNEXE E	CONDITIONS DE TRAVAIL RÉGISSANT LE SCIENTIFIQUE OCCASIONNEL, PROVISOIRE ET PERMANENT-PROJET AU SERVICE DE L'EMPLOYEUR.....	72
ANNEXE F	ENTENTE CONCERNANT LE PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ	78
ANNEXE G	PROJET CONJOINT DE LA VILLE ET DU SYNDICAT CONCERNANT LE PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS	79
ANNEXE H	ENTENTE CONCERNANT LES ÉTUDIANTS-STAGIAIRES	81
ANNEXE I	ENTENTE RELATIVE AU COMITÉ MIXTE SUR LA PRODUCTIVITÉ	82
ANNEXE J	ENTENTE RELATIVE À L'IMPLANTATION D'UN COMITÉ MIXTE PORTANT SUR LE MARCHÉ DE RÉFÉRENCE.....	84
ANNEXE K	PROGRAMME DE FORMATION	85
ANNEXE L	PROGRAMME - RECONNAISSANCE DE LA GRANDE EXPERTISE	87

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de la présente convention est de maintenir des relations ordonnées entre l'Employeur et le Syndicat.
- 1.02 Les parties conviennent de favoriser une démarche fondée sur une approche concertée de résolution de problèmes.
- 1.03 L'Employeur, ses représentants, le Syndicat et ses membres n'exercent aucune menace, contrainte, discrimination, harcèlement, ou violence physique ou verbale à l'égard d'un scientifique, conformément aux dispositions de la Charte des droits et libertés de la personne ou de la Loi sur les normes du travail.

ARTICLE 2 ACCRÉDITATION SYNDICALE, JURIDICTION, DROIT DE LA DIRECTION ET DROIT SYNDICAL

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat professionnel des scientifiques à pratique exclusive de Montréal comme le seul représentant collectif des scientifiques régis par l'accréditation du Syndicat.
- 2.02 Il est du ressort exclusif de la Ville de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et de façon compatible avec les stipulations de la présente convention collective.
- 2.03 La présente convention collective s'applique à tous les scientifiques, régis par l'accréditation du Syndicat.
- 2.04 Les parties déclarent ne prendre en considération en aucun cas, pour quiconque, les origines, les croyances ou le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir au Syndicat.

ARTICLE 3 RETENUE SYNDICALE

- 3.01 L'Employeur retient sur la paie, le montant de la cotisation fixée par le Syndicat ou l'équivalent, à tout scientifique qu'il soit membre ou non du Syndicat. Cette retenue débute, pour le nouveau scientifique, dès la première paie et se poursuit à chaque paie subséquente.
- 3.02 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 matricule des scientifiques ainsi affectés par la retenue, le montant individuel de celle-ci pour la période et le montant accumulé depuis le début de l'année.

- 3.03 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.
- 3.04 Lorsqu'un scientifique est nommé pour occuper temporairement un poste hors unité, il demeure couvert par le régime d'avantages sociaux prévu aux présentes et l'Employeur continue de retenir sa cotisation syndicale conformément à l'alinéa 3.01.

ARTICLE 4 TRAVAIL À FORFAIT

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

Les parties conviennent de leur intérêt commun à l'amélioration de la productivité des activités municipales et de la qualité de la prestation des services au citoyen à un meilleur coût ainsi qu'à l'utilisation et au développement de façon optimale des ressources internes. De façon à atteindre ces objectifs, les parties conviennent de créer, à la demande de l'une ou l'autre des parties, un comité mixte de productivité dans le service responsable du sujet à traiter et ce, selon les modalités prévues à l'annexe "I".

ARTICLE 5 DÉFINITION DES EXPRESSIONS

Dans cette convention l'usage du masculin inclut le féminin à moins que le contexte ne s'y oppose.

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

- a) "**Scientifique**" : signifie une ou un fonctionnaire embauché(e) par la Ville et qui fait partie de l'unité de négociation visée par l'article 2.
- b) "**Scientifique permanent**" : signifie le scientifique nommé à titre permanent, conformément aux dispositions de la convention collective, à une charge continue, moyennant un traitement annuel.
- c) "**Scientifique en période d'essai**" : signifie le scientifique nommé à titre temporaire, conformément aux dispositions de la convention collective pour une période ne dépassant pas cinquante-deux (52) semaines normales de travail, à une charge continue, moyennant un traitement annuel.

- d) "**Scientifique occasionnel**" : signifie le scientifique embauché à titre occasionnel, conformément aux dispositions de la convention collective dont le statut et les conditions de travail sont définis à l'annexe "E " .
- e) "**Scientifique provisoire**" : signifie l'employé permanent de la Ville nommé temporairement à un poste régi par la présente convention, conformément aux dispositions de la convention collective dont le statut et les conditions de travail sont définis à l'annexe " E " .
- f) "**Scientifique permanent-projet** " : signifie le scientifique embauché à titre permanent-projet, conformément aux dispositions de la convention collective dont le statut et les conditions de travail sont définis à l'annexe "E " .
- g) "**Scientifique à temps partiel**" : signifie le scientifique embauché à temps partiel, conformément aux dispositions de la convention collective dont le statut et les conditions de travail sont définis à l'annexe " A " .
- h) "**Scientifique expert**" : signifie le scientifique ayant obtenu avec succès la qualification d'expert et dont les règles de rémunération quant à l'obtention, au maintien et à la progression salariale sont régies par l'annexe " L " .
- i) "**Fonction**" : signifie un poste ou un groupe de postes dont les tâches les plus importantes et les plus significatives sont équivalentes.
- j) "**Poste**" : signifie la localisation individuelle du scientifique dans le cadre général de sa fonction et, dans le cas où cela est précisé dans l'avis de concours d'un poste à combler, les deux localisations individuelles du scientifique dans le cadre général de sa fonction .
- k) "**Mutation**" : signifie le passage permanent d'un scientifique d'un poste à un autre appartenant à la même fonction.
- l) "**Promotion**" : signifie le passage d'un scientifique d'un poste d'une fonction à un autre poste d'une autre fonction appartenant à un groupe de traitement supérieur au sien.
- m) "**Rétrogradation**" : signifie le passage d'un scientifique d'un poste d'une fonction à un poste d'une autre fonction appartenant à un groupe de traitement inférieur au sien.
- n) "**Affectation**" : signifie le passage permanent d'un scientifique d'un poste de sa fonction à celui d'une fonction appartenant au même groupe de traitement que le sien, à la condition que son nom soit inscrit sur la liste des personnes éligibles à ce poste. Cette condition ne s'applique pas au scientifique mis en disponibilité ou au scientifique exerçant le privilège mentionné à l'alinéa 9.01.

- o) "**Assignment**" : signifie le passage temporaire d'un scientifique à un autre poste, à la condition qu'il remplisse les exigences du poste.
- p) "**Mise en disponibilité**" : signifie la situation d'un scientifique dont le poste a été aboli ou qui a été supplanté en vertu des alinéas 9.03 ou 23.04, et qui n'a pas été replacé en permanence dans un autre poste.
- q) "**Prêt**" : signifie le passage temporaire d'un scientifique d'un poste à un autre appartenant à la même fonction, et ce, d'une unité administrative à une autre.
- r) "**Jour**" : signifie pour les fins de l'article 15, quatre heures (4 h) de travail et plus dans une journée régulière de sept heures (7 h).
- s) "**Mois complet de service**" : signifie un mois de calendrier pendant lequel le scientifique a été rémunéré par l'Employeur ou a bénéficié des prestations d'invalidité court terme mentionnées à l'alinéa 29.01 pendant plus de la moitié du nombre des jours ouvrables du mois.
- t) "**Année**" : signifie, pour les fins des articles 21, 22, 24, 25 et 26, du 1^{er} mai au 30 avril.
- u) "**Unité administrative**" : signifie la section, la division, la direction, l'arrondissement ou le service.
- v) "**Arrondissement**" : signifie la subdivision territoriale de la Ville de Montréal prévue à ce titre et selon les modalités stipulées dans la *Charte de la Ville de Montréal*.
- w) "**Service**" : signifie l'unité administrative de premier niveau. Les arrondissements sont considérés comme une unité administrative de premier niveau.
- x) "**Direction**" : signifie la subdivision d'un service ou d'un arrondissement.
- y) "**Division**" : signifie la subdivision d'une direction, d'un arrondissement ou d'un service, le cas échéant.
- z) "**Section**" : signifie la subdivision d'une direction, d'un arrondissement ou d'une division, le cas échéant.
- aa) "**Traitement périodique**" : signifie le traitement annuel divisé par trois cent soixante-cinq jours et un quart ($365 \frac{1}{4}$) et multiplié par quatorze (14).
- bb) "**Taux horaire**" : signifie le traitement périodique divisé par soixante-dix heures (70 h).

- cc) "**Conjoint**" : signifie l'homme et la femme qui sont mariés et cohabitent ou qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant ou qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an; cette définition correspond aussi aux personnes de même sexe qui vivent maritalement et qui résident ensemble depuis au moins un (1) an.
- dd) "**Supérieur immédiat**" : signifie le cadre hiérarchique duquel relève le scientifique.
- ee) "**Autorité compétente**" : signifie le représentant de l'Employeur qui exerce un pouvoir décisionnel en matière de gestion des ressources humaines. Dans les soixante (60) jours suivant la décision de l'Employeur de modifier l'identification du représentant de l'Employeur agissant à titre d'autorité compétente, il en informe par écrit le Syndicat.
- ff) On entend par l'expression "**Employeur**" : la nouvelle Ville de Montréal, l'ancienne Communauté urbaine de Montréal ainsi que toutes les anciennes villes qui ont été fusionnées au 1^{er} janvier 2002, pour former la nouvelle Ville de Montréal.
- gg) "**Service du capital humain** " : signifie pour le scientifique affecté dans un Service corporatif, le directeur du Service du capital humain de la Ville de Montréal ou son représentant; pour le scientifique affecté en arrondissement, le directeur de son arrondissement ou son représentant.

ARTICLE 6 PRÉSENCE DE LA CONVENTION

- 6.01 L'Employeur ne peut, par règlement, par résolution ou autrement, déroger aux dispositions de la présente convention collective.
- 6.02 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.

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

ARTICLE 7 DROIT ACQUIS

- 7.01 À moins qu'on ne stipule le contraire dans la présente convention, les scientifiques et l'Employeur conservent tous les privilèges, avantages et droits acquis dont ils jouissent actuellement. Cependant, la présente convention prime pour fins d'interprétation. Les droits acquis s'appliquent dans les seuls arrondissements ou services où ils sont actuellement consentis.
- 7.02 En ce qui a trait au stationnement, le scientifique qui jouit actuellement d'un droit acquis, au sens du présent article, de stationner gratuitement à son lieu de travail ou près de celui-ci, le conserve à moins qu'il y ait déplacement physique de l'unité administrative ou dudit scientifique, qu'il y ait changement de vocation du terrain disponible ou encore que l'Employeur transforme ledit terrain en un stationnement tarifé.

ARTICLE 8 FUSION OU CHANGEMENT DES STRUCTURES JURIDIQUES

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

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

- 8.02 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 l'alinéa 2.01, l'Employeur convient, le cas échéant, de négocier au préalable avec le Syndicat, les modalités de ladite intégration.

ARTICLE 9 ABOLITION DE POSTES OU DE FONCTIONS ET CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 9.01 Le titulaire d'un poste qui remplit adéquatement les attributions et les responsabilités qui lui incombent, ne peut être congédié. 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, le

scientifique touché est mis en disponibilité et, en application de l'article 16, relocalisé dans un autre poste sans perte de traitement. Toutefois, si un poste de niveau équivalent à celui occupé par le scientifique avant l'abolition de son poste est vacant ou le devient, le scientifique touché a le privilège d'être nommé à ce poste pourvu qu'il remplisse les exigences normales dudit poste.

Le scientifique touché reçoit les augmentations prévues à la convention collective comme s'il conservait le groupe de traitement de la fonction qu'il détenait au moment de telle mise en disponibilité.

- 9.02 Lorsque l'Employeur abolit un ou des postes d'une fonction, le scientifique ayant le moins d'ancienneté, dans le champ de pratique concerné de la plus petite unité administrative où le poste est aboli, sera mis en disponibilité, à moins qu'un ou des scientifiques plus anciens préfèrent être mis en disponibilité. Dans l'application de l'article 9, l'abolition de postes ne confère jamais un droit de supplantation.

Pour les fonctions de chimiste et de chimiste chef d'équipe, la Direction de l'environnement du Service des infrastructures, du transport et de l'environnement (SITE) est considérée comme la plus petite unité administrative.

- 9.03 Les scientifiques en disponibilité sont déplacés à l'intérieur du Service, dans les limites de chacun des champs de pratique énumérés ci-après et ce sont les scientifiques ayant le moins d'ancienneté qui sont déplacés les premiers, à moins qu'un ou des scientifiques plus anciens préfèrent être déplacés, s'il y a lieu :

➤ Ingénieurs :

- Génie civil
- Génie municipal – arrondissement
- Géotechnique environnementale
- Hydraulique et hydrologie;
- Contrôle et expertise – laboratoire
- Environnement
- Transport
- Mécanique
- Automatisation, électronique et informatique
- Électricité
- Ingénierie d'usine
- Protection incendie
- Circulation et éclairage
- Évaluation
- Administration de contrats – Ingénierie
- Génie géomatique.

- Chimistes :
 - Chimie
- Arpenteurs géomètres :
 - Géomatique
- Médecins vétérinaires :
 - Médecine vétérinaire

L'Employeur peut, en cours de convention, modifier ou ajouter certains champs de pratique afin de tenir compte de ses besoins et ce, après entente avec le Syndicat.

- 9.04 Aux fins d'application du présent article, le scientifique est réputé œuvrer dans le champ de pratique du dernier poste qu'il a occupé.

Lorsque requis par l'une ou l'autre des parties, l'Employeur produit la liste des scientifiques de l'unité d'accréditation, avec le champ de pratique applicable au poste qu'ils occupent à la date de la demande et en remet une copie au Syndicat.

- 9.05 Le Syndicat est avisé par l'Employeur de toute abolition de postes ou de fonctions, dans les soixante (60) jours de l'abolition.

L'Employeur transmet au Syndicat, au mois de mars et au mois de septembre, la liste des scientifiques en disponibilité.

- 9.06 Aucun scientifique n'est remercié de ses services ou mis à pied, ni ne subit de baisse de traitement par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques ou de transformations ou modifications quelconques dans la structure ou dans le système administratif de l'Employeur ainsi que dans les procédés de travail.

9.07

- 1) Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la mise en disponibilité, l'Employeur informe le scientifique et le Syndicat :

- a) De la raison de la mise en disponibilité du salarié.
- b) Du processus de réaffectation qui lui est applicable, des ressources de soutien disponibles et des tâches à accomplir pendant la période de réaffectation étant entendu que celles-ci peuvent être modifiées en tout temps.

- 2) L'Employeur, l'employé et le Syndicat travaillent en concertation pour activer la réaffectation des mises en disponibilité en étant proactifs auprès des gestionnaires qui pourraient les utiliser.
- 3) Si, un an après sa mise en disponibilité, l'employé effectue encore les mêmes tâches qu'auparavant, l'Employeur, s'il n'a pas affecté le salarié à un poste, doit lui soumettre un plan de réaffectation à la Ville de Montréal. Dans le cas où la réaffectation est impossible, l'Employeur informe le salarié des motifs d'une telle situation. Cette procédure s'appliquera également suivant les mêmes conditions, après chaque année subséquente de mise en disponibilité pour l'employé qui continue d'effectuer les mêmes tâches.
 - 3.1. Dans le cadre des efforts de réaffectation, l'Employeur soutient l'employé dans le maintien et la mise à jour des connaissances liées à sa formation de base ou à sa profession dans le but d'exécuter des services qui sont offerts par la Ville.

Dans cet esprit, le salarié et l'Employeur peuvent s'entendre sur un programme de formation. À défaut d'entente, la Ville peut alors déterminer un programme de maintien ou de mise à jour des connaissances que l'employé doit suivre. Dans ce dernier cas, l'article 31.02 s'applique.
 - 3.2. Dans le cas où la formation exigée par l'Employeur est d'une durée de plus d'un an de scolarité à temps plein, le salarié peut refuser le programme proposé.
- 4) Le salarié peut se faire assister du Syndicat dans ses démarches

ARTICLE 10 CLAUSES PROFESSIONNELLES

10.01 Documents professionnels

Pour les fins du présent article, le mot "document" signifie tout document d'ordre professionnel ou technique, tout rapport technique, devis ou plan qui relèvent de la compétence des scientifiques.

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

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

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

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

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

10.02 Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à un scientifique qui a refusé de signer un document, qu'en toute conscience professionnelle, il ne peut approuver. Dans ce cas, le scientifique fournit les motifs de son refus, par écrit, à l'Employeur.

10.03 Poursuite judiciaire

L'Employeur se porte garant, prend fait et cause et répond financièrement des conséquences de toute erreur ou omission de tout scientifique à son service, durant, à l'occasion, ou en conséquence de l'exercice de ses fonctions.

Sauf en cas de faute lourde, lorsque des procédures sont intentées contre un scientifique en raison de ce qui est mentionné au paragraphe précédent, l'Employeur assume les frais et tient le scientifique indemne de tout jugement, réclamation et frais pouvant en résulter. Le scientifique continue, même après avoir quitté son emploi, d'obtenir cette protection si les faits qui ont donné lieu aux procédures intentées sont survenus alors qu'il était au service de l'Employeur.

L'Employeur choisit, après consultation avec le scientifique visé par le présent article, le procureur assigné en vertu du paragraphe précédent. Le scientifique peut s'adjoindre, à ses frais, un procureur de son choix.

L'Employeur n'exerce contre le scientifique aucune réclamation ou poursuite en raison de fait, erreur ou omission commis par ce dernier, durant, à l'occasion, ou en conséquence de l'exercice de ses fonctions sauf en cas de faute lourde.

À la demande d'un scientifique qui se déclare à l'emploi exclusif de l'Employeur, ce dernier s'engage à lui fournir, aux fins du Règlement sur l'assurance responsabilité professionnelle de son Ordre professionnel, une résolution au même effet que le premier paragraphe de l'article 10.03 de la convention collective et une attestation écrite à l'effet qu'il est à son emploi.

À cette fin, le scientifique visé devra accompagner sa demande d'une copie dûment complétée de la demande d'exemption prévue au Règlement sur

l'assurance responsabilité professionnelle des membres de son Ordre professionnel indiquant qu'il est au service exclusif de l'Employeur.

L'Employeur transmet la résolution et l'attestation d'emploi à chaque scientifique visé. Le scientifique qui révoque la déclaration d'exercice exclusif doit en aviser l'Employeur par écrit dans les meilleurs délais.

- 10.04 Sous réserve de l'alinéa 10.03, dans le cas où le scientifique fait usage, dans l'exécution de sa fonction, avec l'assentiment de l'Employeur, et en conformité avec l'alinéa 30.03, de son propre véhicule automobile, d'un véhicule automobile appartenant à l'Employeur ou loué par celui-ci, l'Employeur s'engage à tenir ce scientifique indemne de la réclamation d'un tiers en raison de dommages causés par l'usage de ce véhicule automobile, sauf si ce scientifique est reconnu coupable d'une infraction au Code criminel liée à l'usage de ce véhicule automobile.

La protection prévue au paragraphe précédent est également accordée par l'Employeur au scientifique qui, dans l'exécution de ses fonctions et avec l'assentiment du supérieur immédiat, est passager d'un véhicule appartenant à l'Employeur ou loué par ce dernier ou dans le véhicule d'un employé détenant une allocation d'automobile.

- 10.05 Dans le cas où un scientifique désirerait poursuivre, avec l'assistance de l'Employeur, devant les tribunaux, un individu suite à des événements survenus dans l'exécution de sa fonction, le Syndicat peut soumettre son cas à l'Employeur pour discussion. La décision de l'Employeur, suite à cette discussion, ne peut faire l'objet d'un grief.

ARTICLE 11 AFFICHAGE

- 11.01 L'Employeur autorise le Syndicat à afficher des avis relatifs à ses affaires, à des endroits convenables indiqués par le directeur du service concerné ou son représentant.

- 11.02 Le Syndicat transmet au représentant désigné par l'Employeur copie de tout document affiché dans les services et les arrondissements.

ARTICLE 12 HYGIÈNE

12.01

- a) L'Employeur maintient des conditions convenables de sécurité, d'hygiène, d'aération, de chauffage, d'humidité et d'éclairage dans les endroits de travail.

- b) L'Employeur et le Syndicat conviennent de maintenir des comités mixtes d'hygiène et de sécurité dans chacun des services administratifs où travaillent des scientifiques.

Ces comités se réunissent suivant les besoins et à moins d'urgence, au plus tard dans les dix (10) jours suivant la demande de l'une ou l'autre des parties; le comité adopte toute procédure qu'il juge opportune pour une régie interne.

Ces comités sont composés de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat.

Ces comités se réunissent pendant les heures de travail et les représentants du Syndicat siègent sans perte de traitement lors des réunions.

Ces comités font, aux deux parties, les recommandations jugées opportunes pour solutionner les griefs d'hygiène et de sécurité.

- 12.02 Lorsque nécessaire, l'Employeur fait transporter, à ses propres frais, chez le médecin le plus proche ou à l'hôpital, les scientifiques victimes d'un accident du travail ou ceux devenus subitement et sérieusement malades durant l'horaire de travail.

- 12.03 L'Employeur met gratuitement à la disposition des scientifiques dans tous les lieux de travail et sur les chantiers une trousse de premiers soins.

12.04

- a) Une prime de sept dollars et douze (7,12 \$) est payée à tout scientifique pour chaque jour au cours duquel il exécute son travail ou une partie de son travail dans l'air comprimé ou dans un tunnel.

Dans le paragraphe précédent, les expressions "travail en tunnel" et "travail dans l'air comprimé" signifient ce qui suit :

- TRAVAIL EN TUNNEL : tout travail dans un tunnel percé dans le roc ou dans la terre durant la phase d'excavation et de bétonnage du tunnel, de même que tout travail effectué dans les conduites d'eau maîtresses et dans les égouts.
 - TRAVAIL DANS L'AIR COMPRIMÉ : tout travail effectué dans une chambre de travail contenant de l'air comprimé.
- b) Le scientifique, assujéti à un horaire comportant moins de cinq (5) jours ouvrables dans une semaine régulière, bénéficie de la prime pour chaque période de sept heures (7 h) travaillée ou une partie de cette période, s'il a exécuté son travail dans l'air comprimé ou en tunnel, avec un maximum de

cinq (5) primes par semaine. Cette prime s'applique également aux jours fériés ou de congés hebdomadaires au cours desquels il est appelé à travailler dans les mêmes conditions.

ARTICLE 13 PERMANENCE DU SCIENTIFIQUE

13.01

- a) Au cours de sa période d'essai, le scientifique qui a satisfait aux exigences de l'Employeur, peut être nommé en permanence par l'autorité compétente.

Au terme de sa période d'essai, le scientifique concerné est nommé en permanence par l'autorité compétente; à défaut, il cesse de recevoir son traitement et est immédiatement remercié de ses services; il ne peut être réengagé qu'un (1) an après la date de la fin de sa période d'essai.

- b) Toute absence de dix (10) jours ouvrables et plus, sauf pour vacances annuelles, prolonge d'autant la période d'essai.
- c) Pendant sa période d'essai, le scientifique peut être congédié par l'Employeur si ce dernier juge qu'il n'a pas les qualifications et les aptitudes nécessaires. La décision de l'Employeur est finale et ne peut faire l'objet d'un grief.

13.02 Pour le scientifique qui, immédiatement avant d'être nommé à titre de scientifique en période d'essai, a agi à titre de scientifique occasionnel ou était employé permanent à la Ville de Montréal, la période mentionnée en 5 c) est de vingt-six (26) semaines.

13.03 Dans les six (6) mois qui suivent sa mutation ou sa promotion dans une fonction relevant d'un arrondissement, si de l'avis de son supérieur hiérarchique, le scientifique permanent ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches, il peut être retourné à son ancienne fonction ou à une fonction équivalente, nonobstant l'alinéa 16.06. Ce mouvement de personnel prend effet à la date de la décision du supérieur hiérarchique. Les raisons motivant cette décision sont données au Syndicat sur demande.

Dans le même délai, le scientifique permanent promu ou muté peut, avec l'approbation des supérieurs hiérarchiques concernés, réintégrer son ancienne fonction ou une fonction équivalente sans perte des avantages qu'il avait obtenus avant ce mouvement de personnel

13.04 En application de l'alinéa 23.05 et nonobstant le présent article, un scientifique peut être relocalisé hors de l'unité de négociation; dans ce cas la Ville prend les dispositions pour s'assurer que le scientifique reçoive au moins une rémunération annuelle égale au traitement qu'il recevait au moment de telle relocalisation.

ARTICLE 14 SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL

14.01 Règle générale

- a) La semaine normale de travail est de trente cinq heures (35 h), réparties en cinq (5) jours ouvrables, du lundi au vendredi inclusivement. Selon les besoins d'opération, les heures quotidiennes sont réparties de façon à ce que la journée de travail débute entre huit heures (8 h) et neuf heures (9 h) et se termine entre seize heures (16 h) et dix-sept heures (17 h), moins une heure (1 h) pour le dîner, à moins d'entente entre l'Employeur et le Syndicat.
- b) 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 plus d'avantages que ceux accordés à la convention collective.
- c) 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 en a); dans ce cas, tel horaire doit être mentionné à l'avis de concours mentionné à l'alinéa 16.02.

L'Employeur ne peut abolir un poste aux fins d'en répartir les heures quotidiennes de travail différemment de celles prévues en a).

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

- a) L'horaire de travail du scientifique peut être modifié de façon temporaire si les besoins du Service l'exigent, pourvu qu'il y ait discussion préalable avec le scientifique en cause.
- b) S'il y a désaccord avec le scientifique en cause, il doit y avoir discussion avec le Syndicat. Le scientifique concerné doit alors être avisé au moins deux (2) jours ouvrables avant que ne soit modifié temporairement son horaire et, dans ce cas, le nouvel horaire ne peut inclure les samedis, les dimanches et les jours fériés, à moins de circonstances exceptionnelles.
- c) Si le Syndicat, après consultation, est en désaccord avec les modifications proposées, celles-ci s'appliquent et demeurent, mais le Syndicat peut soumettre, dans les dix (10) jours ouvrables, le désaccord à la procédure sommaire d'arbitrage.

14.03 Prime

Une prime de dix pour cent (10 %) est accordée pour toute heure régulière de travail effectuée à l'extérieur de l'horaire établi en 14.01; cette prime ne s'applique pas aux scientifiques visés à 14.04

Cette prime doit être payée au plus tard dans les trente (30) jours suivant la période de paie pendant laquelle telle prime s'applique.

14.04 Horaire annuel (1820)

À la demande du scientifique, un aménagement de temps de travail peut être implanté en tenant compte des besoins de l'Employeur et les modalités d'application doivent faire l'objet d'une entente entre le scientifique et son supérieur immédiat. Dans le respect de cette entente, un scientifique peut décider de travailler plus ou moins d'heures que celles prévues pour la semaine normale de travail (35 heures) en autant que les besoins du Service et les mandats qui lui sont confiés le lui permettent.

Dans le cadre de l'horaire annuel :

- a) La semaine normale de travail ne comporte pas un nombre prédéterminé d'heures ou de jours de travail. Le nombre annuel d'heures de travail est de mille huit cent vingt (1820) heures comprises entre le 1^{er} mai d'une année et le 30 avril de l'année suivante.
- b) Les dispositions de l'article 14.02 ne s'appliquent pas au scientifique régi par un tel horaire.
- c) La durée du repas ne peut être inférieure à trente (30) minutes après six (6) heures de travail consécutives.
- d) Le scientifique, dans l'année en cours, ajuste son horaire pour ne pas excéder, au terme de l'année prévue à l'alinéa a), mille huit cent vingt (1820) heures.
- e) Si, à cause de circonstances exceptionnelles, et avec l'autorisation préalable du supérieur immédiat, le total des heures annuelles excède 1820 heures au terme de l'année (1^{er} mai au 30 avril), l'excédent est majoré conformément à l'article 21.02
- f) Avec l'accord du supérieur immédiat et en autant que les besoins du Service le permettent, le scientifique peut, dans l'année en cours, s'absenter dans la mesure où la prévision d'heures de 1820 heures par année le permet.

- g) Un relevé des heures accumulées par un scientifique visé par le présent article est mis à jour mensuellement et est disponible dans son unité administrative
- h) Les dispositions de l'article 21, à l'exception des alinéas 21.02, 21.04 et 21.05, ne s'appliquent pas au scientifique dont l'horaire est régi par le présent article.
- i) Rappel au travail

Le scientifique obligé de revenir au travail, à la demande du supérieur immédiat, en dehors de la plage horaire prévue à 14.01a), se voit créditer à l'intérieur de son horaire annuel (1820) un minimum de trois (3) heures. Si sa présence est de nouveau requise à l'intérieur de cette période de trois (3) heures, le scientifique ne peut réclamer d'être à nouveau compensé.

Lors d'un rappel au travail ne nécessitant pas de déplacement pour le scientifique, le paragraphe précédent s'applique mais le crédit est d'une (1) heure.

- j) En raison de circonstances exceptionnelles, le supérieur peut suspendre temporairement l'application de l'horaire annuel (1820) afin d'assurer les besoins du Service.
- k) Le scientifique ou son supérieur immédiat peut mettre fin, à trente (30) jours d'avis, à une entente d'horaire annuel. Dans ce cas, le scientifique doit reprendre l'horaire régulier prévu à l'article 14.01a). 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.

14.05 Comité

À la demande d'un scientifique ou de l'Employeur, un comité composé de deux (2) représentants de chaque partie est chargé d'étudier et, s'il y a lieu, de faciliter l'implantation d'aménagements de temps de travail prévus ou non au présent article, et ce, en tenant compte des besoins de l'Employeur et des désirs des scientifiques.

Les réunions du comité ont lieu sur demande et les représentants du Syndicat y siègent sans perte de traitement.

14.06 Compilation du temps travaillé

L'implantation d'un nouvel aménagement du temps de travail ou la juxtaposition d'horaires différents dans une même unité administrative peut impliquer un

contrôle du temps travaillé par l'introduction d'un totalisateur de temps ou de tout système mécanique ou électronique de contrôle approprié.

ARTICLE 15 ANCIENNETÉ

15.01 La date d'ancienneté est établie en fonction de la date du premier jour de travail chez l'Employeur ou par la date du premier jour de travail suivant la réembauche dans le cas d'une interruption de service de plus de douze (12) mois.

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

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

15.03 L'employé perd son ancienneté et son emploi pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

1. Départ volontaire sans avoir au préalable obtenu une permission d'absence de l'Employeur.
2. Congédiement pour cause juste et suffisante dont la preuve incombe à l'Employeur.
3. Démission.

15.04 Une liste d'ancienneté établie au 1^{er} mai de chaque année est affichée vers le 15 juin suivant. À la même date, une copie est transmise au Syndicat. En cas d'erreur, le scientifique soumet une demande de révision au représentant désigné du Service du capital humain. S'il y a désaccord, le scientifique soumet son cas selon la procédure de règlement des griefs.

ARTICLE 16 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

16.01 Postes vacants

Nonobstant le paragraphe 16.06, l'Employeur peut combler tout poste nouvellement créé ou devenu vacant qu'il décide de combler par un scientifique mis en disponibilité conformément à l'article 9 ou à l'article 23.

L'Employeur doit procéder à la nomination du scientifique au plus tard douze (12) mois suivant le début de la vacance ou de la création du poste.

Si l'Employeur abolit le poste pendant la période ci-dessus, il doit aviser les scientifiques dont la candidature est encore considérée dans le processus, s'il en est.

16.02 Concours

Tout poste scientifique faisant l'objet d'un comblement en permanence pour lequel il n'existe pas de liste d'éligibilité valide pour ce poste doit faire l'objet d'un avis de concours.

- a) Les avis de concours doivent être affichés dans tous les bureaux où travaillent des scientifiques en indiquant la nature du travail et les qualifications requises.
- b) Tous les scientifiques intéressés doivent se porter candidats, par écrit, auprès du responsable du concours. Le scientifique absent, en raison de vacances au moment de l'affichage, doit se porter candidat, par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant son retour de vacances dans la mesure où la liste d'éligibilité n'est pas confectionnée.

Tous les scientifiques qui répondent aux exigences du ou des postes pour lesquels un avis de concours a été affiché sont inscrits sur une liste d'admissibilité. Toute combinaison de formation et d'expérience pertinente est considérée, compte tenu du sommaire de la description du ou des postes qui apparaissent à l'avis de concours.

- c) L'avis de concours doit indiquer le nombre, les numéros de postes et la (ou les) localisation(s) des postes que l'Employeur décide de combler. De plus, l'avis de concours doit mentionner, s'il y a lieu, l'horaire de travail résultant de l'application de l'alinéa 14.01 c).
- d) L'avis de concours doit mentionner la ou les unités administratives visées lorsque la liste d'éligibilité issue de ce concours pourrait servir à combler des postes éventuellement vacants (poste déjà existant ou à être créé) de même nature et ayant des qualifications similaires.

- e) Les scientifiques admis sont convoqués à l'examen en précisant les étapes d'évaluation prévues, leur pondération ainsi que la cote de passage. Si l'évaluation se tient en plus d'une étape, l'avis de convocation indique les étapes éliminatoires.

16.03 Appel

Le scientifique dont la candidature est rejetée peut en appeler de la décision au responsable du concours en tenant compte des modalités suivantes :

L'appel doit être logé, par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception de cette décision, au responsable du concours qui transmet l'appel à un Comité de révision formé d'un (1) représentant désigné par l'Employeur, d'un (1) représentant du Syndicat et d'un (1) représentant désigné par le directeur de la Direction du développement du capital humain. Chaque partie peut s'adjoindre une personne-ressource de son choix. Les représentants du Syndicat y siègent sans perte de traitement. Le Comité doit se réunir dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception de la demande d'appel. Le responsable du concours ne peut être l'un des trois (3) membres du Comité de révision.

Le Comité de révision maintient la décision ou inscrit le nom du scientifique sur la liste d'admissibilité.

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

Le comité de révision rend sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables de la rencontre prévue ci-dessus. La décision du comité est finale.

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

16.04 Demande de mutation ou de rétrogradation

Le scientifique permanent qui désire être muté ou rétrogradé et qui s'est porté candidat, voit son nom inscrit sur la liste d'admissibilité en autant qu'il réponde aux exigences du poste à combler; il est alors convoqué en entrevue afin de se voir attribuer une cote, laquelle ne peut être inférieure à « B ».

16.05 Liste d'éligibilité

- a) Lorsque la liste d'admissibilité est constituée et sous réserve de l'article 16.03, l'Employeur évalue les candidats. Le candidat ayant réussi le concours voit son nom inscrit sur la liste d'éligibilité.
- b) La liste d'éligibilité résultant d'un concours demeure valide vingt-quatre (24) mois, aux fins prévues dans l'avis de concours.

16.06 Choix du candidat

La liste d'éligibilité est constituée des candidats ayant réussi le concours, lesquels se voient attribuer une cote « A » ou « B »

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

- a) Pour les postes des groupes de traitement 1 et 2
 1. Un scientifique, parmi ceux ayant obtenu la cote « A » en donnant priorité au scientifique en disponibilité, s'il en est;
 2. Un candidat parmi ceux ayant obtenu la cote « A »;
 3. Un scientifique, parmi ceux ayant obtenu la cote « B » en donnant priorité au scientifique en disponibilité, s'il en est;
- b) Pour tous les autres postes
 1. Un scientifique permanent parmi ceux ayant obtenu la cote « A » en donnant priorité au scientifique en disponibilité, s'il en est;
 2. Au choix du gestionnaire:

un scientifique permanent parmi ceux ayant obtenu la cote « B »
ou
un candidat parmi ceux ayant obtenu la cote « A »;
 3. Un scientifique, parmi ceux ayant obtenu la cote « B » ;

16.07 Délai pour occuper le poste

Le scientifique nommé, promu, muté ou rétrogradé doit occuper le poste à la date de la décision du Directeur mais au plus tard, douze (12) mois après le début de la vacance du poste.

16.08 Rétrogradation et réintégration

Dans les six (6) mois qui suivent la date de son entrée en service dans sa nouvelle fonction, si de l'avis du directeur du Service, le scientifique ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches, il doit être retourné à son ancienne fonction ou à une fonction équivalente nonobstant l'alinéa 16.06. Cette rétrogradation prend effet à la date de la décision du directeur du Service. Les raisons motivant cette rétrogradation sont données au Syndicat sur demande.

Dans le même délai, le scientifique promu peut, avec l'approbation du directeur du Service ou de l'arrondissement, réintégrer sa fonction antérieure ou une fonction équivalente, sans perte des avantages qu'il avait obtenus avant cette promotion.

Pour des raisons personnelles et à sa demande, le scientifique peut être rétrogradé à une fonction inférieure pourvu qu'il y ait vacance, sans perte des avantages accumulés.

Le scientifique muté peut, avec l'approbation du directeur du Service ou de l'arrondissement, réintégrer son poste antérieur, s'il est toujours vacant, ou un poste équivalent.

16.09 Mutation administrative

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

Sur demande du scientifique ainsi muté, l'Employeur informe ce dernier et le Syndicat, des motifs de la mutation. Le scientifique ainsi muté peut contester la décision de l'Employeur en se prévalant de la procédure de griefs, décrite à l'article 19.

16.10 Échange de postes

Nonobstant les alinéas précédents, deux (2) scientifiques peuvent muter simultanément chacun dans le poste de l'autre, en autant que les supérieurs immédiats soient d'accord avec ledit mouvement et s'entendent sur la date où le changement de titulaire s'effectuera.

16.11 Prêt de service

Un prêt de service ne doit pas dépasser une période d'un (1) an. Une telle période peut cependant être prolongée sur décision de l'autorité compétente et

ce, après en avoir fourni les motifs au Syndicat. Une telle prolongation est sujette à la procédure de griefs.

16.12 Fonction supérieure

L'Employeur peut combler temporairement un poste vacant en permanence ou un poste dépourvu temporairement de son titulaire par un scientifique d'un groupe de traitement inférieur.

a) Choix du scientifique

Le choix du scientifique se fait parmi les scientifiques de la division, puis de la direction dont les noms apparaissent sur la liste d'éligibilité valide pour ce poste en tenant compte de l'ancienneté et des aptitudes requises pour remplir le poste.

Lorsque aucun nom de scientifique de la division ou de la direction n'apparaît sur la liste d'éligibilité ou en l'absence d'une telle liste, le directeur fait son choix parmi les scientifiques de la division puis de la direction concernées en tenant compte de l'ancienneté et des aptitudes requises pour remplir ce poste.

Le scientifique peut refuser une nomination dans une fonction supérieure.

b) Mécanismes salariaux

À la date d'entrée en fonction, le scientifique nommé en fonction supérieure bénéficie du prorata de l'augmentation statutaire due avant la date de sa nomination en fonction supérieur et d'une augmentation de salaire de 4,5 % sans toutefois excéder le maximum de sa nouvelle échelle de traitement. Si le nouveau traitement ainsi établi est inférieur au minimum de son nouveau groupe de traitement, son salaire sera automatiquement porté à ce minimum.

L'augmentation dont bénéficie le scientifique est versée en montant forfaitaire à chaque période de paie et n'est pas incluse dans le calcul de la rente.

L'augmentation est également versée durant les absences du scientifique, sauf s'il est remplacé par un autre scientifique dans le même poste.

À chaque date anniversaire d'assignation continue, le scientifique reçoit l'augmentation statutaire prévue, jusqu'à ce que le maximum de l'échelle de traitement de la fonction supérieure soit atteint.

Lorsque le directeur décide de mettre fin à la fonction supérieure, le scientifique réintègre son ancien poste et reçoit le traitement qu'il aurait reçu s'il était demeuré à son ancien poste. Pendant sa nomination en fonction

supérieure, le scientifique est réputé recevoir les augmentations statutaires auxquelles il avait droit dans sa fonction permanente.

c) Pour le scientifique qui prend sa retraite

Pour le scientifique qui prend sa retraite ou qui décède alors qu'il est assigné à une fonction supérieure depuis les douze (12) derniers mois, le traitement reçu est inclus dans le calcul du remboursement des soldes de jours de vacances ou de maladie accumulés à son crédit.

Pour le scientifique qui prend sa retraite, le traitement reçu alors qu'il est assigné à une fonction supérieure peut être inclus dans le calcul de la rente, sous réserve que l'employé demande que son meilleur traitement soit déterminé à nouveau en ajoutant ce montant forfaitaire et qu'il verse à la caisse de retraite un montant égal aux cotisations salariales prévues sur ce montant forfaitaire.

16.13 Promotion - Mécanismes salariaux

À la date d'entrée en fonction, le scientifique promu bénéficie du prorata de l'augmentation statutaire due avant la date de sa promotion et d'une augmentation de salaire de 4,5 % sans toutefois excéder le maximum de sa nouvelle échelle de traitement. Si le nouveau traitement ainsi établi est inférieur au minimum de son nouveau groupe de traitement, son salaire sera automatiquement porté à ce minimum.

Cependant, si la nomination en permanence suit immédiatement une période d'assignation en fonction supérieure dans la même fonction, on établit le nouveau salaire de promotion en ajoutant au salaire de fonction supérieure le prorata de l'augmentation statutaire due dans la fonction supérieure. Sa date de nomination en permanence devient sa nouvelle date anniversaire.

16.14 Mouvements hors unité

Lorsqu'un scientifique, nommé pour occuper temporairement un poste de cadre, cesse d'occuper ledit poste, il retourne à son poste régulier avec les mêmes droits que s'il avait réellement exercé sa fonction pendant tout ce temps. S'il ne détenait pas de poste ou si celui-ci a été aboli pendant sa nomination, il est relocalisé conformément aux dispositions des articles 9 et 16.

Si, pendant la durée de la nomination et de l'avis de l'Employeur, ledit scientifique doit être remplacé selon les dispositions des présentes, le délai prévu à l'alinéa 16.11 est prolongé pour la durée de ladite nomination. Il en est de même si un ou des scientifiques remplaçants doit ou doivent, à leur tour, être remplacé(s).

16.15 Information

L'Employeur transmet au Syndicat les listes d'admissibilité, d'éligibilité et de candidats aux postes régis par la présente convention ainsi que copie de tout avis de vacance, de toute décision relative aux nominations, promotions, mutations, prêts, rétrogradations, suspensions, congédiements des scientifiques régis par les présentes. Ces documents sont transmis au Syndicat dans les trente (30) jours ouvrables de leur établissement ou de leur adoption.

Dans les trente (30) jours suivant l'embauche d'un scientifique occasionnel ou provisoire, l'Employeur transmet au Syndicat, les informations mentionnées aux alinéas 2.08 et 3.04 de l'annexe "E", s'il y a lieu, de même que les informations suivantes :

- matricule
- nom, prénom
- fonction
- service, arrondissement, direction, division ou section
- date du début de la période d'embauche
- date de la fin prévue de la période d'emploi
- statut du scientifique
- s'il y a lieu, le nom du scientifique remplacé.

16.16 Scientifique junior

Le passage d'un scientifique du groupe de traitement 1 (junior) au groupe de traitement 2 se fait automatiquement sur présentation, par le scientifique, des pièces justificatives émises par son ordre professionnel. Ce passage est rétroactif à la date à laquelle l'Ordre a émis le certificat correspondant.

Le scientifique junior – ingénieur, en plus du passage au groupe de traitement 2, a droit à une augmentation salariale de 9% calculée sur le minimum du groupe de traitement 2.

ARTICLE 17 COMITÉ MIXTE DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

17.01 Un comité conjoint désigné sous le nom "*Comité mixte de relations professionnelles*" est formé, au besoin, dans le service responsable du sujet à traiter, Il est composé d'un maximum de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat. Le comité est formé dans le respect de la juridiction des services centraux et des arrondissements. 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.

17.02 Le rôle du comité consiste à :

- a) Étudier et recommander des solutions à des problèmes mutuels d'ordre professionnel ou d'intérêt général.
- b) Étudier et faire les recommandations pertinentes relatives aux demandes de congé sans traitement et de congé de perfectionnement.
- c) Étudier et proposer des mécanismes de promotion et un plan de carrière.
- d) Favoriser et encourager la formation et le perfectionnement professionnel.

17.03 Le comité se réunit pendant les heures régulières de travail et les représentants du Syndicat siègent sans perte de traitement lors de ces réunions. Ce comité se réunit, à moins d'urgence, au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables suivant la demande écrite de l'une ou l'autre des parties; le comité adopte toute procédure qu'il juge opportune pour sa régie interne.

17.04 Ce comité formule des recommandations qui sont soumises au directeur du Service et au Syndicat qui en disposent dans un délai raisonnable.

17.05 Au besoin, un compte-rendu est préparé par l'Employeur et transmis au Syndicat pour signature.

ARTICLE 18 MESURES DISCIPLINAIRES

18.01

- a) Aucun rapport défavorable ne doit être versé au dossier du scientifique sans que ce dernier en n'ait reçu copie au préalable et qu'il n'ait été appelé à certifier par sa signature qu'il l'a reçue ou qu'un témoin le certifie. Sur demande du scientifique, copie du rapport est transmise au Syndicat.
- b) Dans les trois (3) jours ouvrables suivant la réception d'une copie d'un rapport recommandant une mesure disciplinaire autre qu'un avis disciplinaire, le scientifique concerné doit, à sa demande, pouvoir comparaître devant le directeur de son Service ou son représentant, accompagné, s'il le désire, de son représentant syndical.

Si la rencontre demandée par le scientifique concerné par la mesure disciplinaire n'a pas lieu, il y a défaut de forme et aucun des rapports ou notes versés au dossier ne peut être invoqué contre le scientifique concerné.

- c) Tout scientifique qui reçoit un avis d'infraction devra être avisé des conclusions de l'enquête dans un délai raisonnable.

18.02 Tout document relatif à des réprimandes et avertissements versé au dossier du scientifique est retiré après une période travaillée de deux (2) ans. En outre, lors d'un arbitrage, une mesure disciplinaire datant de deux (2) ans travaillés et plus ne pourra être invoquée, qu'à la condition qu'il n'y en ait pas eu d'autres durant cette période.

18.03 Le scientifique obtient les renseignements concernant son dossier personnel dans les cinq (5) jours après en avoir fait la demande écrite au représentant désigné du Service du capital humain de la Ville.

ARTICLE 19 MODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

19.01 Le scientifique, accompagné du représentant du Syndicat, doit, avant de soumettre un grief, tenter de régler son problème avec son supérieur immédiat. À défaut d'entente, le scientifique peut soumettre son grief de la manière ci-après établie :

Première étape

Le scientifique qui se croit lésé soumet son grief au comité des griefs du Syndicat qui décide des moyens à prendre pour le régler. Si le Syndicat rejette ce grief, le scientifique n'a plus de recours. Ce comité siège en dehors des heures de travail.

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

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 pour laquelle le représentant du Syndicat travaille.

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

Deuxième étape

Le grief que le Syndicat juge à propos de formuler est soumis par écrit au directeur de la Direction des relations de travail ou à son représentant dans les trois (3) mois de calendrier de la date de l'événement qui a donné naissance au grief. En même temps, une copie de l'énoncé du grief est soumise au directeur du Service ou de l'arrondissement concerné.

La rédaction d'un grief doit indiquer la nature du grief et les principaux articles prétendument violés ou mal interprétés.

Dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la date du dépôt du grief, le directeur du Service concerné ou le directeur de l'arrondissement ou leur représentant désigné reçoit le comité des griefs du Syndicat, lorsque le Syndicat le demande.

Troisième étape

Si le grief n'est pas réglé à l'étape précédente, le directeur du Service ou de l'arrondissement concerné 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.

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 indiquée à l'article 20.

- 19.02 Les limites de temps déterminées à l'alinéa précédent peuvent être prolongées après entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat. Les dates indiquées sur les documents par les timbres dateurs du Bureau de poste ou du Service concerné constituent une preuve sommaire servant à calculer les délais.
- 19.03 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 les renvois survenant durant la période d'essai, constitue un grief qui peut être soumis à l'arbitrage en la manière prévue à l'article 20.
- 19.04 Nonobstant toute disposition contraire, le Syndicat peut directement soumettre au directeur de la Direction des relations de travail, tout grief et mésentente relatifs à l'interprétation de la convention collective. Dans ces cas, la première étape de la procédure de griefs n'est pas requise. En même temps, une copie de l'énoncé du grief est soumise au directeur du Service ou de l'arrondissement concerné.
- 19.05 Après la deuxième étape, les parties peuvent, d'un commun accord, soumettre leur grief à un comité de résolution de litiges formé de deux (2) membres de chaque partie. À défaut d'accord sur cette question, le processus prévu au présent article se poursuit. Les délais pour soumettre le grief à l'arbitrage peuvent être suspendus, par écrit, d'un commun accord. Les membres de ce comité se réunissent sans perte de traitement.

ARTICLE 20 ARBITRAGE

20.01 Les griefs sont soumis, à tour de rôle selon les disponibilités, soit devant Me Jean-Guy Clément, M. André Sylvestre ou M. Marc Gravel. Au besoin, avec l'accord des deux parties, un autre arbitre peut être nommé par le Ministre conformément aux lois en vigueur et aux prescriptions de la présente convention.

20.02 Tout grief est soumis à l'arbitre par écrit. Le document doit contenir le résumé des faits qui ont donné naissance au grief et copie de ce document est soumise au directeur du Service du capital humain ou au Syndicat selon le cas.

20.03 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 scientifique 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.

L'Employeur assume le fardeau de la preuve lorsqu'un grief est formulé en regard du second paragraphe de l'alinéa 14.01 c).

20.04 La sentence de l'arbitre doit être motivée. Elle est finale et lie les parties qui doivent s'y conformer dans les meilleurs délais.

20.05 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.

20.06 Les honoraires de l'arbitre, incluant l'arbitrage sommaire, sont payés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat.

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

20.08 Arbitrage sommaire

- a) Lorsque le Syndicat, conformément à l'alinéa 14.02 c), 24.01 b) ou 26.08 c), soumet à l'arbitrage un désaccord relatif à une modification d'horaire, un refus d'autorisation d'un congé sans traitement pour études ou un refus de choix de vacances, l'audition, limitée à une journée, est tenue, à tour de rôle selon les disponibilités, soit devant Me Jean-Guy Clément, M. André Sylvestre ou M. Marc Gravel. L'arbitre partage le temps disponible entre les parties. Au besoin, avec

l'accord des deux parties, un autre arbitre peut être nommé par le Ministre conformément aux lois en vigueur et aux prescriptions de la présente convention.

- b) L'arbitre doit tenir l'audition dans les dix (10) jours suivant la date où il est saisi du grief et doit rendre sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivants. Telle décision constitue un cas d'espèce et ne crée aucun précédent.
- c) L'Employeur assume le fardeau de la preuve.
- d) L'arbitre, saisi d'un désaccord relatif à une modification d'horaire, a comme mandat de décider si le changement d'horaire était fondé; sinon, l'Employeur devra rétablir le scientifique dans son ancien horaire. L'arbitre peut également accorder une compensation au scientifique dont l'horaire a été modifié; cette compensation ne peut excéder le taux de traitement horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %) pour chaque heure travaillée en dehors de son horaire régulier.

L'arbitre, saisi d'un désaccord relatif à un refus d'autorisation d'un congé sans traitement pour études, a comme mandat de décider si ce refus était fondé et, par conséquent, de maintenir ou de renverser cette décision. Il en est de même du mandat de l'arbitre saisi d'un refus de choix de vacances.

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

ARTICLE 21 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

21.01 **"Travail supplémentaire"** : signifie tout travail accompli par un scientifique à la demande du supérieur immédiat et effectué en plus du nombre d'heures normales de travail par jour ou accompli un jour férié ou de congé hebdomadaire.

21.02 **Compensation**

- a) Les heures de travail supplémentaire sont compensées en temps. Elles sont majorées de cinquante pour cent (50 %) en temps.
- b) Les heures de travail supplémentaire effectuées le dimanche sont majorées de cent pour cent (100 %) en temps.
- c) Dans le cas du scientifique 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 pour les fins de la compensation des heures de travail supplémentaire.

21.03 Le scientifique obligé de revenir de son domicile pour effectuer un travail supplémentaire est compensé selon les termes prévus à l'article 21.02 pour un minimum de trois heures (3 h).

Une demi-heure (1/2 h) est allouée pour le transport à l'intérieur de cette période; toutefois, si la présence de ce scientifique est de nouveau requise avant l'expiration de cette période de trois heures (3 h), ce dernier ne peut réclamer d'être à nouveau compensé pour un minimum de trois heures (3 h) et son travail supplémentaire compte à partir du premier appel.

21.04 Gestion de la banque de temps à compenser :

- a) Les heures de travail supplémentaire majorées selon les dispositions prévues à 21.02 sont versées et s'accumulent dans une banque de temps à compenser.
- b) Le scientifique peut accumuler du temps compensé jusqu'à un maximum de trois cents heures (300 h).
- c) Les heures accumulées ne peuvent être prises en temps qu'en autant que les besoins du Service le permettent.
- d) Les heures compensées en temps doivent l'être à raison d'au moins trois (3) heures consécutives;
- e) Au 1^{er} mai de chaque année, à compter du 1^{er} mai 2009, l'excédent de trois cents heures (300 h) est payé au scientifique au taux horaire de l'année de référence dans les quatre-vingt dix (90) jours.
- f) À la date de signature de la convention collective, toutes les heures en excédent de 300 heures dans la banque de temps à compenser sont transférées dans une banque globale au nom du scientifique. Cette banque peut être utilisée en cours d'emploi si le solde de la banque prévu à 21.04 b) est à zéro et sur approbation du supérieur immédiat. La banque globale est rémunérée en argent au scientifique qui quitte définitivement l'Employeur ou à la retraite du scientifique.
- g) Lors de sa démission, de son congédiement, de sa retraite ou de sa mise à pied, le solde de la banque de temps à compenser est payé au scientifique, au taux horaire de l'année de référence.

21.05 Le scientifique 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 son emploi est compensé pour sept heures (7 h) ou pour le temps passé à la Cour si ce dernier excède ce nombre, conformément à l'alinéa 21.02.

21.06 a) Le travail supplémentaire est accompli par le scientifique qui exécute ordinairement la tâche pour laquelle le travail supplémentaire est requis.

Jusqu'à un maximum de douze (12) occasions annuellement, le scientifique requis pour exécuter du travail supplémentaire lors de consultation publique organisée par l'Employeur ou en collaboration avec celui-ci, est tenu de l'accomplir si la tenue de l'événement lui a été signifiée au moins 48 heures à l'avance.

- b) Sous réserve du paragraphe précédent, si plusieurs scientifiques exécutent la même tâche, le temps supplémentaire est d'abord offert aux scientifiques permanents, ensuite aux scientifiques occasionnels ou provisoires. Si aucun de ces derniers n'est disponible, l'Employeur confie à un autre scientifique de la division ou de la direction concernée, selon le cas, l'exécution du travail supplémentaire, pourvu qu'il soit apte à l'exécuter.

21.07 Sous réserve de l'alinéa 21.06, si du temps supplémentaire devient nécessaire dans une section, une division ou une direction, la répartition de ce dernier doit se faire équitablement parmi les scientifiques aptes à exécuter ce travail.

ARTICLE 22 TRAITEMENT LORS DE MALADIE NON PROFESSIONNELLE

22.01 Le scientifique conserve le solde, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, de la banque d'heures en maladie acquise en vertu des dispositions de la convention collective ou des conditions de travail qui lui étaient applicables et il peut l'utiliser aux conditions prévues à l'alinéa 22.04.

22.02

- a) Le scientifique 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, à raison d'un douzième (1/12) par mois complet de service, selon le tableau suivant :

Nombre d'heures hebdomadaire de travail	Crédit d'heures en maladie
35 h	70 h

- b) Au 1^{er} mai, 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 scientifique entre le 1^{er} mai d'une année ou la date de son embauche et le 30 avril de l'année suivante.

- c) Le scientifique dont le nombre d'heures hebdomadaires de travail est modifié après le 1^{er} mai d'une année voit son crédit d'heures en maladie ajusté en conséquence.
- 22.03 Le scientifique qui s'absente en raison de maladie ou accident autre que ce qui est prévu à l'article 23 doit utiliser son crédit d'heures en maladie prévu à l'alinéa 22.02 a) pour couvrir le délai de carence prévu au contrat d'assurance invalidité courte durée.
- 22.04 Le scientifique qui a accumulé en vertu de l'alinéa 22.01 une banque d'heures en maladie y recourt pour couvrir le délai de carence prévu au contrat d'assurance invalidité courte durée après épuisement du crédit d'heures en maladie de l'année courante.
- 22.05
- a) En tout temps, l'Employeur peut, de bonne foi, faire examiner un scientifique par un médecin de son choix.
 - b) Le scientifique qui s'absente pour raison de maladie ou 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 au bureau médical de la Direction du soutien de la gestion de la présence au travail du Service du capital humain ou tout autre expert médical désigné par l'Employeur et, sur demande, fournir un certificat de son médecin traitant.
- 22.06 Pour toute période d'absence pendant laquelle le scientifique ne touche pas de prestations d'invalidité de l'assureur, le médecin décide si l'absence est motivée et il détermine la date à laquelle le scientifique peut reprendre son travail. Le scientifique a le droit de se faire représenter par son médecin. Si son médecin et celui de l'Employeur diffèrent d'opinion, ils recommandent la nomination d'un troisième médecin dont la décision est finale. L'Employeur accepte le choix des deux médecins. Les honoraires du troisième médecin sont payés à parts égales par l'Employeur et par le scientifique concerné.
- 22.07 Le scientifique, qui est requis de se présenter au bureau de 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 au Bureau médical s'il n'est pas déjà autrement rémunéré. Le temps ainsi compensé est confirmé par le représentant du Bureau médical.
- 22.08 Dans le cas de maladie d'un membre de la famille immédiate du scientifique, lorsque personne à la maison autre que le scientifique ne peut pourvoir aux besoins du malade, il est loisible au scientifique, après en avoir informé son

supérieur immédiat, d'utiliser son crédit en maladie; ce privilège ne doit s'appliquer que provisoirement et dans les cas d'urgente nécessité, et l'Employeur se réserve le droit de contrôler les faits.

- 22.09 a) Au 30 juin de chaque année, l'Employeur paye le solde du crédit d'heures en maladie pour la période comprise entre le 1^{er} mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours selon l'alinéa 22.02 b) et non utilisé par le scientifique, au taux du traitement dudit scientifique au 30 avril précédent. Toutefois, au 30 avril de chaque année, la totalité du solde non utilisé du crédit d'heures de maladie acquis pour la période comprise entre le 1^{er} mai de l'année précédente et le 30 avril qui suit, peut, au choix du scientifique, être compensée en heures de vacances portées au crédit de sa banque d'heures de vacances de l'année en cours.

Le scientifique doit aviser l'Employeur, par écrit, au plus tard le 1^{er} mai de chaque année, s'il souhaite que la totalité du solde de son crédit d'heures de maladie soit transformé en vacances. À défaut de fournir un tel avis à l'intérieur de la période précitée, l'Employeur procède au paiement.

- b) Lors de sa mise à la retraite, de sa démission, de son renvoi ou de son décès, tout scientifique ou ses ayants droit bénéficient du solde d'heures en maladie accumulées à son crédit, en vertu des alinéas 22.01 et 22.02 a), payable au taux horaire de son dernier traitement.

- 22.10 Pour l'application des dispositions de l'alinéa 22.09 du présent article, le scientifique n'a droit, pour l'année durant laquelle il abandonne le service, qu'à un douzième (1/12) du nombre d'heures prévu pour sa fonction à l'alinéa 22.02 par mois complet de service entre le 1^{er} mai courant et le moment de son départ.

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

- 22.11 Sur chaque talon de paie, l'Employeur informe le scientifique du solde de ses banques d'heures en maladie accumulées en vertu des alinéas 22.01 et 22.02 a).

ARTICLE 23 ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

- 23.01 L'Employeur verse au scientifique qui est victime d'une lésion professionnelle le salaire net pour la partie de la journée de travail au cours de laquelle ce scientifique devient incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion, lorsque celui-ci aurait normalement travaillé pendant cette partie de la journée,

n'eût été de son incapacité. Quant au reste, la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., c. A-3.001) s'applique.

L'Employeur verse ce salaire au scientifique à l'époque où il lui aurait normalement versé si celui-ci fournit l'attestation médicale requise du médecin.

- 23.02 L'Employeur verse au scientifique qui est victime d'une lésion professionnelle, si celui-ci devient incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion, quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire net pour chaque jour ou partie de jour où ce scientifique aurait normalement travaillé n'eût été de son incapacité, pendant les quatorze (14) jours complets suivant le début de cette incapacité. Quant au reste, la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., c. A-3.001) s'applique.

L'Employeur verse ce salaire au scientifique à l'époque où il lui aurait normalement versé si celui-ci fournit l'attestation médicale requise du médecin.

- 23.03 L'Employeur peut faire examiner, par un médecin de son choix, le scientifique accidenté et ce, conformément aux dispositions légales afférentes.

- 23.04 Nonobstant toute autre disposition, dès qu'un scientifique est considéré apte au travail suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, l'Employeur le réintègre dans son poste ou tout autre poste vacant de sa fonction, ou toute autre fonction de groupe, de traitement équivalent ou inférieur, qu'il est apte à occuper, et ce, sans perte de traitement.

À défaut de postes vacants, l'Employeur peut déplacer le titulaire d'un poste; le scientifique ainsi déplacé est alors considéré comme ayant été mis en disponibilité. Le scientifique visé par le premier paragraphe est réintégré dans le poste ainsi devenu vacant.

À défaut de postes de groupes de traitement équivalent ou inférieur disponibles conforme à sa condition physique et ses qualifications, les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* s'appliquent.

- 23.05 En application de l'alinéa précédent, si le scientifique ne peut être réintégré dans un poste de l'unité de négociation, l'Employeur peut l'intégrer dans tout emploi convenable qu'il est en mesure d'accomplir chez l'Employeur.

ARTICLE 24 VACANCES

24.01

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

vacances s'étend du 1^{er} mai d'une année au 30 avril de l'année suivante et les vacances ne peuvent être reportées d'une année à l'autre sous réserve de l'alinéa 24.10; avec autorisation préalable de l'autorité compétente, le scientifique 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) La date des vacances est proposée par le scientifique et approuvée par le supérieur immédiat, en tenant compte des circonstances usuelles, c'est-à-dire les besoins du Service et l'ancienneté.

Cependant, l'Employeur peut déterminer la période de prise des vacances pour des raisons spécifiques reliées au travail.

Le scientifique concerné peut faire un grief à l'encontre de la décision de son directeur ou de son représentant de lui refuser son choix de vacances si ladite décision ne repose pas sur une cause juste et suffisante. Dans ce cas, à défaut d'entente dans les cinq (5) jours de sa rencontre avec son directeur ou son représentant, le Syndicat peut référer le grief à la procédure sommaire d'arbitrage.

- 24.02 Le quantum de vacances annuelles auquel le scientifique a droit au cours de chaque année qui s'établit du 1^{er} mai au 30 avril, est établi d'après le nombre d'années de service au 30 avril de l'année précédente et selon le nombre d'heures hebdomadaires de sa fonction, tels qu'indiqués au tableau ci-après :

Heures de vacances

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

- a) Moins d'un (1) an de service continu : le nombre d'heures indiqué à la colonne "A" pour chaque mois complet de service jusqu'au maximum prévu à la colonne "B".
- b) Après un (1) an de service continu et moins de deux (2) ans : le nombre d'heures indiqué à la colonne "B" à raison d'un dixième (1/10) du nombre par mois complet de service.
- c) Après deux (2) ans de service et moins de cinq (5) ans : le nombre d'heures indiqué à la colonne "C" à raison d'un dixième (1/10) du nombre par mois complet de service.

- d) Après cinq (5) ans et moins de quinze (15) ans : le nombre d'heures indiqué à la colonne "D" à raison d'un dixième (1/10) du nombre par mois complet de service.
- e) Après quinze (15) ans et moins de vingt (20) ans : le nombre d'heures indiqué à la colonne "E", à raison d'un dixième (1/10) du nombre par mois complet de service.
- f) Après vingt (20) ans : le nombre d'heures indiqué à la colonne "F" à raison d'un dixième (1/10) du nombre par mois complet de service.
- g) Le scientifique qui n'a droit à aucune journée de vacances peut prendre cinq (5) jours ouvrables consécutifs sans traitement après entente avec son supérieur immédiat et décision de l'autorité compétente. Le scientifique bénéficie, sur demande, des journées de vacances sans traitement nécessaires pour compléter une semaine normale de vacances en plus des journées de vacances auxquelles il a droit.
- h) 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 scientifique peut alors prendre le temps qu'il lui reste en temps consécutif dans une même journée.

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

- 24.03 Le scientifique qui a complété ou complétera le nombre d'années de service requis le ou avant le 31 décembre de l'année de prise des vacances, a droit au nombre d'heures de vacances prévu aux alinéas 24.02 b) à f) inclusivement.
- 24.04 Le scientifique 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 l'alinéa 24.02, selon les heures hebdomadaires de sa fonction permanente, 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 l'alinéa 24.02.
- 24.05 Le scientifique absent sans traitement au cours d'une année a droit, au 1^{er} mai suivant, à un nombre d'heures de vacances correspondant au nombre de mois complets de service et le calcul se fait conformément aux dispositions du présent article.

24.06 Le scientifique doit recevoir son traitement pour la période de ses vacances avant son départ, à la condition qu'il en fasse la demande et que la période de vacances ait été établie au moins vingt (20) jours ouvrables préalablement à la dernière paie précédant le début de ses vacances.

24.07 À compter du 1^{er} mai 2009, pour le calcul des jours de vacances, les années de service sont établies de la façon suivante :

- a) Pour le scientifique permanent, le nombre d'années de service est établi en fonction de sa date d'ancienneté;
- b) Pour le scientifique occasionnel, le nombre d'années de service est établi en fonction de la date du premier jour de travail chez l'Employeur ou par la date du premier jour de travail suivant la réembauche dans le cas d'une interruption de service de plus de douze (12) mois.

24.08 Au cours d'une année, le scientifique 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 court terme mentionnées à l'article 29, a droit, au 1^{er} mai suivant, à un nombre d'heures de vacances correspondant au nombre de mois complets de service incluant les six (6) premiers mois d'absence pour maladie. Le scientifique n'accumule aucune heure de vacances pendant la période en excédent dudit six (6) mois d'absence pour maladie.

24.09 Le scientifique absent pour maladie professionnelle ou accident du travail en vertu de l'article 23, n'a droit à l'accumulation de vacances que pour les douze (12) premiers mois de ladite absence.

24.10

- a) Le scientifique de retour d'un congé sans traitement relié à l'adoption, à la maternité ou parental, peut reporter au 1^{er} mai suivant sa date de retour au travail, le nombre d'heures annuelles de vacances, s'il en est, pour lui permettre de bénéficier au maximum du même nombre d'heures de vacances auquel il aurait eu droit s'il était demeuré au travail.

Il en est de même du scientifique de retour d'un congé sans traitement, d'une absence en maladie ou pour accident de travail ou maladie professionnelle.

- b) Pour le scientifique visé par les alinéas 24.08 et 24.09, les heures de vacances accumulées et non utilisées au 30 avril d'une année ou en excédent du nombre maximum d'heures prévu en 24.10 a), si tel est le cas, sont remboursées.

ARTICLE 25 JOURS FÉRIÉS, CONGÉS MOBILES ET CONGÉS CHÔMÉS

25.01

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 de la Reine);
- la fête nationale du Québec;
- la fête du Canada;
- la fête du Travail;
- l'Action de grâces;
- la veille de Noël;
- Noël;
- le lendemain de Noël;
- la veille du Jour de l'An;

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

Si le jour férié est un samedi ou un dimanche, il est reporté à la journée ouvrable suivante. Toutefois, si les journées précédant Noël et le Jour de l'An coïncident avec un samedi ou un dimanche, elles sont reportées au vendredi précédant Noël et le Jour de l'An. Cependant, les dispositions de cet alinéa ne s'appliquent pas pour le scientifique dont l'activité cesse le jour férié même.

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

b) Le scientifique a droit à trente-neuf heures (39 h) de congés mobiles qu'il doit prendre à l'intérieur de la période comprise entre le 1^{er} mai et le 30 avril de chaque année, et ce, après entente avec son supérieur immédiat. Ces heures ne peuvent être reportées à l'année suivante.

L'acquisition de ces heures de congés mobiles est établie en vertu des mois complets de service accumulés entre le 1^{er} mai et le 30 avril de la période en cours, à raison de trois heures quinze minutes (3 h 15) par mois.

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

- c) Le scientifique qui néglige ou refuse de travailler lorsqu'il en est requis l'un des jours fériés mentionnés à l'alinéa 25.01 a) 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.

25.02 Au sens du présent article, un jour férié ou de congé correspondent à un cinquième (1/5) du nombre d'heures moyen de travail hebdomadaire prévu pour son emploi et un demi (1/2) jour correspond à un dixième (1/10). S'il y a une fraction dans le résultat, le nombre est porté aux quinze (15) minutes supérieures.

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

25.04

- a) Lorsqu'un scientifique est requis de travailler un jour férié en conséquence de son horaire régulier de travail, il reçoit, en plus de son traitement régulier et de la remise du jour férié, une compensation en temps correspondant à cinquante pour cent (50 %) du temps pour chaque heure travaillée, jusqu'à concurrence du nombre d'heures prévues pour ce jour férié tel que défini à l'alinéa 25.02.
- b) Les jours fériés à être remis le sont après entente entre le scientifique et le supérieur immédiat compte tenu des besoins du Service.
- c) À défaut d'être pris avant le 30 avril d'une année, les jours fériés accumulés au cours des douze (12) mois précédents sont, après entente avec le supérieur immédiat, remis à la suite des vacances annuelles prises dans la période du 1^{er} mai au 30 avril qui suit ou payés, selon le traitement du 30 avril, dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent ce 1^{er} mai.

25.05

- a) Le scientifique qui travaille la veille ou le lendemain d'un jour férié bénéficie du plein traitement pour ce jour férié.
- b) Le scientifique qui est absent la veille et le lendemain d'un jour férié, mais qui est rémunéré à plein traitement pour l'un ou l'autre de ces jours, bénéficie du plein traitement pour ce jour férié.
- c) Le scientifique absent sans traitement la veille et le lendemain d'un jour férié ne bénéficie d'aucun traitement pour le jour férié.

Le scientifique déjà rémunéré en vertu des dispositions des articles 23 ou 29 ne bénéficie d'aucun traitement additionnel ni de remise de jour férié.

25.06

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

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

b) Au 1^{er} mai de chaque année, l'Employeur établit s'il y a lieu, pour chaque scientifique, soit les heures de jours fériés non utilisées, soit les heures de jours fériés prises en trop. Le total des heures non utilisées est ajouté au crédit de vacances accumulé à cette même date et doit être pris conformément aux dispositions de l'article 24. Les heures de jours fériés prises en trop sont déduites de la banque de temps compensé.

25.07 Aucune absence en raison de congés mobiles ne doit être inférieure au nombre d'heures que le scientifique aurait dû travailler cette journée en raison de son horaire. Si le scientifique bénéficiant d'un horaire variable n'a pas suffisamment d'heures de congés mobiles pour ce faire, il peut prendre le temps qu'il lui reste en temps consécutif dans une même journée. Les heures prises en trop sont déduites de la banque de temps compensé.

25.08 Le scientifique à l'emploi de la Ville a droit à deux (2) jours supplémentaires chômés et rémunérés entre Noël et le jour de l'An :

Avant le 1^{er} décembre de l'année concernée, selon les besoins du service, l'Employeur doit aviser les scientifiques requis de travailler aux dates mentionnées au premier alinéa. Les jours ainsi travaillés sont rémunérés au taux régulier du scientifique et sa banque d'heures de congés mobiles est créditée en conséquence. Ces heures doivent être prises ultérieurement conformément à l'article 25.01 b).

Le scientifique 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 scientifique déjà rémunéré en vertu des dispositions des articles 23 et 29 ne bénéficie d'aucun traitement additionnel ni de remise pour ce jour de congé chômé et rémunéré.

Aux seules fins de l'article 33.02, ces deux jours supplémentaires de congés chômés et rémunérés sont considérés à titre de jours ouvrables.

ARTICLE 26 CONGÉS SPÉCIAUX

26.01 Congés sociaux

a) Le scientifique peut bénéficier d'une absence motivée dans les cas suivants:

- 1) À l'occasion de son mariage : quatre (4) jours consécutifs, y compris le jour du mariage.
- 2) À l'occasion du mariage de l'un de ses enfants, d'un frère ou d'une soeur, de son père, de sa mère ou d'un enfant de son conjoint : le jour du mariage.
- 3) À l'occasion du décès ou des funérailles du père, de la mère, du conjoint, d'un enfant, d'un frère, d'une sœur ou de l'enfant du conjoint : cinq (5) jours consécutifs.
- 4) À l'occasion du décès d'un grand-parent, de l'oncle, de la tante, du beau-frère, de la belle-soeur, du beau-père, de la belle-mère, du gendre, de la bru, d'un petit enfant ou d'un grand-parent du conjoint : le jour du décès ou des funérailles ou trois (3) jours consécutifs si ces personnes habitent sous le même toit que le scientifique.
- 5) À l'occasion de l'ordination d'un frère ou d'un fils ou de la prononciation des vœux par une soeur, un frère, ou un enfant : le jour de ces cérémonies.
- 6) À l'occasion de tout autre événement de même nature : trois (3) jours consécutifs.

Dans les cas ci-dessus, si le mariage, les funérailles, l'ordination ou la prononciation des vœux ont lieu à plus de quatre-vingt (80) kilomètres de Montréal, le scientifique a droit à un jour additionnel.

- b) Le scientifique peut bénéficier d'absences motivées dix (10) jours par année, sans traitement pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur lorsque sa présence est nécessaire.
- c) Dans tous les cas, le scientifique doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ. À l'exception des jours d'absence prévue au paragraphe d), les jours d'absence motivée sont d'abord déduits du crédit d'heures en maladie accordé par anticipation en vertu du paragraphe 22.02 a), puis de la banque en maladie accumulée en vertu de l'alinéa 22.01. Après épuisement de ces banques, le congé est sans traitement.
- d) Nonobstant le paragraphe c) du présent alinéa, le scientifique peut s'absenter du travail une (1) journée sans réduction de salaire dans les cas suivants :
 - 1) Le jour de son mariage.
 - 2) À l'occasion du décès ou des funérailles de ses père, mère, enfant, frère, soeur, conjoint ou de l'enfant de son conjoint.

26.02 Congés personnels

Le scientifique ayant un (1) an de service peut, sur avis préalable d'une journée et pour autant qu'il peut être remplacé sans frais additionnels pour l'Employeur, s'absenter cinq (5) fois au cours d'une année, le total des heures d'absence ne devant pas excéder le nombre d'heures de la semaine normale de travail du scientifique. Chaque absence est d'au moins une heure, mais cette absence sera considérée pour une fois. Ces absences sont déduites du crédit en maladie du scientifique. Si le scientifique n'a pas d'heures en maladie à son crédit, ces absences sont sans traitement.

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

26.03 Congés pour affaires judiciaires

Un scientifique appelé comme candidat juré ou retenu comme juré, reçoit la différence entre son salaire et l'indemnité à laquelle il a droit pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel.

Un scientifique appelé comme témoin dans une cause où il n'est pas partie intéressée, ni directement ni indirectement, reçoit la différence entre son salaire et l'indemnité à laquelle il a droit pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel.

Toutefois, le scientifique devra prévenir son supérieur immédiat dans les meilleurs délais avant son départ.

26.04 Congés pour affaires publiques

Sur demande écrite, l'Employeur accorde un congé sans traitement d'au plus trente (30) jours ouvrables à tout scientifique qui brigue les suffrages à une élection fédérale, provinciale ou scolaire. De même, 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 et ladite élection, à tout scientifique qui brigue les suffrages à une élection municipale.

Le scientifique élu, peut bénéficier d'un congé sans traitement pour la durée de son terme d'office comme député fédéral ou provincial. À la fin de son terme d'office, il revient à une fonction identique ou équivalente à celle qu'il détenait lors de son départ.

26.05 Congés professionnels

Un scientifique appelé à siéger au bureau ou à un comité de son Ordre professionnel peut, après entente avec 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.

26.06 Congés syndicaux

- a) Un scientifique 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 scientifique peut s'absenter pour activités syndicales après entente avec le directeur du Service du capital humain.
- d) À l'occasion des négociations pour fins de renouvellement de la convention collective et de l'audition d'un différend au sens de la loi, devant un conseil d'arbitrage, un maximum de quatre (4) membres du Syndicat sont autorisés à quitter leur travail sans retenue de traitement. Il en est de même à l'occasion de rencontres convoquées par les représentants de l'Employeur et dans ce cas, le nombre de membres du Syndicat ainsi libérés est déterminé par l'Employeur.
- e) Le scientifique mis en cause, les scientifiques dûment convoqués comme témoins et le représentant syndical peuvent assister à l'audition d'un grief devant l'arbitre sans retenue de traitement.

- f) Le scientifique peut, aux heures déterminées par l'autorité compétente, s'absenter un maximum d'une (1) heure sans retenue de traitement, aux fins d'enregistrer son vote le jour des élections syndicales générales.
- g) Sous réserve du paragraphe h), le Syndicat rembourse à l'Employeur le montant du traitement correspondant à l'absence du scientifique et la cotisation de l'Employeur à la caisse de retraite lorsque l'absence est motivée par les paragraphes a), b), et c).
- h) L'Employeur accorde aux représentants du Syndicat un total annuel de trois cent dix heures (310 h) d'absence, sans retenues de traitement, pour fins d'activités syndicales. Aux fins de calculer les congés prévus au présent article, l'année de référence débute le 1^{er} janvier.
- i) Le scientifique qui doit s'absenter de son travail, pour les motifs ci-dessus mentionnés, à l'exception du paragraphe f), doit compléter le formulaire à cet effet apparaissant à l'annexe "C" et le remettre au supérieur immédiat, la veille de son absence.

Cependant, dans les cas d'urgence pour affaires syndicales, le formulaire peut être remis au supérieur immédiat, immédiatement avant le départ.

26.07 Congés de libération syndicale

Quand l'Employeur, sur demande du Syndicat, libère un scientifique de ses fonctions pour exercer une fonction syndicale électorale, cette libération est sujette aux conditions suivantes :

- 1) L'Employeur paie au scientifique libéré son traitement à chaque période de paie.
- 2) L'Employeur prélève du chèque de paie du scientifique libéré, sa cotisation à la caisse de retraite.
- 3) La période de temps durant laquelle le scientifique est libéré compte parmi ses années de service pour fins de pension et d'ancienneté.
- 4) Le scientifique libéré conserve ses droits et les privilèges de la convention collective, à l'exclusion du paiement des vacances et des jours fériés.
- 5) À l'expiration de la période de libération, le scientifique libéré réintègre sa fonction ou une fonction équivalente et reçoit le traitement qu'il aurait reçu s'il était demeuré en service continu dans cette fonction.
- 6) Le scientifique libéré continue d'accumuler à son crédit les heures de maladie auxquelles il a droit.

- 7) Sur présentation d'un compte, le Syndicat rembourse l'Employeur des traitements, lesquels sont majorés de trente pour cent (30 %) pour tenir lieu des dépenses administratives et autres avantages reçus à cette occasion. De plus, le Syndicat rembourse à l'Employeur toute autre dépense additionnelle occasionnée à ce dernier par le remplacement de ce scientifique.

Le Syndicat et l'Employeur s'entendront pour déterminer les modalités de la mise en application d'une telle demande.

26.08 Congés sans traitement

- a) Sous réserve des besoins de l'Employeur, un scientifique qui désire prendre un congé sans traitement peut obtenir la permission de s'absenter sans rémunération pour une période définie. La décision de l'Employeur peut être contestée à une réunion du Comité de relations professionnelles, mais ne peut faire l'objet d'un grief.
- b) Un scientifique 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 qui pourrait lui permettre d'accéder à une fonction supérieure.
- c) Le scientifique qui se voit refuser l'autorisation de prendre un congé sans traitement, afin de poursuivre des études peut soumettre cette décision, dans les dix (10) jours ouvrables, à la procédure sommaire d'arbitrage.

26.09 Lors de son congé sans traitement, le scientifique ne pourra exercer d'activités qui le placeraient en situation de conflit d'intérêts.

26.10 Le scientifique, en congé sans traitement, conserve mais n'accumule pas les avantages et autres bénéfices prévus ou non dans la convention collective. À son retour, le scientifique 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.

26.11 Régime de congé à traitement différé

Le but du régime de congé à traitement différé est de financer un congé sans traitement sans pénaliser le scientifique 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 au scientifique qui a obtenu au préalable une décision autorisant un

congé sans traitement de voir son traitement étalé sur une période prédéterminée, de façon à pouvoir bénéficier d'une rémunération pendant le congé obtenu. Ce Régime comprend, d'une part, une période de contribution et, d'autre part, une période de congé qui suit immédiatement la période de contribution.

- b) Les conditions d'application du Régime de congé à traitement différé font l'objet d'un contrat entre l'Employeur et le scientifique concerné. Ce contrat contient l'ensemble des modalités d'application du Régime et les sommes devant y être versées devront être déposées dans un compte chez un fiduciaire au nom du scientifique concerné et les intérêts lui sont versés durant le Régime.

- c) Admissibilité

Tous les scientifiques permanents depuis au moins deux (2) ans sont admissibles au Régime. La demande du scientifique doit être soumise à l'autorité compétente dans un délai raisonnable, et le Régime prendra effet, au plus tard, dans les soixante (60) jours de la signature du contrat.

- d) 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 le cas et de la manière prévue au contrat. Toutefois, la durée du Régime, y incluant 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 huit (8) mois après la date du premier montant différé.

- e) 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.

- f) Répartition du pourcentage de traitement

Le scientifique peut choisir une des options suivantes; le pourcentage indique la proportion du traitement reçu pendant la durée du Régime :

DURÉE DU CONGÉ	DURÉE DU RÉGIME			
	2 ANS	3 ANS	4 ANS	5 ANS
3 MOIS	87,50 %	91,67 %	93,75 %	95,00 %
6 MOIS	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
7 MOIS	70,83 %	80,55 %	85,42 %	88,33 %
8 MOIS	66,67 %	77,78 %	83,33 %	86,67 %
9 MOIS		75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 MOIS		72,22 %	79,17 %	83,33 %
11 MOIS		69,44 %	77,08 %	81,67 %
12 MOIS		66,67 %	75,00 %	80,00 %

g) Traitement applicable

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

h) Droits et avantages

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

Au cours de la période de congé, le scientifique en congé à traitement différé conserve mais n'accumule pas les avantages et autres bénéfices prévus ou non à la convention collective. En outre, il conserve la totalité de son solde d'heures de vacances accumulées mais non utilisées au moment de la prise d'effet du congé. Ces heures pourront être utilisées au retour du congé ou reportées conformément aux dispositions de l'alinéa 24.10.

Au cours de la période de congé, l'employé continue d'accumuler du service conformément aux dispositions de l'alinéa 25.05.

i) Cotisations aux régimes d'assurance et de retraite

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

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

j) Interruption temporaire du régime

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

Si le scientifique doit s'absenter pour maladie avant le début de la période prévue du congé, la participation au régime est suspendue pour la durée de l'absence, à compter de l'expiration du délai de carence prévu au contrat d'assurance invalidité courte durée. La durée du régime est alors ajustée en conséquence et la période de congé reportée d'autant.

k) Congés parentaux

Dans le cas de congés parentaux, la participation au régime est suspendue pour une période maximale de vingt-quatre (24) mois. La durée du régime est prolongée de l'équivalent du nombre de semaines de congé utilisé à des fins parentales et la période de congé prévue au régime est reportée en conséquence.

Durant ces congés parentaux, les prestations, s'il y en a, sont établies sur la base du salaire qui serait versé si le scientifique ne participait pas au Régime.

l) Suspension

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

m) Terminaison du régime

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

- Si le scientifique quitte son emploi;
- Si le scientifique est congédié;
- En cas de décès du scientifique;

- S'il advient que l'absence en maladie ou que l'incapacité découlant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle de même qu'une suspension perdure au-delà de la durée maximale du régime;
- Dans des circonstances extraordinaires, telles que des difficultés financières sérieuses, et avec l'assentiment du directeur du service concerné, le scientifique peut se retirer du Régime à la condition de donner un préavis d'au moins six (6) mois à cet effet avant la date prévue du congé.

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

n) Retour

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

o) Frais d'administration

Le scientifique accepte d'assumer les frais d'administration modiques qui seront prélevés à même les chèques de prestations qui lui tiendront lieu de rémunération pendant la période de congé; ces frais étant prévus par la convention d'administration du Régime conclue entre la Ville et un fiduciaire.

p) Généralité

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

q) Choix des placements par le scientifique

Le scientifique reconnaît être seul responsable du choix des placements de ses contributions au régime et des instructions qu'il donnera au fiduciaire quant au choix de ces placements. Il reconnaît que certains types de placement comportent des risques et il dégage l'Employeur de toute responsabilité à l'égard de la valeur des placements qu'il choisit et de leur rendement.

ARTICLE 27 CONGÉS PARENTAUX

27.01 Congé de maternité

- a) La scientifique 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 scientifique 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 collective.
- b) Sous réserve des alinéas l) et m), la scientifique 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 scientifique 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 scientifique 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 scientifique ne présente pas l'avis prévu à l'alinéa b), elle peut néanmoins partir en tout temps durant la période de six (6) semaines précédant la date probable de la naissance et bénéficier du congé de maternité.
- e) La répartition des semaines de congé avant et après la naissance est à la discrétion de la scientifique concernée, à l'intérieur des limites suivantes :
 - La scientifique peut quitter son travail en tout temps à compter de la seizième (16^e) semaine avant la date probable de la naissance. Toutefois, à partir de la sixième (6^e) semaine précédant ladite date, l'Employeur peut exiger, par un avis écrit adressé à cette fin à la scientifique enceinte encore au travail, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler; à défaut pour cette dernière de fournir à l'Employeur ledit certificat dans les huit (8) jours, l'Employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.
 - La date de retour au travail est déterminée selon la date à laquelle la scientifique a quitté son travail, en autant que la durée du congé ne soit pas inférieure ni supérieure à vingt (20) semaines. Si la scientifique 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 scientifique.

- Si la naissance a lieu après la date prévue, la scientifique a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalant à la période de retard. Cette extension n'est pas accordée si la scientifique peut bénéficier d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.
- f) La scientifique enceinte qui n'a pas encore droit, conformément à l'alinéa précédent, 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 scientifique 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 scientifique 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 27.01 l) et m), l'Employeur fait parvenir à la scientifique, 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 scientifique de donner le préavis ci-après.
- j) La scientifique doit donner à l'Employeur un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail. À défaut de préavis, l'Employeur, s'il a fait parvenir l'avis prévu au paragraphe 27.01 i) ou s'il n'y était pas obligé, n'est pas tenu de reprendre la scientifique 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 scientifique peut immédiatement après son congé de maternité prévu aux alinéas 27.01 a) et h), être considérée en absence maladie et les articles 22 et 29 s'appliquent.
- l) Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de la naissance, la scientifique a droit

à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.

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

27.02 Congé d'adoption

Le scientifique qui adopte légalement un enfant autre qu'un enfant de son conjoint ou son propre enfant qui n'a pas atteint l'âge à compter duquel un enfant est tenu de fréquenter l'école, 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.

27.03 Congé de paternité

Le scientifique 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.

27.04 Congé de prise en charge

- a) Le scientifique dont la conjointe donne naissance à un enfant bénéficie d'un congé, de cinq (5) jours sans réduction de traitement; cependant, si le scientifique 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 scientifique 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 scientifique adopte l'enfant de son conjoint, le congé est alors de deux (2) jours et sans traitement.

27.05 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 scientifique, en prolongation du congé de maternité ou du congé d'adoption, ainsi qu'au scientifique dont la conjointe a donné naissance à un enfant.
- b) Le scientifique doit aviser son supérieur immédiat quinze (15) jours ouvrables avant la date du début du congé en présentant une déclaration écrite attestant de sa demande de congé parental et en indiquant la durée probable de celui-ci.
- c) Le scientifique qui veut mettre fin à son congé parental avant la date prévue doit donner un avis écrit de son intention au moins trois (3) semaines avant son retour.
- d) Au cours d'un congé parental, le scientifique peut continuer de participer au régime d'assurance collective prévu à l'article 29 s'il en fait la demande au début du congé et s'il acquitte régulièrement les primes exigibles. L'Employeur continue d'assumer sa part pour une durée d'au plus cinquante-deux (52) semaines et par la suite, le scientifique assume la totalité des primes, y compris la part de l'Employeur. Le tout en tenant compte des dispositions du contrat d'assurance collective.
- e) Au cours du congé parental, le scientifique peut continuer à participer au régime de retraite s'il en fait la demande au début du congé et s'il acquitte régulièrement les cotisations exigibles. L'employeur continue d'assumer sa part pour une durée d'au plus cinquante deux (52) semaines et par la suite, le scientifique assume la totalité des cotisations, y compris celle de l'Employeur. Le tout en tenant compte des dispositions du régime de retraite.

27.06 Régime de prestation supplémentaire d'assurance parentale et avantages

- a) Le scientifique 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 équivalant à 90% de son traitement hebdomadaire, moins toutes sommes reçues, ou pourrait recevoir, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, sans toutefois excéder:
 - un maximum de vingt (20) semaines pour la scientifique en congé de maternité;

- un maximum de cinq (5) semaines pour le scientifique en congé de paternité;
 - un maximum de douze (12) semaines pour le scientifique en congé d'adoption;
 - un maximum de dix (10) semaines pour la scientifique en congé parental en prolongation du congé de maternité;
 - un maximum de cinq (5) semaines pour le scientifique en congé parental en prolongation du congé de paternité.
- b) Le scientifique 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 l'alinéa 27.03 a).
- c) L'indemnité prévue à 27.03 a) est versée à intervalle de deux (2) semaines à compter de la quatrième (4^e) semaine qui suit la présentation par le scientifique 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 scientifique reçoit des indemnités en vertu de 27.03 a), il ne pourra recevoir un revenu supérieur à quatre-vingt dix pour cent (90 %) de son traitement habituel.

27.07 Généralités

- a) Le scientifique continue d'accumuler ancienneté, vacances, crédit d'heures en maladie et expérience aux fins d'admissibilité aux examens pendant :
- Le congé de maternité;
 - Le congé d'adoption;
 - Le congé de paternité;
 - Les vingt (20) premières semaines du congé parental s'il n'a pas bénéficié d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé de paternité;
 - Les douze (12) premières semaines du congé parental s'il a bénéficié d'un congé de maternité;
 - Les quinze (15) premières semaines du congé parental s'il a bénéficié d'un congé de paternité.
- b) Pendant le congé de maternité, le congé de paternité et le congé d'adoption, le scientifique demeure couvert par le régime d'assurance prévu à l'article 29.

- c) Sous réserve de l'article 9.02, 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 scientifique 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 scientifique peut épuiser son crédit de vacances à son retour au travail ou reporter celui-ci conformément à 24.10.
- e) À moins de stipulation expresse à l'effet contraire, aucune disposition du présent article ne peut avoir pour effet de conférer à un scientifique un avantage supérieur à celui dont il aurait bénéficié s'il était demeuré au travail.

ARTICLE 28 AUGMENTATIONS STATUTAIRES

- 28.01 Le scientifique a droit à une augmentation statutaire équivalente à 4,5 % de son traitement annuel brut, jusqu'à ce qu'il ait atteint le maximum de son échelle de traitement, prévue à l'annexe "B" pour sa fonction.
- 28.02 Le scientifique reçoit son augmentation statutaire d'année en année, le jour anniversaire de sa nomination ou de sa promotion temporaire ou permanente, sur décision de l'autorité compétente. Toutefois, si l'augmentation statutaire est refusée ou retardée, le directeur du Service concerné ou son représentant doit, sur demande, soumettre au Syndicat les motifs qui justifient telle décision.
- 28.03 Si, à la suite d'une augmentation statutaire, la différence entre le traitement du scientifique est moindre que cinquante dollars (50,00 \$) par rapport au maximum de l'échelle de traitement prévue, son traitement est porté au maximum de l'échelle.

ARTICLE 29 RÉGIMES D'ASSURANCE

- 29.01 L'Employeur maintient en vigueur une police d'assurance garantissant à tout scientifique qui satisfait aux conditions prévues à ladite police, une indemnité au décès avant la retraite égale à deux fois son traitement annuel, une indemnité d'invalidité court terme égale à soixante-quinze pour cent (75 %) de son traitement pour une période de vingt-six (26) semaines après un délai de carence de cinq (5) jours ouvrables, une indemnité long terme de soixante-dix pour cent (70 %) du traitement du scientifique au début de l'invalidité payable après un délai de carence de vingt-sept (27) semaines et cessant au soixante-cinquième (65^e) anniversaire de naissance du scientifique ou à la date effective de sa retraite, si antérieure, ainsi qu'une indemnité en cas de mutilation ou décès

accidentel avant la retraite, et ce, sous réserve des clauses pertinentes de la police d'assurance en vigueur.

Le traitement déclaré à l'assureur pour établir le montant de l'indemnité d'invalidité, inclut le calcul du paiement pour une fonction supérieure temporaire.

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

L'Employeur maintient également en vigueur une police d'assurance garantissant à tout scientifique qui satisfait aux conditions prévues à ladite police une assurance médicale complémentaire (médicale, dentaire, optique) dont la prime est assumée en totalité par l'Employeur en ce qui concerne la couverture individuelle et selon la proportion actuelle en ce qui concerne la couverture familiale.

29.02 Les dispositions des articles 19 et 20 ne s'appliquent pas eu égard aux décisions de l'assureur.

29.03 L'Employeur, dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective, remet au Syndicat copie de la police d'assurance mentionnée à l'alinéa 29.01.

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

ARTICLE 30 ALLOCATION D'AUTOMOBILE ET ALLOCATION DE DÉPENSES

30.01 En matière d'allocation automobile, le scientifique est couvert par la politique corporative, à cet effet, de l'Employeur.

30.02 Le scientifique qui utilise un moyen de transport en commun durant les heures de travail pour l'exécution de son travail doit être compensé pour les déboursés encourus de ce chef.

30.03 Le scientifique 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.

La politique de l'Employeur consiste à accorder un taux uniforme d'allocation de dépenses et de frais de déplacement aux scientifiques qui sont appelés à encourir de tels frais dans des circonstances analogues.

Le scientifique 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.

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 dépenses approuvés au préalable.

ARTICLE 31 BOURSES D'ÉTUDES ET COTISATIONS PROFESSIONNELLES

31.01 L'Employeur consent à rembourser à tout scientifique, 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 scientifique ou qui peut lui permettre d'accéder à une fonction supérieure.

31.02 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 régulière, le tout sujet à entente entre le supérieur immédiat et le scientifique concerné.

31.03 L'Employeur consent à rembourser à tout scientifique, sur présentation de pièces justificatives, le montant de sa cotisation professionnelle annuelle, de l'année en cours, imposée par sa corporation et exigée pour les fins de son emploi. Une seule cotisation par année est remboursée.

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

ARTICLE 32 PLAN DE RÉMUNÉRATION ET TRAITEMENTS

32.01 Le traitement quotidien d'un scientifique à temps plein est établi en prenant pour base la semaine de cinq (5) jours de travail.

Le scientifique 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.

32.02 Le traitement individuel du scientifique au service de l'Employeur est majoré, sous réserve de l'article 32.03, de la façon suivante aux dates prévues ci-après :

1 ^{er} janvier 2007:	0 % - aucune majoration
1 ^{er} janvier 2008 :	majoration de 2 %
1 ^{er} janvier 2009 :	majoration de 2 %
1 ^{er} janvier 2010 :	majoration de 2 %

32.03 Le 1^{er} janvier de chaque année, le scientifique reçoit la majoration prévue à l'article 32.02 jusqu'à concurrence du nouveau maximum de l'échelle de traitement applicable. Dans le cas où la majoration ainsi reçue est inférieure au taux de majoration prévue à l'article 32.02, la différence lui est versée sous forme forfaitaire.

32.04 La rétroactivité découlant de l'article 32.02 est versée à chaque scientifique, y ayant droit, dans les quatre vingt dix (90) jours de la signature.

32.05 Sous réserve de l'annexe "L", le traitement du scientifique doit se situer entre le minimum et le maximum de l'échelle de traitement applicable.

32.06 Sous réserve de l'annexe "L", aucun scientifique ne subit de réduction de traitement suite à une réévaluation de sa fonction et de la mise en vigueur des nouvelles échelles de traitement.

ARTICLE 33 VERSEMENT DU TRAITEMENT

33.01 Le traitement annuel est réparti en traitements périodiques versés tous les deux (2) jeudis avant-midi par virement automatique du salaire (dépôt direct) dans l'institution financière choisie par le scientifique.

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

33.03 Lorsque le scientifique doit faire un remboursement d'argent à l'Employeur, ce remboursement se fait par déduction sur le chèque de paie. L'Employeur peut retenir jusqu'à cent pour cent (100 %) du traitement périodique dans les cas se rapportant à l'article 22. Toutefois, 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 %).

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 scientifique a agi malhonnêtement ou négligemment en acceptant les sommes perçues en trop.

ARTICLE 34 **LISTE DES ANNEXES**

- ANNEXE « A »** Conditions de travail régissant le scientifique à temps partiel au service de l'employeur
- ANNEXE « B »** Plan de rémunération applicable aux fonctions permanentes de scientifiques régis par la convention collective de travail intervenue entre la ville de Montréal et le Syndicat professionnel des scientifiques à pratique exclusive de Montréal
- ANNEXE « C »** Formulaire – « Demande de libération syndicale »
- ANNEXE « D »** Comité mixte d'évaluation des emplois
- ANNEXE « E »** Conditions de travail régissant le scientifique occasionnel, provisoire et permanent-projet au service de l'Employeur
- ANNEXE « F »** Entente concernant le programme d'accès à l'égalité
- ANNEXE « G »** Projet conjoint de la Ville et du Syndicat concernant le Programme d'aide aux employés
- ANNEXE « H »** Entente concernant les stagiaires
- ANNEXE « I »** Entente relative au comité mixte sur la productivité
- ANNEXE « J »** Entente relative à l'implantation d'un comité mixte portant sur le marché de référence
- ANNEXE « K »** Programme de formation
- ANNEXE « L »** Programme – Reconnaissance de la grande expertise

Les annexes « A », « B », « C », « D », « E », « F », « G », « H », « I », « J », « K », « L » et les lettres d'entente suivantes font partie intégrante de la présente convention collective :

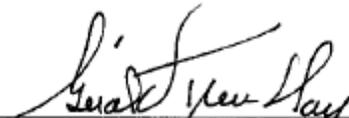
2008-V-1	2005-V-4	2003-V-5
2007-V-3	2003-V-3	

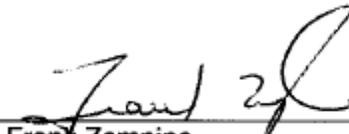
ARTICLE 35 DURÉE DE LA CONVENTION

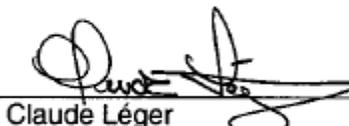
- 35.01 La présente convention collective entre en vigueur le 1^{er} janvier 2007 et le demeure jusqu'au 31 décembre 2010.
- 35.02 Les modifications apportées aux conventions collectives ou conditions de travail en vigueur le 31 décembre 2006 ne prennent effet qu'à compter de la signature de la présente convention collective sauf stipulation particulière dans l'une ou l'autre des dispositions de celle-ci.
- 35.03 Au terme de la convention collective, suite à la dénonciation conformément aux dispositions du Code du travail, les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à la signature de la prochaine convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Montréal, ce 23^e jour du mois de juin 2008.

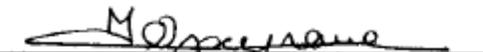
Ville de Montréal

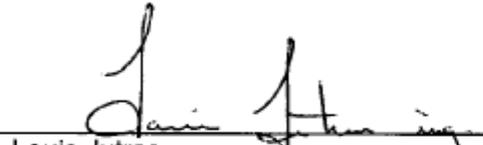

Gérald Tremblay
Maire


Frank Zampino
Président du comité exécutif

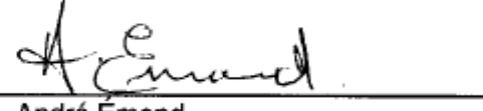

Claude Léger
Directeur général

**Syndicat professionnel des
scientifiques à pratique exclusive
de Montréal (SPSPEM)**

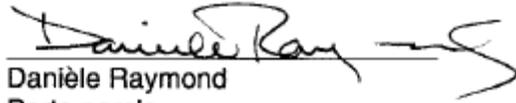

Mohamad Osseyrane
Président


Louis Jutras
Vice-Président


Serge Barbeau
Trésorier

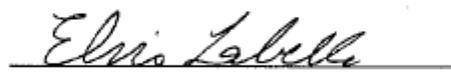

André Émond
Secrétaire

Les membres du comité de négociation pour la Ville de Montréal


Danièle Raymond
Porte parole


Robert Marcil


Pierre Morissette


Elvis Labelle

ANNEXE A CONDITIONS DE TRAVAIL RÉGISSANT LE SCIENTIFIQUE À TEMPS PARTIEL AU SERVICE DE L'EMPLOYEUR

- 1) La présente annexe s'applique à tous les salariés à qui le statut de scientifique à temps partiel a été conféré. L'intention des parties est totalement exprimée dans la présente annexe et aucun autre texte n'est présumé s'appliquer, sauf si indication contraire.

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

- 2) «**Scientifique à temps partiel**» : signifie tout scientifique embauché par l'Employeur et dont l'horaire de travail est un horaire fixe, conforme aux articles 14.01 et 14.02, mais qui comporte moins de 35 heures de travail dans sa semaine normale de travail, à moins que l'Employeur et le scientifique en conviennent autrement.
- 3) En principe, les scientifiques permanents à temps partiel bénéficient, au prorata de leur semaine régulière de travail par rapport à la semaine de 35 h, des mêmes avantages que ceux prévus pour les scientifiques à temps plein sous réserve des dispositions de la présente annexe. Les dispositions de la présente convention collective à caractère non monétaire s'appliquent également, en les adaptant, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec la présente annexe.
- 4) Permanence et ancienneté

Le scientifique à temps partiel peut obtenir sa permanence après avoir satisfait les exigences de la période d'essai. Pour les fins de la présente convention collective, la période d'essai du scientifique à temps partiel est de 52 semaines normales de travail. Toute absence de deux semaines normales de travail et plus, sauf pour vacances annuelles, prolonge d'autant la période d'essai.

Pour les fins de la présente convention collective, le scientifique permanent à temps partiel accumule un jour d'ancienneté par jour de travail.

- 5) Temps supplémentaire – Horaire de travail
 - a) Sera considéré comme du temps supplémentaire aux fins d'application de l'article 21 de la convention collective, le travail effectué au-delà de 7 heures travaillées par jour ou le travail effectué le samedi ou le dimanche ou au-delà de 35 heures par semaine, selon les pourcentages de majoration prévus à la convention collective. Cependant si l'Employeur et le scientifique ont convenu d'un horaire de travail variable, au point 2 de la présente, sera considéré comme du temps supplémentaire aux fins d'application de l'article 21 de la convention collective, le travail effectué au-delà de 1 820 heures sur une base annuelle.

- b) Le scientifique à temps partiel et son supérieur immédiat conviennent à l'avance de l'horaire de travail ainsi que du nombre d'heures de travail par semaine.

6) Statut

Le scientifique à temps partiel peut détenir un statut de permanent ou d'occasionnel suivant les modalités prévues à la convention collective. Cependant, en cas de divergence entre ces modalités et la présente annexe, la présente annexe prévaut. Les dispositions de la présente annexe ne peuvent conférer, à un scientifique, à temps partiel, occasionnel, des droits dont il ne bénéficie pas en vertu de l'annexe « E ».

7) Abolition de postes et mise en disponibilité

- a) Le scientifique permanent à temps partiel mis en disponibilité conserve minimalement le traitement pour les heures normales de travail en vertu desquelles il a obtenu sa permanence. Lorsqu'il est mis en disponibilité, le scientifique à temps partiel ne peut refuser un poste comportant plus ou moins d'heures que celui correspondant à sa semaine normale de travail. En cas de tel refus, le scientifique permanent à temps partiel est considéré comme démissionnaire.
- b) Le poste détenu par un scientifique à temps partiel ne peut être considéré comme un poste régulier à temps plein et ne peut être occupé par un scientifique à temps partiel.

8) Régime d'assurance et de retraite

Les scientifiques à temps partiel ne sont couverts par les différents régimes d'assurance et de retraite que selon les modalités qui y sont prévues.

9) Les articles suivants de la convention collective ne s'appliquent pas aux scientifiques à temps partiel :

14.04, 16.11, 16.12, 16.13, 16.14, 26.08, 26.09, 26.10, 26.11, article 3 de l'annexe E, annexe L.

10) Les articles suivants sont les articles dont l'application doit être faite au prorata des heures travaillées :

Article 15, article 18, article 22, article 23, article 24 sauf pour l'établissement du nombre d'années de service, article 27, article 28, toutes les allocations mensuelles prévues à l'article 30, annexe K.

11) Jours fériés et congés mobiles

Les scientifiques à temps partiel bénéficient des jours fériés, congés mobiles et congés chômés prévus à l'article 25 au prorata des heures rémunérées pour

l'année civile se terminant le 30 avril précédent. Dans tous les cas, les scientifiques à temps partiel recevront une rémunération minimum correspondant à leurs heures normales travaillées.

12) Congés spéciaux

Dans tous les cas de congés spéciaux prévus à l'article 26, les scientifiques à temps partiel peuvent en bénéficier lorsque cela coïncide avec les jours où ils auraient normalement dû travailler. Dans les cas de congés spéciaux prévus pour décès, les absences autorisées seront toujours accordées de façon continue et comprenant le jour des funérailles. Les scientifiques à temps partiel recevront la rémunération de ces congés au prorata des heures rémunérées pour l'année civile se terminant le 30 avril. Dans tous les cas, les scientifiques à temps partiel recevront une rémunération minimum correspondant à leurs heures normales travaillées.

ANNEXE B PLAN DE RÉMUNÉRATION APPLICABLE AUX FONCTIONS PERMANENTES DE SCIENTIFIQUES RÉGIS PAR LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL INTERVENUE ENTRE LA VILLE DE MONTRÉAL ET LE SYNDICAT PROFESSIONNEL DES SCIENTIFIQUES À PRATIQUE EXCLUSIVE DE MONTRÉAL

	À compter du 1 ^{er} janvier 2007	À compter du 1 ^{er} janvier 2008	À compter du 1 ^{er} janvier 2009	À compter du 1 ^{er} janvier 2010
Groupe 1				
Scientifique* junior				
Scientifique* junior préposé à la planification				
1 ^{ère} année	42 694 \$	46 000 \$	46 920 \$	47 858 \$
2 ^{ième} année	46 701 \$	47 000 \$	47 940 \$	48 899 \$
3 ^{ème} année		48 000 \$	48 960 \$	49 939 \$
Groupe 2				
Scientifique*				
de	49 420 \$	50 408 \$	51 416 \$	52 444 \$
à	80 201 \$	81 805 \$	83 441 \$	85 110 \$
Groupe 3				
Scientifique* – Chef adjoint de section				
de	70 357 \$	71 764 \$	73 199 \$	74 663 \$
à	83 442 \$	85 111 \$	86 813 \$	88 549 \$
Groupe 4				
Scientifique* – chef d'équipe				
Scientifique* – Chef de section				
Scientifique* de section				
de	74 016 \$	75 496 \$	77 006 \$	78 546 \$
à	87 309 \$	89 055 \$	90 836 \$	92 653 \$
Groupe 5				
Scientifique* – conseiller technique				
Scientifique* – chargé de planification				
Scientifique* – chef de groupe				
de	81 178 \$	82 802 \$	84 458 \$	86 147 \$
à	94 993 \$	96 893 \$	98 831 \$	100 808 \$
Groupe 6				
Scientifique* de district				
de	85 043 \$	86 744 \$	88 479 \$	90 249 \$
à	99 383 \$	101 371 \$	103 398 \$	105 466 \$

* Scientifique : terme générique qui signifie soit une fonction d'ingénieur, d'arpenteur-géomètre, de chimiste ou de médecin vétérinaire

ANNEXE C FORMULAIRE - DEMANDE DE LIBÉRATION SYNDICALE

ANNEXE D COMITÉ MIXTE D'ÉVALUATION DES EMPLOIS

Les parties conviennent de mettre sur pied un comité mixte d'évaluation des emplois composé de deux (2) représentants de chacune des parties. Les représentants du Syndicat y siègent sans perte de traitement.

Le rôle du comité, qui se réunit au besoin, consiste à évaluer les emplois qui sont créés ou modifiés substantiellement de manière permanente.

L'Employeur soumet au comité les descriptions d'emplois qui doivent inclure les responsabilités caractéristiques et habituelles de l'emploi. Le Syndicat peut émettre des commentaires sur le contenu des descriptions lorsqu'il lui apparaît que des responsabilités caractéristiques et habituelles ont été omises.

Le comité évalue les emplois en utilisant le plan d'évaluation défini par l'Employeur.

En cas de désaccord entre les parties, le dossier est soumis à un comité d'appel, composé de directeurs, qui évalue l'emploi en utilisant le plan d'évaluation défini par l'Employeur. La décision du comité d'appel est finale et ne peut faire l'objet d'un grief.

ANNEXE E CONDITIONS DE TRAVAIL RÉGISSANT LE SCIENTIFIQUE OCCASIONNEL, PROVISOIRE ET PERMANENT-PROJET AU SERVICE DE L'EMPLOYEUR

Article 1 Application de la présente annexe

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

Article 2 Scientifique occasionnel

2.01 **"Scientifique occasionnel"** : signifie tout scientifique embauché par l'Employeur pour une durée limitée qui ne peut excéder trois (3) ans :

- a) Pour effectuer un travail spécifique qui ne requiert pas le recours à un scientifique permanent.
- b) Pour combler un poste devenu temporairement vacant par l'absence d'un scientifique devant éventuellement revenir à son poste.
- c) À l'occasion d'un surcroît temporaire de travail ou si les tâches à accomplir sont d'une nature essentiellement saisonnière ne justifiant pas le recours à un scientifique permanent.
- d) Pour combler un poste vacant, en attendant la nomination d'un scientifique en permanence.

L'Employeur peut, en tout temps, remercier le scientifique occasionnel, qu'il ait ou non complété la période déterminée lors de son embauche.

2.02 Conditions de travail

En plus d'être assujetti aux clauses du présent article, le scientifique occasionnel est régi par les conditions de travail de la convention collective, sauf les dispositions suivantes qui ne s'appliquent pas :

- Article 4 Travail à forfait
- Article 8 Fusion ou changement des structures juridiques

Article 9	Abolition de postes ou de fonctions et changements technologiques
Article 13	Permanence du scientifique
Article 15	Ancienneté
Article 16	Mouvement de personnel à l'exception de 16.01, 16.06 et 16.07
Article 22	Traitement lors de maladie non professionnelle
Alinéa 24.08	Vacances
Alinéa 24.09	Vacances
Alinéa 24.10	Vacances
Alinéa 26.04	Congés spéciaux
Alinéa 26.07	Congés spéciaux
Alinéas 26.08 b) et c)	Congés sans traitement
Alinéa 26.11	Congé à traitement différé
Article 29	Régime d'assurance
Article 31	Bourses d'études.

Les alinéas 26.06 a), b) et d) s'appliquent au scientifique occasionnel après entente avec le directeur du Service du capital humain ou son représentant.

2.03 Éligibilité

Sous réserve de l'article 16, le scientifique occasionnel qui est au service de l'Employeur et dont le nom apparaît sur une liste d'éligibilité pour un poste permanent a priorité d'embauchage sur les candidats dont les noms apparaissent sur cette liste mais qui ne sont pas déjà au service de l'Employeur.

2.04 Traitement lors de maladie non professionnelle

- a) Au 1^{er} mai, l'Employeur accorde au scientifique occasionnel un crédit d'heures en maladie de soixante-dix heures (70 h), par anticipation, selon le nombre de mois complets de service prévu à son emploi entre le 1^{er} mai d'une année ou la date de son embauche et le 30 avril de l'année suivante.
- b) Le scientifique occasionnel qui s'absente en raison de maladie ou d'accident autre que ce qui est prévu à l'article 23 doit utiliser son crédit d'heures en maladie durant sa période d'absence.
- c) À l'épuisement de son crédit en maladie, le scientifique occasionnel qui demeure inapte à reprendre son travail pour raison de maladie, est sans traitement pour une période additionnelle de dix (10) jours.
- d) En tout temps, l'Employeur peut, de bonne foi, faire examiner un scientifique occasionnel, par un médecin de son choix.

Le scientifique occasionnel qui s'absente pour raison de maladie ou d'accident autre que ce qui est prévu à l'article 23 de la convention collective, doit, lorsque requis, se présenter au bureau médical de la Direction de la santé et de la sécurité du Service du capital humain ou tout autre expert médical désigné par l'Employeur et, sur demande, fournir un certificat de son médecin traitant.

Le médecin décide si l'absence est motivée et il détermine la date à laquelle le scientifique occasionnel peut reprendre son travail à l'intérieur des limites déterminées au paragraphe 2.04 c).

- e) Au 30 juin de chaque année, l'Employeur paie le solde de crédit d'heures en maladie pour la période comprise entre le 1^{er} mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours, selon le paragraphe a) ci-dessus, et non utilisé par le scientifique occasionnel, au taux de traitement dudit scientifique occasionnel au 30 avril précédent.

Lors de son départ, de son renvoi ou de son décès, le scientifique occasionnel (ou ses ayants droit) bénéficie du solde d'heures en maladie accumulées à son crédit en vertu du paragraphe a) ci-dessus, payable au dernier taux de traitement dudit scientifique occasionnel.

- f) Pour l'application du paragraphe e), le scientifique occasionnel n'a droit, pour l'année durant laquelle il abandonne le service de l'Employeur ou durant laquelle il est remercié de ses services, qu'à un douzième (1/12) du nombre d'heures prévu au paragraphe a) par mois complet de service entre le 1^{er} mai de l'année courante et le moment de son départ. L'Employeur est autorisé à retenir sur les derniers chèques de paie du scientifique occasionnel, toute somme d'argent proportionnelle au crédit d'heures en maladie versée par anticipation par l'Employeur alors que le scientifique occasionnel n'y avait pas droit.

2.05 Congés spéciaux

Pour fins d'application de l'alinéa 26.01 b) de la convention collective, les heures ouvrables d'absences motivées sont déduites des heures accumulées au crédit du scientifique occasionnel en vertu de l'alinéa 2.04 a) ci-dessus.

2.06 Horaire annuel

Le scientifique occasionnel embauché après le 1^{er} mai d'une année, à qui l'Employeur accorde l'horaire annuel prévu à l'article 14.04, se voit attribuer à titre d'horaire annuel pour l'année en cours, le total du nombre d'heures prévu entre sa date d'embauche et le 30 avril de l'année suivante, à raison de 35 heures par semaine.

2.07 Assurances

- a) À compter de la signature de la présente convention collective, l'Employeur maintient à tout scientifique occasionnel l'indemnité au décès égale à deux fois le traitement annuel et l'indemnité en cas de mort ou de mutilation accidentelle prévue à la police d'assurance contractée en vertu de l'alinéa 29.01 de la convention collective, à la condition que ledit scientifique occasionnel satisfasse aux conditions prévues à ladite police, et ce, sous réserve des clauses de cette police d'assurance.

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

Le scientifique occasionnel bénéficie de la couverture d'assurance médicale complémentaire applicable aux scientifiques permanents.

- b) S'il le désire, le scientifique occasionnel peut aussi bénéficier de l'assurance-vie optionnelle prévue à ladite police (tranche de dix mille dollars) (10 000 \$) de même que de l'assurance-vie pour les personnes à charge à la condition de satisfaire aux conditions prévues à ladite police et qu'il en défraie totalement le coût.
- c) Les dispositions des articles 19 et 20 ne s'appliquent pas en regard aux décisions de l'assureur.

2.08 Remboursement de la cotisation professionnelle

L'Employeur consent à rembourser au scientifique occasionnel, au service de l'Employeur depuis plus d'un (1) an à titre de scientifique, et sur présentation de pièces justificatives, le montant de sa cotisation professionnelle annuelle, de l'année en cours, imposée par sa corporation et exigée pour les fins de son emploi. Une seule cotisation par année est remboursée.

2.09 Informations

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

Article 3 Scientifique provisoire

- 3.01 "**Scientifique provisoire**": signifie tout employé scientifique, nommé temporairement à un poste régi par la présente convention collective, pour les motifs suivants :

- a) À l'occasion d'un surcroît temporaire de travail ou si les tâches à accomplir sont d'une nature essentiellement saisonnière ne justifiant pas le recours à un scientifique permanent.
- b) Pour combler un poste devenu temporairement vacant par l'absence d'un scientifique devant éventuellement revenir à son poste.
- c) Pour combler un poste vacant, en attendant la nomination d'un scientifique en permanence.
- d) Pour effectuer un travail spécifique qui ne requiert pas le recours à un scientifique permanent.

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

3.02

- a) En plus d'être assujetti aux clauses du présent article, le scientifique provisoire est également régi par les clauses suivantes de la convention collective :

Article 1	But de la convention
Article 2	Accréditation syndicale, juridiction et droit syndical
Article 3	Retenue syndicale
Article 6	Préséance de la convention
Article 10	Clauses professionnelles
Article 12	Hygiène
Alinéa 16.01	2 ^e paragraphe – Poste vacant
Alinéa 16.06	Choix du candidat
Alinéa 16.07	Délai pour occuper le poste
Article 21	Travail supplémentaire
Alinéa 24.01	Vacances
Alinéa 24.02	Vacances
Alinéa 24.03	Vacances
Alinéa 24.04	Vacances
Alinéa 24.05	Vacances
Alinéa 24.06	Vacances
Article 25	Jours fériés
Article 26	Congés spéciaux sauf 26.06 c) et 26.07
Article 27	Congés parentaux
Article 28	Augmentations statutaires
Article 30	Allocation d'automobile et allocation de dépenses
Article 31	Bourses d'études
Article 32	Plan de rémunération et traitements;
Article 33	Versement du traitement.

- b) En regard des avantages tels le traitement lors de la maladie ou accident professionnel ou non, le régime d'assurance et la détermination du nombre d'années de service reconnu pour fins d'établissement du quantum de vacances, le scientifique provisoire conserve les bénéfices de son groupe d'origine. Aux fins d'application de l'alinéa 26.01 b), les heures ouvrables d'absence motivée sont déduites des heures accumulées au crédit du scientifique provisoire, en vertu des dispositions afférentes dans son groupe d'origine.
 - c) L'article 14 s'applique au scientifique provisoire; cependant, lorsque cesse la nomination temporaire, le scientifique provisoire prend les arrangements pour équilibrer les heures à compenser ou à travailler en surplus dans les trois (3) mois qui suivent sa réintégration.
 - d) Dans le cas où l'Employeur décide de nommer un cadre en disponibilité à titre de scientifique provisoire, celui-ci n'est pas assujéti aux clauses de la présente convention collective à l'exception de l'article 3 de la convention collective. Cette nomination doit être faite pour une durée maximale de quinze (15) mois.
- 3.03 Toute disposition du présent article qui n'est pas respectée peut faire l'objet d'un grief conformément à la procédure prévue aux articles 19 et 20.
- 3.04 L'Employeur transmet au Syndicat un avis confirmant le recours au scientifique provisoire, la durée prévue de son mandat ainsi que la nature du travail pour lequel ses services sont requis.

Article 4 Disposition générale

- 4.01 Les dispositions prévues à la présente annexe ne peuvent avoir pour effet de réduire le nombre de postes de scientifiques permanents, ni d'empêcher la création de postes permanents.
- 4.02 La rétroactivité découlant de l'application des alinéas 32.02 et 32.03, ajustée s'il y a lieu du réajustement du montant de l'augmentation statutaire, au scientifique occasionnel ou provisoire, à l'emploi de l'Employeur le jour de la signature, est versée à chaque scientifique y ayant droit dans les 90 jours de telle signature.

Article 5 Scientifique permanent-projet

« **Scientifique permanent-projet** » : signifie tout scientifique embauché par l'Employeur pour une durée supérieure à trois (3) ans et dont les objectifs et les conditions sont communiqués et convenus à l'avance avec le syndicat.

ANNEXE F ENTENTE CONCERNANT LE PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

Les parties conviennent de confier à un comité mixte le mandat d'étudier certaines propositions visant à favoriser l'accès à l'égalité et, si cela s'avère nécessaire, à négocier les modifications requises à la convention collective.

Cette étude pourra comporter des recommandations identifiant des mesures ou initiatives au soutien d'un tel programme à la Ville, notamment en regard des femmes et des communautés culturelles.

Deux représentants du Syndicat et deux représentants de l'Employeur forment ledit comité et les représentants du Syndicat y siègent sans perte de traitement.

ANNEXE G PROJET CONJOINT DE LA VILLE ET DU SYNDICAT CONCERNANT LE PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS

PROGRAMME D'AIDE

La Ville et le Syndicat considèrent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme un problème de santé. Dans la mesure où ils affectent la santé, le rendement, la conduite et la sécurité des employés au travail, et dans la mesure où ils occasionnent des frais inutiles à l'Employeur, l'alcoolisme et les autres toxicomanies sont des problèmes qui préoccupent l'Employeur et le Syndicat et nécessitent des mesures correctives. L'Employeur et le Syndicat croient que des mesures positives peuvent être adoptées pour résoudre ces problèmes et que, dans tous les cas, les parties ne peuvent isolément fournir le degré de motivation requis à l'employé alcoolique ou toxicomane. Par conséquent, une collaboration mutuelle est nécessaire pour encourager certains employés à suivre un traitement et à tenir leur résolution d'éviter l'alcool ou les drogues après ce traitement.

À l'intérieur de ce programme d'aide aux employés, tout autre problème de santé doit être soumis au coordonnateur du programme.

DÉFINITION

L'alcoolisme et les autres toxicomanies sont des affections chroniques, caractérisées par l'absorption répétée de boissons alcooliques ou de drogues en quantité qui dépasse l'usage admis par la société en ce qui concerne les habitudes tant alimentaires que sociales, et qui compromettent la santé du sujet, ses relations avec autrui et son budget. Tout employé qui s'adonne de façon régulière ou répétée à la consommation d'alcool ou de drogues et, de ce fait, menace l'efficacité et la sécurité d'exécution des tâches qui lui sont confiées, risquant ainsi de perdre la confiance de la Ville, doit être considéré comme un malade. Il peut s'agir d'un cas aigu ou chronique.

L'Employeur et le Syndicat adoptent donc pour lignes de conduite :

- De reconnaître que l'alcoolisme et les autres toxicomanies sont une maladie que l'on peut traiter et enrayer.
- D'encourager les employés concernés par ce problème à rechercher volontairement assistance, retour à la santé et amélioration du rendement au travail.
- D'apprendre au personnel d'encadrement et aux responsables syndicaux à identifier les premiers phénomènes de ces maladies; à comprendre l'attitude et les besoins des individus aux prises avec ces problèmes et à recommander ceux-ci (s'ils ne prennent pas eux-mêmes l'initiative) au coordonnateur du Programme qui verra à

faire établir le diagnostic et le traitement les plus appropriés, en collaboration avec le représentant du Syndicat si l'employé est d'accord.

- D'accorder à l'employé un congé de maladie, avec l'approbation du Bureau médical de la Ville, comme pour toute autre affectation dont il pourrait être frappé.
- D'avoir recours aux organismes extérieurs d'éducation et de traitement et de collaborer avec eux en vue d'aider les employés en voie de réadaptation; d'amener les gestionnaires à une meilleure compréhension des problèmes d'alcoolisme et de drogues.
- De collaborer ensemble d'une manière active afin de maintenir une ligne de conduite et un programme efficace dans ce domaine et d'organiser des programmes d'information et de formation des gestionnaires et des responsables syndicaux afin de leur permettre de déceler tôt ces problèmes chez un employé et de le motiver à se soumettre à un traitement en vue de se réhabiliter.
- D'essayer de corriger tout manquement à l'exécution du travail, à l'assiduité ou à la conduite, avant qu'il n'ait donné lieu à des mesures disciplinaires.

Rien dans la présente déclaration ne doit être interprété comme constituant une renonciation à la responsabilité de l'Employeur de maintenir la discipline ou à son droit d'imposer des mesures disciplinaires en cas de mauvaise conduite résultant de ou reliée à l'usage de l'alcool ou de drogues. Le Syndicat peut exercer son droit de formuler des griefs dans de tels cas.

ANNEXE H ENTENTE CONCERNANT LES ÉTUDIANTS-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 de scientifique dans le cadre d'un programme d'études;
- les dispositions de la convention collective ne s'appliquent pas au 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 scientifiques, ni d'empêcher la création de postes de scientifiques régis par la présente convention.

ANNEXE I ENTENTE RELATIVE AU COMITÉ MIXTE SUR LA PRODUCTIVITÉ

Les parties conviennent de leur intérêt commun à l'amélioration de la productivité des activités municipales et de la qualité de la prestation des services aux citoyens à un meilleur coût, ainsi qu'à l'utilisation et au développement de façon optimale des ressources humaines.

De façon à atteindre ces objectifs, les parties conviennent de créer, au besoin, un comité mixte de productivité dans le service responsable du sujet à traiter selon les modalités qui suivent.

Ce comité est composé de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants de l'Employeur. Lorsqu'il est convoqué, le comité est formé dans le respect de la juridiction des services corporatifs et des arrondissements. Les parties peuvent s'adjoindre d'autres personnes à titre consultatif qui sont alors aux frais de la partie qui a requis leurs services. La présidence est conjointe.

Le comité se réunit au besoin, à l'exclusion de la période estivale, pendant les heures régulières de travail et les représentants du Syndicat y siègent sans perte de traitement. Chaque partie informe l'autre, à l'avance, des sujets qu'elle souhaite y traiter.

Le comité peut former tout groupe de travail qu'il juge pertinent.

L'Employeur met à la disposition du comité l'information factuelle relative aux sujets ou activités étudiés.

Les mandats et les engagements du comité sont les suivants :

- Identifier les conditions nécessaires à la bonne marche du comité.
- Déterminer les règles de fonctionnement.
- Prévoir la formation des membres du comité notamment en regard du travail en équipe, d'une méthodologie relative à l'établissement du coût d'une opération et de la résolution de problèmes.
- Identifier les activités réalisées par les membres du Syndicat et y sélectionner les activités représentant un potentiel intéressant d'amélioration de la productivité. Documenter le contenu des activités retenues.
- Préciser les mesures qui peuvent être utilisées pour évaluer la performance des activités.

- Identifier des groupes de comparaison et déterminer le niveau de compétitivité des membres.
- Identifier les conditions à mettre en place pour améliorer la productivité des activités.
- Identifier les domaines d'activités confiés en travail à forfait qui pourraient être éventuellement réalisés à l'interne de façon plus productive et efficiente par les membres de l'unité.
- S'il y a lieu, recommander au Directeur du service les activités qui pourraient être totalement ou partiellement réalisées de manière plus productive et efficiente à l'interne.
- S'il y a lieu, formuler des recommandations pouvant avoir une incidence sur la formation des employés.
- S'il y a lieu, recommander au Directeur du service d'adopter des politiques visant à favoriser le travail à l'interne.
- Fixer les mécanismes et la période de suivi.
- Évaluer l'amélioration de la productivité réalisée.

Le comité fait ses recommandations au Directeur du service; il peut en outre suggérer des ententes particulières pouvant modifier les dispositions de la convention collective et ce, sujettes à la ratification par les autorités compétentes de chacune des parties.

Une évaluation annuelle des démarches et des résultats des comités est effectuée de manière à assurer leur efficacité.

ANNEXE J ENTENTE RELATIVE À L'IMPLANTATION D'UN COMITÉ MIXTE PORTANT SUR LE MARCHÉ DE RÉFÉRENCE

L'Employeur et le Syndicat créent un comité mixte portant sur les marchés de référence composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat.

Le rôle du comité est d'assurer une démarche conjointe, Employeur et Syndicat, auprès de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) et auprès de tout autre organisme jugé utile, dans le but d'identifier les écarts qui peuvent exister en matière de rémunération globale entre les professionnels membres d'un ordre professionnel à l'emploi de la Ville de Montréal, par rapport à d'autres professionnels membres d'un ordre professionnel chez d'autres employeurs. L'objectif ultime du comité est d'obtenir des données mathématiques valables pouvant constituer les bases de la négociation du prochain contrat de travail.

ANNEXE K PROGRAMME DE FORMATION

Pour les années 2008, 2009 et 2010 la Ville offre un programme de formation professionnelle conformément aux modalités qui suivent.

Les activités de formation professionnelle doivent tenir compte à la fois des besoins de l'employé et de ceux de la Ville. De plus, elles doivent être liées aux activités de l'employé dans l'exécution de sa fonction.

Dans le cadre de cette annexe, la formation se définit comme étant :

- 1) Une activité structurée de développement, de perfectionnement ou de recyclage qui peut prendre la forme de cours magistraux à l'interne ou à l'externe, de congrès, de colloques et de séminaires;
- 2) Un outil de référence qui peut prendre la forme d'ouvrage scientifique ou de logiciel spécialisé.

Dans les deux cas, la formation professionnelle vise à maintenir et à accroître les connaissances et la compétence de l'employé pour lui permettre, entre autres, de :

- Contribuer pleinement à l'amélioration de la productivité des activités municipales et de la qualité de la prestation des services aux citoyens;
- Cheminer dans son domaine technique et de gestion au sein de la Ville.

1) Admissibilité

- Tous les scientifiques, employés de la Ville au 1^{er} janvier de l'année en cours, ont accès au programme de formation.

2) Planification et soumission du plan de formation

- Annuellement, l'employé planifie son programme de formation et le soumet à son supérieur hiérarchique pour approbation.
- Le plan de formation doit contenir, entre autres, les éléments suivants :
 - l'objectif de la formation professionnelle;
 - son contenu;
 - une justification en fonction de son emploi, de son plan de carrière ou de ses projets;
 - les coûts.

3) Approbation du plan de formation

- Le supérieur hiérarchique approuve ou refuse le programme de formation soumis par l'employé au plus tard trente (30) jours après avoir reçu la demande.
- Lorsque le supérieur refuse le plan de formation, le scientifique peut faire appel de la décision auprès du comité mixte sur la productivité et le développement professionnel. Le comité évalue le plan de formation soumis par le scientifique en regard des critères établis et rend sa décision qui est finale.
- Aucun grief ne peut être déposé suite au refus du plan de formation soumis par l'employé.

4) Budget de formation

- Aux fins de rembourser les coûts liés à son plan de formation, le scientifique se voit attribuer, à la date de la signature de la convention collective et par la suite au 1^{er} janvier de chaque année, un budget de \$300.
- Le scientifique peut cumuler sur trente (30) mois les sommes qui lui sont allouées s'il prévoit participer à des activités de formation dont le coût excède le montant annuel dont il dispose. Cependant la dépense de formation doit être approuvée, par le supérieur immédiat, et engagée avant le 31 décembre 2010.

5) Conditions de travail

- L'employé qui participe à un cours, colloque ou congrès approuvé dans le cadre de son plan de formation et qui se déroule :
 - pendant ses heures normales de travail est considéré comme étant au travail;
 - en dehors de ses heures normales de travail, ces heures ne sont pas déduites de la semaine normale de travail.

ANNEXE L PROGRAMME - RECONNAISSANCE DE LA GRANDE EXPERTISE

1. OBJECTIFS

Reconnaître les scientifiques qui possèdent un degré exceptionnel de maîtrise d'une discipline couverte par l'accréditation des scientifiques liée à l'exécution de ses tâches.

Permettre à des scientifiques de niveaux 2 et 4 d'accéder à un programme de reconnaissance de l'expertise et d'y progresser conformément aux conditions prévues à la présente annexe.

L'expertise dont un scientifique peut rechercher la reconnaissance dans le cadre de la présente annexe est un degré exceptionnel de maîtrise de sa discipline scientifique liée étroitement à l'exécution de ses fonctions régulières permanentes et pour laquelle le scientifique fait l'objet d'une notoriété à titre d'autorité régionale, québécoise, canadienne ou internationale dans cette discipline.

2. ADMISSIBILITÉ

Pour pouvoir soumettre sa demande d'admissibilité au programme de reconnaissance de la grande expertise (ci-après le PRE) le candidat scientifique doit :

- 2.1 Être titulaire d'un poste permanent ou permanents projets dans le groupe de traitement 2 ou 4 au moment de sa demande;
- 2.2 Avoir au moins un an de service continu à titre de scientifique permanent ou permanent projet à l'emploi de la Ville de Montréal;

3. DEMANDES

Pour soumettre sa candidature, le scientifique doit déposer son dossier de candidature entre le premier janvier et le 28 février de chaque année auprès de l'autorité désignée par l'Employeur.

3.1 Le dossier de candidature contient les éléments suivants :

- ✓ le formulaire dûment complété à cette fin par l'employé;
- ✓ le curriculum vitae du scientifique et, le cas échéant, la liste de ses publications et conférences;

- ✓ une description du poste, des tâches et des responsabilités occupées par le scientifique;
- ✓ un texte décrivant l'expertise dont le scientifique demande la reconnaissance conformément au présent article ainsi que la relation entre cette expertise et les tâches et les responsabilités qui lui sont dévolues. Le scientifique doit également y décrire la notoriété dont il fait l'objet.
- ✓ la plus récente évaluation de rendement qui précède l'année de la candidature du scientifique si elle existe. L'absence d'une telle évaluation ne peut être retenue à l'encontre de la candidature du scientifique;
- ✓ tout autre document que le scientifique juge pertinent.

3.2 Pour pouvoir évaluer la notoriété d'un candidat, le comité d'évaluation doit d'abord reconnaître la grande expertise d'un candidat dans un domaine d'activité relié à son emploi à la Ville de Montréal.

Ce préalable peut notamment s'évaluer, par le comité d'évaluation, par la production au dossier de documents reliés aux éléments suivants :

- ❖ Formation d'appoint spécialisée, formation continue spécialisée, formation académique spécialisée supérieure à l'exigence du poste, séminaire spécialisé de longue durée, etc.
- ❖ Une liste des principales réalisations du scientifique et dépendant de la valeur et de l'impact de chacun, une description claire, précise et structurée de trois (3) à cinq (5) de ces réalisations ou innovations accomplies par le scientifique, majoritairement dans les sept (7) à dix (10) dernières années, dans le cadre de son travail et reliées au domaine scientifique dont il souhaite la reconnaissance.

S'il le juge à propos, le comité d'évaluation se réserve la possibilité de compenser le manque de réalisations par des éléments de formation additionnels.

3.3 La démonstration de la notoriété du scientifique peut notamment s'évaluer par la production, au dossier de candidature, de sa participation ou de sa collaboration à :

- a) des présentations ou des conférences externes, ayant des contenus différents, dans sa discipline scientifique;
- b) des publications d'articles dans sa discipline scientifique;
- c) des apparitions médiatiques externes à titre d'expert dans sa discipline scientifique;

- d) donner de la formation à l'externe dans sa discipline scientifique;
- e) l'obtention de prix ou de mention par des organismes scientifiques reconnus;
- f) des litiges externes, devant les tribunaux, à titre de témoin expert dans sa discipline scientifique;
- g) la participation à des jurys de thèse de doctorat dans sa discipline scientifique;
- h) la participation à des comités techniques provinciaux ou nationaux en tant que spécialiste de sa discipline scientifique;
- i) être cité comme référence de sa discipline scientifique, dans un ouvrage scientifique;
- j) des lettres d'appui ou de reconnaissance récentes, signées par des pairs scientifiquement reconnus et constituant des tiers pour la Ville de Montréal. Dans le contenu des lettres, il doit y avoir des éléments référant à la spécialisation du candidat dans le cadre des réalisations présentées par ce dernier.

La réalisation d'au moins quatre (4) de ces éléments, dont au moins un (1) provenant des catégories énumérées en a) ou b), jugés pertinents par le comité d'évaluation et majoritairement réalisés dans les sept (7) à dix (10) dernières années, est nécessaire pour démontrer la notoriété.

Cependant, pour la catégorie j) deux (2) lettres comptent pour un élément de notoriété. Un candidat ne peut accumuler qu'un seul élément dans cette catégorie.

Toutes les réalisations et les éléments de notoriété présentés doivent avoir eu lieu, au plus tard, au 31 décembre de l'année précédant la demande.

Aux fins de la présente annexe « externe » signifie : dans un contexte autre que dans l'exercice de sa fonction à la Ville de Montréal.

4. LE COMITÉ D'ÉVALUATION

- a) Le comité d'évaluation de l'expertise et de sélection des candidats est formé de quatre (4) personnes désignées par la Ville. Au moins un membre du comité est choisi dans la communauté scientifique dans laquelle le candidat exerce ses compétences et si possible, également dans le même ordre professionnel que celui du candidat. Le comité examine le mérite des candidatures soumises. Dans le respect des limites imposées par la présente annexe, il détermine chaque année, s'il en est, le nombre et l'identité des candidats dont il reconnaît l'expertise. En aucun temps, il n'est tenu d'accepter un nombre minimal de candidatures.

- b) Pour prendre sa décision, le comité doit tenir une entrevue avec le candidat qui l'a expressément demandé sur le formulaire d'inscription mais il peut également convoquer en entrevue les autres candidats, s'il le souhaite.
- c) Le comité peut déclarer le candidat expert lorsqu'il y a consensus, moins une dissension.
- d) Le quorum est fixé à trois membres dont la personne choisie dans la communauté scientifique du candidat.
- e) Le comité est maître de sa procédure.
- f) Le syndicat peut demander au comité d'évaluation et de sélection de le recevoir avant qu'il ne débute l'étude des dossiers individuels des candidats.
- g) Si un membre du comité est le supérieur hiérarchique d'un candidat, il doit s'abstenir de voter sur ce dossier.

5. CONDITIONS DU PROGRAMME

- a) Le nombre maximal de scientifiques pouvant bénéficier, en même temps, du programme est de vingt (20) scientifiques provenant des groupes de traitement 2 et 4.
- b) Lorsque le comité d'évaluation et de sélection des candidatures accorde la reconnaissance d'expert à plus de candidats que le maximum prévu à l'article 5a), les candidats reconnus experts mais qui ne peuvent participer au programme sont alors placés sur une liste d'experts; ces candidatures sont automatiquement reconsidérées par le comité dans les deux années qui suivent, après quoi, les scientifiques visés doivent présenter une nouvelle demande.
- c) L'expert déjà admis dans le PRE ne peut en être retiré au motif qu'un candidat sur la liste d'experts possède plus d'ancienneté que lui.
- d) L'existence d'une liste d'experts en attente n'a pas pour effet d'empêcher la présentation de nouvelles candidatures pour une année donnée.
- e) Lorsque, dans une année donnée, le nombre d'experts reconnus par le comité ou présents sur la liste d'experts excède le nombre de places disponibles dans le programme en vertu de l'article 5a), les experts admis au PRE sont alors choisis par ordre d'ancienneté.
- f) Le scientifique ayant obtenu la qualification d'expert et la participation au PRE a droit à une majoration de salaire égale à deux pour cent de son traitement annuel au 1^{er} mai suivant la date de sa nomination à titre d'expert. Par la

suite, le scientifique doit obtenir un rendement supérieur pour continuer à progresser dans l'échelle d'experts. Le rendement doit être déterminé à l'aide d'un programme structuré d'évaluation du rendement. Dans le cadre du PRE, le scientifique peut obtenir un maximum de trois majorations annuelles de deux pour cent (2%) en raison de sa reconnaissance à titre d'expert.

- g) Pour maintenir les majorations obtenues dans le cadre du programme, le scientifique doit avoir obtenu un rendement au moins satisfaisant suite à une évaluation de son rendement.
- h) À chaque fois que le scientifique obtient une évaluation non satisfaisante, il perd automatiquement une majoration de 2% au 1^{er} mai qui suit l'évaluation non satisfaisante. Il faut cependant un total de trois (3) évaluations de rendement non satisfaisantes consécutives pour l'exclure du programme et porter son traitement au maximum de son échelle applicable. Le scientifique ainsi exclu ne peut présenter sa candidature au programme dans les deux années qui suivent son exclusion.
- i) De plus, le scientifique expert perd sa qualification et les avantages liés au PRE lorsque son expertise reconnue n'est plus liée en grande partie à l'exécution de ses tâches et responsabilités, que ce soit en raison d'un changement de ces tâches, d'une mutation, d'une rétrogradation et d'une promotion.
- j) Dans tous les cas prévus au paragraphe précédent, le scientifique peut demander à l'avance si son traitement d'expert sera maintenu dans son nouveau poste ou sa nouvelle fonction.
- k) Un scientifique ne peut présenter sa candidature pendant les deux (2) années qui suivent deux (2) refus consécutifs. Un refus relié à l'exercice 2004 ne doit pas être considéré.
- l) Les parties se rencontrent, au moins une fois l'an, pour discuter de l'état du programme, de l'atteinte de ses objectifs, des améliorations à y apporter ou des moyens à mettre en œuvre pour en favoriser l'accessibilité, le cas échéant.

6. DÉCISION

Le comité d'évaluation et de sélection de candidats fait connaître sa décision au plus tard le 30 avril de chaque année.

La décision du comité est communiquée directement au candidat et copie est envoyée au syndicat.

La décision du comité est sans appel.

7. RECOURS

L'application de la présente annexe ne peut faire l'objet d'un grief.

ENTENTE 2008-V- _____ INTERVENUE ENTRE LA VILLE DE MONTRÉAL ET LE SYNDICAT PROFESSIONNEL DES SCIENTIFIQUES À PRATIQUE EXCLUSIVE DE MONTRÉAL

OBJET: Modifications au système de paie

Considérant que la Ville prévoit implanter un nouveau système informatisé pour générer la paie des scientifiques au cours de la période d'application de la convention collective devant se terminer au 31 décembre 2010;

Considérant que, dans ce contexte, la Ville entend effectuer les transferts nécessaires afin de payer tous les scientifiques à partir d'un même système de paie;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. La Ville pourra, au moment opportun, mettre en vigueur les changements suivants :
 - uniformiser la fréquence de paie et la date de paiement pour tous les scientifiques ;
 - modifier la semaine de travail afin qu'elle corresponde à une semaine débutant le dimanche et se terminant le samedi;
 - payer pour le temps travaillé plutôt que payer par anticipation.
2. S'il en est, pour assurer la transition entre le versement de la paie par anticipation et le versement de la paie pour la période déjà travaillée, les scientifiques en poste au moment du changement recevront une paie régulière à titre de « paie de transition » (avance) qui sera récupérée par la Ville au départ du scientifique incluant aussi un départ pour la retraite.
3. La Ville s'engage à informer le Syndicat trois (3) mois à l'avance de la date d'implantation des modifications.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce ____^e jour du mois de _____ 2008.

POUR LA VILLE DE MONTRÉAL

**POUR LE SYNDICAT PROFESSIONNEL
DES SCIENTIFIQUES À PRATIQUE
EXCLUSIVE**

Entente 2008-V-1 intervenue entre le Syndicat professionnel des scientifiques à pratique exclusive de Montréal et la Ville de Montréal

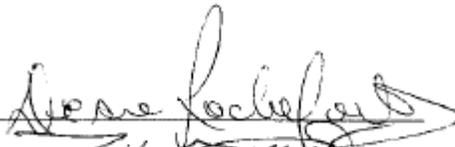
OBJET : Liste d'éligibilité

Nonobstant toutes dispositions contraire de la convention collective, les parties conviennent d'utiliser la liste d'éligibilité portant le numéro *SITE-07-CONC-451020-07746*, établit le 14 décembre 2007, afin de combler tout autre poste permanent d'ingénieur à la Direction des transports du Service des infrastructures, transport et environnement, dont les responsabilités sont similaires et requérant le même type de compétences. Cette entente prendra fin le 1^{er} juillet 2008.

La présente constitue un cas d'espèce et ne pourra être invoquée à titre de précédent par les parties.

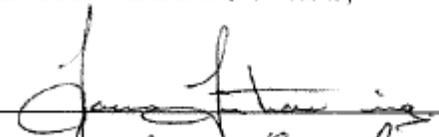
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 22^e jour du mois de février 2008.

POUR LA VILLE DE MONTRÉAL,

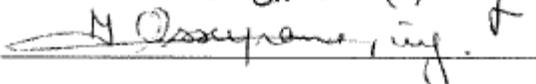




POUR LE SYNDICAT PROFESSIONNEL
DES SCIENTIFIQUES À PRATIQUE
EXCLUSIVE DE MONTRÉAL,







ENTENTE 2007- V- 03 INTERVENUE ENTRE LA VILLE DE MONTRÉAL ET LE SYNDICAT PROFESSIONNEL DES SCIENTIFIQUES À PRATIQUE EXCLUSIVE DE MONTRÉAL

Objet : Établissement du traitement de M. Lakhdar Khadir, matricule 100001135

Nonobstant toute disposition contraire prévue à la convention collective, les parties conviennent que :

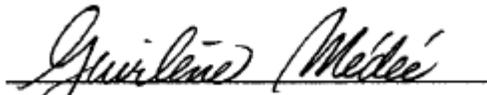
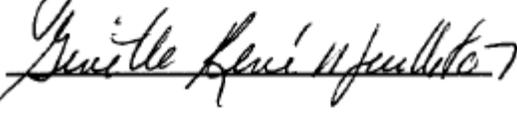
1. M. Lakhdar Khadir est nommé de façon temporaire à titre d'ingénieur junior, à compter du 30 janvier 2007;
2. Le traitement annuel de M. Khadir, au moment du mouvement d'affectation à titre d'ingénieur junior est maintenu à 55 941\$ et gelé à ce niveau jusqu'à son inscription au tableau des membres réguliers de l'Ordre des ingénieurs du Québec. Une preuve à cet effet, émanant de l'Ordre des ingénieurs du Québec, doit être remise à l'Employeur par M. Khadir;
3. À sa date d'inscription officielle au tableau de l'Ordre des ingénieurs du Québec, à moins que l'Employeur estime qu'une réévaluation à la hausse soit nécessaire, M. Khadir sera nommé à titre d'ingénieur de groupe 2 à titre d'occasionnel et son traitement annuel sera maintenu et intégré au sein de l'échelle salariale du groupe de traitement 2 du Plan de rémunération des scientifiques. À compter de cette date, M. Khadir deviendra admissible à l'augmentation statutaire prévue à l'article 28.01 de la convention collective qui sera octroyée conformément aux dispositions de la convention collective.

La présente entente entre en vigueur le 30 janvier 2007 et le demeure pour une durée maximale de 2 ans.

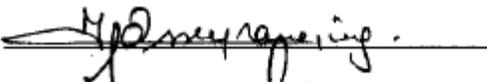
La présente constitue un cas d'espèce et ne pourra être invoquée à titre de précédent par les parties.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 9 ^e jour du mois de juillet 2007

POUR LA VILLE DE MONTRÉAL

**POUR LE SYNDICAT PROFESSIONNEL
DES SCIENTIFIQUES À PRATIQUE
EXCLUSIVE DE MONTRÉAL**




Ville de Montréal



ENTENTE 2005-V-4

Intervenue entre

**Le Service des Infrastructures, transport et
environnement de la Ville de Montréal**

et

**Le Syndicat professionnel des scientifiques à pratique
exclusive de Montréal**

Concernant

***Les modalités générales et particulières applicables dans le
cadre de la gestion de l'eau***

Attendu que :

- La Ville de Montréal fait face à un grand défi concernant la gestion de l'eau sur son territoire;
- La Ville de Montréal a pris la décision de relever ce défi en lançant un immense projet de mise à niveau de la gestion de l'eau visant non seulement ses infrastructures et ses équipements mais aussi ses méthodes de gestion et ses pratiques;
- La Ville de Montréal a affirmé que ce projet reflète sa détermination à préserver le caractère public de la gestion de l'eau et à en assumer la responsabilité ultime.
- Les deux grands éléments de la mission de la Ville en matière de gestion de l'eau sont :
 - la prestation des services requis en matière d'eau aux citoyens dans une optique de fiabilité, d'équité fiscale et de respect de la ressource;
 - la gestion des infrastructures, dans l'optique tant de leur efficacité et de leur efficience que de leur pérennité;
- Les directions de l'organisation de l'eau du SITE, ses gestionnaires, ses employés scientifiques et leur syndicat sont des agents essentiels pour assurer les conditions de succès du projet de mise à jour de la gestion de l'eau;
- La mesure et le suivi de la performance de l'organisation ont été identifiés comme des éléments essentiels à l'atteinte de l'objectif d'une économie, à terme, de 72 M\$ au budget annuel global de la gestion de l'eau.

Les parties conviennent de l'approche suivante :

- Travailler ensemble à la réussite du projet de mise à jour de la gestion de l'eau;
- Aborder le projet de mise à jour de la gestion de l'eau en mode « projet commun » de sorte à hausser le niveau d'engagement des intervenants tout en adoptant une attitude de respect mutuel et d'équité;
- Voir à ce que la transition vers la nouvelle structure et les nouvelles façons de faire découlant du projet de mise à jour de la gestion de l'eau soit harmonieuse et efficace et assure la continuité des services à la population;
- Conserver et développer l'expertise collective et individuelle tout au long du projet de mise à jour de la gestion de l'eau non seulement dans le but de constituer, au fur et à mesure du projet, un patrimoine de savoir-faire apte à répondre aux besoins organisationnels, mais aussi dans le but de favoriser les choix individuels des scientifiques dans la réalisation de leur plan de carrière.

- Favoriser conjointement la recherche de solutions relatives aux sujets suivants :
 - amélioration des infrastructures;
 - développement technologique;
 - mises en œuvre des meilleures pratiques;
 - organisation du travail.

Plus particulièrement, il est convenu:

a) Déplacement des scientifiques :

- De combler les postes actuellement vacants en permanence, nonobstant les délais prévus à l'article 16.01;
- De déplacer chacun des scientifiques, visés par les transferts, et leur poste permanent au sein de la nouvelle structure :
 - si la majorité de ses tâches est transférée, le scientifique conserve le nouveau poste.
 - si la majorité de ses tâches n'est pas transférée avec son poste, le scientifique peut :
 - accepter le nouveau poste que l'Employeur a préalablement identifié pour ce scientifique
 - choisir un des nouveaux postes créés au sein de la nouvelle structure
 - à défaut d'avoir accepté le nouveau poste préalablement identifié par l'Employeur ou d'avoir choisi un des nouveaux postes créés par la nouvelle structure, le scientifique est assigné à l'un de ces nouveaux postes par l'Employeur.
 - dans les cas où les postes actuels de scientifiques exécutant les mêmes tâches sont transférés à des endroits différents dans la nouvelle structure, ou si plus d'un scientifique choisit le même nouveau poste, l'ancienneté prévaudra dans la mesure où le(s) candidat(s) rencontre(nt) les exigences normales du nouveau poste.
- D'assurer une certaine stabilité sur les postes dans l'application de la nouvelle structure. Ainsi, tous les mouvements liés à ces transferts seront effectifs à la date déterminée par l'Employeur et ce, nonobstant les délais prévus à la convention collective.

b) Comblement de postes permanents :

- o De faciliter le processus de comblement des postes permanents liés au projet de l'eau tout en assurant une meilleure stabilité des opérations courantes par les règles suivantes :
 - la liste d'éligibilité établie suite à l'affichage d'un ou de plusieurs postes est valable pour 24 mois et il est convenu entre les parties que les besoins de la Ville pour ces postes peuvent être comblés sans autre affichage à même ladite liste pendant ce même délai de 24 mois, nonobstant le délai de 60 jours prévus à l'article 16.06 et le nombre de postes prévus à l'article 16.02c);
 - Le délai de 60 jours prévu à l'article 16.08 et celui d'un mois prévu à l'article 16.11 sont tous deux portés à 4 mois et celui prévu à l'article 16.09 est réduit à 4 mois, et ce, pour tous les mouvements de promotion ou de mutation dans le cadre du projet. Ce dernier délai commence à courir lors de l'entrée effective en service du scientifique dans son nouveau poste. Cependant, son nouveau salaire, s'il y a lieu, sera rétroactif à la date où l'Employeur fait connaître son choix et informe le scientifique;

Le dernier alinéa est applicable à tous les postes visés directement ou indirectement par les projets reliés à la gestion de l'eau.

c) Comblement de postes permanents - projets :

Les projets pour lesquels il est requis de créer des postes permanents-projets sont la mise aux normes des usines de production, le plan directeur des interventions dans les réseaux d'aqueduc et d'égouts et l'installation des compteurs dans les ICI. Il est convenu de :

- o De combler les postes permanents - projets en les offrant d'abord aux scientifiques permanents du S.I.T.E. reliés à la gestion de l'eau. De plus, le supérieur actuel du scientifique permanent du bassin de l'eau ne peut refuser la mutation temporaire du scientifique sur un poste permanent - projet.
- o Si un poste permanent du bassin de l'eau, devenu temporairement vacant par tout mouvement résultant du paragraphe précédent, est comblé par l'embauche d'un candidat de l'externe, ce dernier aura le statut de scientifique permanent - projet.
- o De la même façon, si un poste permanent - projet est comblé par un candidat de l'externe, ce dernier aura le statut de scientifique permanent - projet.

- o Un poste de chef d'équipe permanent qui est temporairement laissé vacant suite à l'obtention d'un poste permanent - projet par son titulaire est offert conformément à la convention collective.
- o D'appliquer l'article 16.05 dans le comblement d'un poste permanent - projet.
- o Si la Ville crée des postes permanents - projets de groupe de traitement supérieur au niveau 2, le poste est d'abord offert aux scientifiques permanents de l'interne.
- o Les dispositions prévues à la présente entente ne peuvent avoir pour effet de réduire le nombre de postes de scientifiques permanents, ni d'empêcher la création de postes permanents.

d) Conditions particulières pour le scientifique occupant un poste permanent – projet :

- o Le scientifique permanent qui désire postuler à un poste permanent - projet accepte les conditions suivantes :
 - Le scientifique permanent déplacé sur un poste permanent - projet doit s'assurer que son horaire de travail est organisé pour permettre de répondre aux besoins du projet.
 - Un scientifique permanent sur un poste permanent - projet pourra retourner sur son poste permanent en tout temps. La Ville peut également retourner un scientifique sur son poste permanent :
 - dans les six mois de sa nomination (art. 16.09 conv. coll.);
 - au terme du projet;
 - lorsque l'expérience du scientifique ne rencontre plus les exigences reliées aux tâches qui lui sont confiées.

L'employeur informe au préalable le scientifique des motifs de sa décision.

Pour tous les mouvements visés au présent alinéa, un délai maximum de 4 mois peut être requis dans le but d'assurer la continuité des opérations courantes et permettre une transition harmonieuse.

- Un scientifique permanent déplacé vers un poste permanent - projet de groupe de traitement inférieur conserve son traitement et ses avantages. Le scientifique ainsi déplacé peut également être appelé, à la demande de son employeur, à conserver son rôle de chef d'équipe (ou de chef de groupe) au sein du groupe projet. Cependant, la Ville peut refuser le transfert d'un scientifique de groupe de traitement supérieur si cela a pour effet d'occasionner des frais additionnels jugés injustifiés par l'Employeur.

e) Conditions particulières aux scientifiques permanents – projets, embauchés dans le cadre de la présente entente

- o Le scientifique permanent - projet est soumis à une période d'essai maximale de 12 mois. La période d'essai du scientifique permanent - projet est prolongée de 6 mois si son affectation change. Toutefois, ladite période d'essai ne peut dépasser une période de 18 mois;
- o L'article 14 de la convention collective s'applique tel quel;
- o Les modalités d'application de l'article 16 sont couvertes par la présente entente;
- o L'employeur peut, en tout temps, moyennant un préavis travaillé de deux mois, remercier le scientifique permanent - projet, qu'il ait ou non complété la période déterminée lors de son embauche;
- o En plus d'être assujéti aux clauses du présent alinéa, le scientifique permanent - projet est régi par les conditions de travail de la convention collective, sauf les dispositions suivantes qui ne s'appliquent pas :

Article 4 Travail à forfait

Article 8 Fusion ou changements des structures juridiques

Article 9 Abolition de postes ou de fonctions et changements technologiques

Article 13 Permanence du scientifique

Article 26 Congés spéciaux à l'exception de 26.01, 26.02, 26.03, 26.05, 26.08a), 26.09 et 26.10

Les alinéas 26.06a), b) et d) s'appliquent au scientifique permanent - projet après entente avec le directeur principal du Service du Capital humain ou son représentant.

- o La durée estimée des projets varie entre cinq et dix ans.

f) Mise en place d'un comité conjoint de concertation:

- o Le syndicat et le comité de direction de l'organisation de l'eau formeront un comité conjoint, qui se réunira mensuellement pour veiller au respect général de la présente entente et plus spécifiquement pour :

-Suivre l'évolution de la nouvelle organisation de l'eau ainsi que la réalisation des trois grands projets que sont la mise aux normes des usines de production, le plan directeur des interventions dans les réseaux d'aqueduc et d'égouts, et l'installation des compteurs dans les ICI;

-Colliger et diffuser les informations relatives aux meilleures pratiques en matière de gestion, d'opération, d'entretien et d'ingénierie afin de les rendre disponibles à tous les intervenants;

-Prendre connaissance des indicateurs de performance provenant d'autres organisations de l'eau pour fins de comparaison et pour identifier et recommander les mesures susceptibles de réduire les coûts d'opération et d'entretien et de hausser la performance de la gestion de l'eau de la Ville à un niveau de classe mondiale;

-Concevoir et recommander des mesures pour favoriser le travail d'équipe tout en assurant une spécialisation des intervenants dans le domaine de l'eau;

-Recommander au besoin aux instances de chaque partie, des modifications à la convention collective, à l'organisation du travail et à la structure organisationnelle pour assurer l'atteinte des objectifs convenus;

-Faire le point sur l'état des indicateurs de l'organisation de l'eau;

-S'assurer que l'implication des intervenants de la Ville dans les trois projets permette d'en favoriser la pérennité.

- o Le comité conjoint s'auto-évaluera périodiquement pour identifier et améliorer le niveau d'atteinte de ses objectifs;
- o Ce comité est composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux représentants du Syndicat;
- o Ce comité se réunit pendant les heures de travail et les représentants du Syndicat siègent sans perte de traitement lors des réunions.

g) Durée de l'entente

- o La présente entente prend effet à la date de signature et ce, pour une période de dix (10) ans.

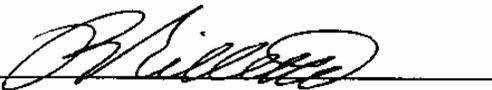
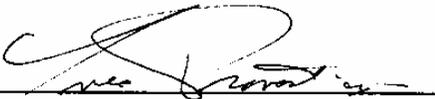
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 5^e jour du mois de ~~septembre~~ octobre 2005.
RP

Pour la Ville de Montréal

Pour le Syndicat professionnel des scientifiques à pratique exclusive de la Ville de Montréal

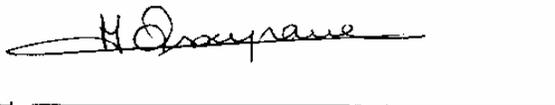
Yves Provost, directeur général adjoint du Service des infrastructures, transport et environnement

Robert Millette, président du Syndicat



Réjean Lévesque, directeur du développement de la gestion de l'eau, S.I.T.E.

Mohamad Osseyrane, vice-président du Syndicat



Lisiane Lafortune, coordonnatrice en ressources humaines, Direction des unités de gestion de l'eau, S.I.T.E.

Ronald Poissant, secrétaire du Syndicat

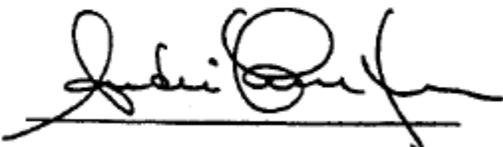


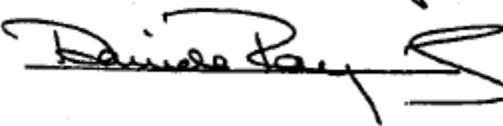
**ENTENTE 2003-05 intervenue entre le Syndicat professionnel des scientifiques à
pratique exclusive de Montréal et la Ville de Montréal**

Les parties conviennent que le terme générique « Géomatique » utilisé dans la présente convention collective doit s'interpréter dans le respect de l'accréditation émise par le commissaire du travail, Michel Marchand le 14 décembre 2001 et confirmée par l'Honorable juge Paul Yergeau du Tribunal du travail.

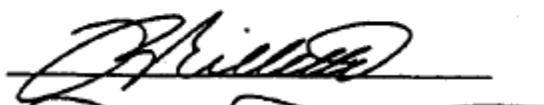
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 18^e jour du mois de décembre 2003.

POUR LA VILLE DE MONTRÉAL,

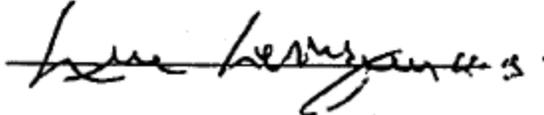




POUR LE SYNDICAT
PROFESSIONNEL DES
SCIENTIFIQUES À PRATIQUE
EXCLUSIVE DE MONTRÉAL,







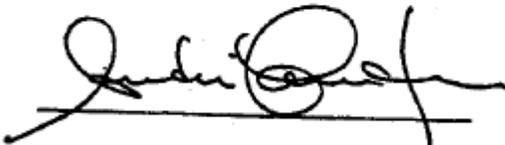
Convention collective entre la
Ville de Montréal et le Syndicat professionnel des scientifiques à pratique exclusive de Montréal

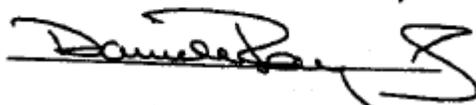
**ENTENTE 2003-03 Intervenue entre le Syndicat professionnel des scientifiques à
pratique exclusive de Montréal et la Ville de Montréal**

Les parties conviennent que l'article 8 de la convention collective ne peut avoir pour effet d'empêcher la Ville de Montréal ou ses arrondissements de procéder aux changements de ses structures administratives.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 18^e jour du mois de décembre 2003.

POUR LA VILLE DE MONTRÉAL,





**POUR LE SYNDICAT
PROFESSIONNEL DES
SCIENTIFIQUES À PRATIQUE
EXCLUSIVE DE MONTRÉAL,**



