

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE

LA VILLE DE MONT-ROYAL
(ci-après appelée "la Ville")

ET

LE SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS
DE MONTRÉAL (SCFP-301)
(ci-après appelé "le Syndicat")

POUR LES ANNÉES 2015 – 2021

BUT DE LA CONVENTION	4
CLAUSES DE LA CONVENTION.....	4
DROITS DE DIRECTION	4
ARTICLE 1 JURIDICTION.....	5
ARTICLE 2 DÉFINITIONS.....	7
ARTICLE 3 SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	10
ARTICLE 4 HEURES DE TRAVAIL.....	12
ARTICLE 5 JOURS DE CONGÉ	13
ARTICLE 6 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE.....	15
ARTICLE 7 ABSENCES.....	19
ARTICLE 8 MALADIE, ACCIDENT ET CONTRÔLE MÉDICAL.....	24
ARTICLE 9 VACANCES	29
ARTICLE 10 JOUR DE PAIE	31
ARTICLE 11 SALAIRES	32
ARTICLE 12 CLASSIFICATION DES FONCTIONS	33
ARTICLE 13 PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ	36
ARTICLE 14 DISCRIMINATION et HARCELEMENT	37
ARTICLE 15 SANTÉ-SÉCURITÉ	38
ARTICLE 16 VÊTEMENTS FOURNIS PAR L'EMPLOYEUR.....	39
ARTICLE 17 CLAUSES SPÉCIALES.....	41
ARTICLE 18 ANCIENNETÉ.....	42
ARTICLE 19 LISTE D'ÉLIGIBILITÉ ET COMPLEMENT DE POSTE.....	43
ARTICLE 20 MESURES DISCIPLINAIRES	48
ARTICLE 21 MODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	50
ARTICLE 22 POLITIQUE	54
ARTICLE 23 AFFICHAGE SYNDICAL	55
ARTICLE 24 COTISATION SYNDICALE.....	56
ARTICLE 25 ASSURANCES.....	57
ARTICLE 26 AUTRES AVANTAGES.....	58
ARTICLE 27 CONTRATS FORFAITAIRES	59
ARTICLE 28 PERFECTIONNEMENT ET APPRENTISSAGE.....	60
ARTICLE 29 RÉTROACTIVITÉ	61
ARTICLE 30 PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS.....	62

ARTICLE 31	CONGÉS DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ ET PARENTAUX.....	63
ARTICLE 32	ANNEXES	68
ARTICLE 33	FONDS DE SOLIDARITÉ (FTQ)	69
ARTICLE 34	CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	70
ARTICLE 35	RÉGIME DE RETRAITE.....	74
ARTICLE 36	DURÉE DE LA CONVENTION ET RÉOUVERTURE	75
ANNEXE « A »	77
ANNEXE « B »	82
ANNEXE « C »	83
ANNEXE « D »	84
ANNEXE « E »	85
ANNEXE « F »	96
ANNEXE « G »	100
LETTRE D’ENTENTE # 1	101
LETTRE D’ENTENTE # 2	103
LETTRE D’ENTENTE # 3	104
LETTRE D’ENTENTE # 4	105
LETTRE D’ENTENTE # 5	106
LETTRE D’ENTENTE # 6	108

BUT DE LA CONVENTION

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

CLAUSES DE LA CONVENTION

Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention était nulle en regard des dispositions de la Loi, les autres clauses de ladite convention ne sont pas affectées par cette nullité.

DROITS DE DIRECTION

Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur de gérer, de diriger, d'administrer ses affaires, d'engager, de suspendre ou de congédier ses employés sujets aux seules restrictions comprises dans la Loi et/ou prévues à la présente convention collective. L'Employeur conserve tous les droits et privilèges qui ne sont pas spécifiquement abandonnés ou restreints par la présente convention collective.

ARTICLE 1 JURIDICTION

1.01 La présente convention collective de travail s'applique à tous les employés Cols bleus régis par le certificat d'accréditation émis conformément aux dispositions du Code du travail de la Province de Québec, en faveur du Syndicat des Cols bleus regroupés de Montréal, SCFP section locale 301, le 22 février 2006. La liste des fonctions est donnée aux annexes.

1.02 Les employés exclus de l'unité de négociation ou les employés assignés temporairement à des fonctions exclues de cette même unité ne remplissent aucune fonction régie par la présente convention collective, ni effectuent un travail similaire au contenu des descriptions de fonctions, sauf pour les fins d'entraînement et de formation des employés régis par la convention collective ou en cas d'urgence.

Nonobstant les dispositions de la convention collective, l'Employeur a le droit de participer à des programmes gouvernementaux de création d'emploi et à des programmes de stages en emploi ou d'accès à l'emploi, selon les normes de ces programmes. Les dispositions de la présente convention collective ne s'appliquent pas aux personnes participant à ces programmes, sauf si le participant touche un salaire, auquel cas l'article 24 s'applique. À moins d'entente contraire avec le Syndicat, l'Employeur ne peut permettre à plus d'une (1) personne par année de participer aux programmes mentionnés.

1.03 Les parties conviennent de créer, dans un délai de soixante (60) jours de la signature de la convention collective, un comité de relations de travail.

Le comité est composé de trois (3) représentants de chacune des parties. Il se réunit une (1) fois par mois à une date qui doit être convenue par le comité.

De plus, le comité doit se réunir dans les quatre (4) jours ouvrables d'une demande de l'une ou l'autre des parties. Cependant, ce délai peut être prolongé après entente entre les parties.

Lors des rencontres du comité, les représentants du Syndicat y siègent sans perte de salaire.

La personne désignée pour représenter les employés Cols bleus de la Ville de Mont-Royal, peut participer aux rencontres du comité.

Le comité a pour mandat de discuter des sujets d'intérêts communs, prévus ou non à la convention collective, incluant des sujets faisant l'objet d'un grief devant être discuté selon la procédure de règlement des griefs.

Le comité fait rapport aux instances mandatées des parties. Il peut proposer des modifications à la convention collective.

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

- 1.05** L'Employeur et le Syndicat reconnaissent le français comme langue de communication entre l'Employeur et ses employés.

- 1.06** Une entente concernant les conditions de travail entre un employé ou un groupe d'employés et leur supérieur n'est valable que si elle est ratifiée par l'Employeur et le Syndicat.

ARTICLE 2 DÉFINITIONS

2.01 Aux fins de la présente convention collective de travail, les expressions suivantes ont la signification ci-après indiquée :

- a) « **EMPLOYÉ** » : signifie toute personne couverte par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat des Cols bleus regroupés de Montréal (S.C.F.P.) section locale 301.
- b) « **EMPLOYÉ PERMANENT** » : signifie l'*employé* nommé comme tel par l'Employeur à un emploi continu.
- c) « **EMPLOYÉ AUXILIAIRE** » : signifie l'employé qui est embauché temporairement pour accomplir **des** tâches temporaires ou régulières.
- d) « **EMPLOYÉ ÉTUDIANT** » : signifie tout employé embauché à ce titre qui poursuit des études régulières à temps plein dans une école, un collège ou une université ou autre école reconnu et qui obtient un emploi couvert par le certificat d'accréditation. Cet employé est embauché pour la période débutant le ou vers le 15 avril et se terminant le ou vers le 15 septembre selon l'horaire concerné. L'employé étudiant n'est pas couvert par la présente convention collective sauf en ce qui a trait aux articles suivants :
 - Article 5 : Heures de travail
 - Article 13 : Salaires
 - Article 14 : Classification des fonctions
 - Article 24 : Cotisation syndicale
 - Annexe A : Liste des fonctions et taux de salaires
- e) « **MOIS COMPLET DE SERVICE** » : signifie un mois, défini par la date de la première journée de travail, au cours duquel l'employé n'a pas été absent, sans salaire, plus de huit (8) jours ouvrables dans ce mois.
- f) « **PERIODE D'ESSAI** » : signifie la période pendant laquelle le nouvel employé travaille cinq cent vingt (520) heures en temps régulier. L'employé en période d'essai ne peut recourir à la procédure de griefs en cas de congédiement. Toutefois, le présent alinéa n'enlève pas à l'employé les droits que lui confèrent les différentes lois.
- g) « **ANCIENNETÉ GÉNÉRALE (ANNÉES DE SERVICE)** » : signifie la période totale pendant laquelle l'employé a été au service de la Ville dans les fonctions couvertes par le certificat d'accréditation. La date d'ancienneté générale d'un employé est rétroactive à la date de la première journée de travail.
- h) « **ROTATION PARTIELLE** » : les employés travaillent en rotation partielle lorsqu'ils travaillent en alternance sur plus d'un quart, mais conservent toujours les mêmes journées de travail.

- i) « **FONCTION** » : poste ou groupe de postes de travail dont les tâches les plus importantes et les plus significatives sont équivalentes, tel que décrit dans la nomenclature constituant les annexes « A » et « B » de la présente convention.
- j) « **POSTE** » : l'assignation particulière de l'employé dans le cadre général de sa fonction.
- k) « **TÂCHE** » : toute activité afférente à une fonction qui requiert un effort d'ordre physique ou mental en vue d'atteindre un but déterminé.
- l) « **ANNÉE DE RÉFÉRENCE** » : aux fins d'application de la convention collective, année de référence signifie la période qui se termine le dernier vendredi d'avril de chaque année. L'année de référence suivante débute le lendemain.
- m) « **CAS D'URGENCE** » : signifie une situation imprévue et urgente qui est susceptible de s'aggraver et qui nécessite une intervention immédiate afin d'assurer la sécurité du public ou pour empêcher la détérioration de biens.
- n) « **CONTRAT FORFAITAIRE/SOUS-TRAITANCE** » : Les expressions « contrat » ou « travail à forfait » ou « sous-contrat », « contrat forfaitaire » ou « contrat à prix global garanti » ou « contrat à prix unitaire » ou « contrat à l'extérieur » ou « autres expressions similaires », signifient tout travail accordé par l'Employeur à des tiers, à une corporation ou société, organisme, entreprise ou groupement.
- o) « **CONJOINTS** » : signifie les personnes :
 - Liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent, ou;
 - de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant, ou;
 - de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un an.
- p) « **VILLE (EMPLOYEUR)** » : signifie la Ville de Mont-Royal telle que reconstituée le 1^{er} janvier 2006 conformément au décret 1229-2005.
- q) « **ANCIENNÉTÉ D'OCCUPATION** » : signifie la date à laquelle l'employé permanent a accédé à sa dernière fonction.

2.02 « **DIVISION DES TRAVAUX PUBLICS** » : signifie une unité administrative composée de deux (2) sections.

Les sections sont :

- Section des Services municipaux;
- Section des bâtiments.

2.03 « **SECTION** » : signifie la plus petite unité administrative comprise dans une division ayant pour objet d'encadrer certaines activités de l'Employeur.

Section des Services municipaux

- Aqueduc
- Béton
- Égout
- Mécanique
- Menuiserie
- Parcs et espaces verts
- Patrouille – soir/nuit
- Pavage – entretien de la chaussée
- Signalisation
- Voirie

Section des bâtiments

- Conciergerie
- Aréna

ARTICLE 3 SÉCURITÉ D'EMPLOI

3.01 Aucun employé permanent ne peut être remercié de ses services, congédié ou mis à pied, ni ne subir de baisse de traitement par manque de travail ou par la suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques ou de transformations ou de modifications quelconques dans la structure ou le système administratif de la Ville ainsi que dans les procédés de travail.

3.02 Dans le cas où, par législation ou autrement, il y a division, fusion ou changement des structures juridiques de la Ville, l'employé régi par les présentes, conserve tous les droits, privilèges et avantages dont il jouit en vertu de la présente convention. De plus, les droits acquis par le Syndicat et l'employé sous l'empire des lois actuelles du travail ou découlant de la présente convention collective, sont respectés en cas de division, fusion ou changement de structures juridiques de la Ville. 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.

3.03 Intégration

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 employé dans l'unité d'accréditation syndicale, définie à l'alinéa 1.01, l'Employeur convient, le cas échéant, de négocier au préalable avec le Syndicat les modalités de ladite intégration.

3.04 Remplacement des employés permanents

- a) Pour assurer la relève, les employés qui ont acquis l'expérience requise pour une fonction donnée au sens de l'article 19 de la convention collective verront leurs noms inscrits sur une liste d'éligibilité pour cette fonction d'une façon permanente, à moins qu'ils ne soient pas en mesure de remplir les exigences requises pour des raisons de santé. Sous réserve des dispositions prévues aux articles 18 et 19 de la convention collective, les besoins sont offerts par ancienneté générale et en fonction des compétences requises. À défaut de candidature pour combler un tel besoin, l'Employeur assigne par ordre inverse d'ancienneté.
- b) La Ville doit maintenir en tout temps un minimum de cinquante-neuf (59) personnes salariées permanentes.
- c) Les postes permanents qui deviennent vacants seront comblés conformément à l'article 19, dans la même fonction ou dans une autre, selon les besoins de la Ville.
- d) La Ville procède au remplacement de cet employé dans un délai maximal de trente (30) jours, à moins qu'il y ait dans ce service ou cette section un employé permanent en disponibilité.

- e) Le délai de trente (30) jours est de rigueur. La Ville peut, selon ses besoins, substituer la fonction à combler, sauf si le délai de trente (30) jours est dépassé.
- f) Dans l'éventualité où aucun employé de la Ville ne pose sa candidature pour le poste en question, ce poste sera octroyé, par ordre inverse d'ancienneté, parmi les employés se trouvant sur la liste d'éligibilité pour la fonction concernée.

Dans l'éventualité où il n'y aurait aucun employé sur la liste d'éligibilité pour la fonction concernée, la Ville comblera ce poste avec des candidats provenant de l'externe. S'il n'y a pas de candidats de l'externe capables de remplir les exigences du poste, la Ville pourra faire effectuer le travail requis à contrat ou autrement, à sa discrétion. La période de trente (30) jours n'est pas applicable pour cette éventualité.

ARTICLE 4 HEURES DE TRAVAIL

4.01 Section des services municipaux

- a) La semaine normale de travail pour les employés de la section des services municipaux est de trente-huit (38) heures par semaine et est répartie telle qu'établie à l'Annexe « E ».
- b) Tous les employés ont droit à deux (2) pauses de dix (10) minutes chacune sans perte de traitement.
- c) Les employés, compte tenu de leur horaire, n'ont droit qu'à une seule pause de dix (10) minutes sans perte de salaire le vendredi.
- d) Tous les employés ont droit, à chaque jour de travail, à une période de repas de trente (30) minutes sans perte de traitement, pendant les heures normales de travail. Les employés ne bénéficient pas d'une période de repas payée, le vendredi, compte tenu de leur horaire.
- e) Les pauses et la pause repas peuvent être prises soit au restaurant le plus près, directement sur les lieux de travail ou à l'intérieur de l'un des bâtiments de la Ville lorsque les opérations se déroulent à proximité.

4.02 Section des bâtiments

- a) La semaine normale de travail pour tous les employés de la section des bâtiments est de quarante (40) heures par semaine et est répartie telle qu'établie à l'Annexe « E ».
- b) Les employés ont droit à deux (2) pauses de dix (10) minutes chacune sans perte de traitement.
- c) Tous les employés ont droit, à chaque jour de travail, à une période de repas de trente (30) minutes sans perte de traitement, pendant les heures normales de travail.
- d) Les pauses et la pause repas sont prises sur les lieux de travail en respectant les conditions normales d'hygiène.
- e) Les horaires de travail qui apparaissent à l'Annexe « E » de la présente convention collective ne peuvent être modifiés qu'avec l'accord de l'Employeur et du Syndicat.

- 4.03** Un maximum de cinq (5) minutes est alloué aux employés pour faire leur toilette avant le repas et avant de poinçonner à la fin de la journée de travail.

ARTICLE 5 JOURS DE CONGÉ

5.01 Les jours suivants sont considérés comme étant des fêtes chômés et payés :

- le Jour de l'An;
- le lendemain du Jour de l'An;
- le Vendredi Saint;
- le lundi de Pâques;
- la fête des Patriotes (fête de la Reine);
- la Fête nationale du Québec;
- le Fête du Canada;
- la Fête du Travail;
- l'Action de Grâce;
- la veille de Noël;
- Noël;
- le lendemain de Noël;
- la veille du Jour de l'An.

- a) Si l'un des congés chômés et payés précités tombe un samedi ou un dimanche et/ou tout autre congé chômé et payé, ce congé est observé le jour ouvrable suivant.
- b) Un employé reçoit pour cette fête, le salaire qu'il aurait normalement reçu s'il avait été appelé au travail un jour régulier de travail.

- 5.02**
- a) L'employé permanent a droit, le premier jour de chaque année de référence, à trois (3) jours de congés mobiles payés qu'il doit prendre durant l'année de référence.
 - b) Pour l'employé nommé employé permanent après le 1^{er} mai, ses droits aux journées mobiles sont calculés au prorata des mois restants de l'année.
 - c) L'employé permanent qui désire prendre une journée ou une demi-journée de congé mobile avise son supérieur immédiat quarante-huit (48) heures à l'avance. Celui-ci ne peut refuser à moins que la bonne marche des opérations ne soit compromise.
 - d) Les congés mobiles peuvent être fractionnés en heures. Cependant, ces heures fractionnées ne peuvent être utilisées qu'en fin de quart de travail. Les employés désirant se prévaloir d'heures de congé mobiles, doivent aviser leur supérieur immédiat vingt-quatre (24) heures à l'avance. Celui-ci ne peut refuser à moins que la bonne marche des opérations ne soit compromise.

5.03 Si l'un des congés chômés et payés prévus à l'alinéa 5.01 coïncide avec un jour de congé hebdomadaire d'un employé qui travaille selon un système de rotation, le nombre d'heures équivalent à sa journée normale de travail est alors crédité à l'employé.

Les heures ainsi créditées sont utilisées à une date choisie par l'employé, après approbation de son supérieur immédiat, et ce, durant l'année de référence en cours.

5.04 Pour bénéficier du salaire pour le jour férié, l'employé doit être au travail le jour ouvrable précédant ou le jour ouvrable suivant le congé férié, à moins que son absence soit permise par la convention collective.

L'employé déjà rémunéré en vertu des dispositions de l'alinéa 8.01 ou du régime d'assurance-salaire ne bénéficie d'aucun traitement additionnel ni de remise pour ce jour férié.

Le présent article ne s'applique pas pendant le délai de carence prévu à l'assurance-salaire.

ARTICLE 6 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

- 6.01** Le travail exécuté par un employé en sus des heures normales de chaque jour ou chaque semaine est du travail supplémentaire sauf dans le cas des employés qui travaillent suivant un système de ROTATION PARTIELLE, à l'occasion du changement d'horaire de leur équipe.
- 6.02** Pour les fins du présent article, lorsque du travail supplémentaire est effectué, il est comptabilisé quart d'heure par quart d'heure. Toute fraction d'un quart d'heure est considérée comme un quart d'heure entier.
- 6.03** Le travail supplémentaire est rémunéré au taux du salaire de cent cinquante pour cent (150 %) par rapport au salaire régulier prévu aux annexes.
- 6.04** Tout travail requis par l'Employeur qui est effectué par un employé un jour de fête chômé est considéré comme étant des heures supplémentaires rémunérées à deux cent pour cent (200 %) du salaire régulier de l'employé concerné, en plus de la rémunération à laquelle il a droit pour la fête.
- 6.05** Le travail supplémentaire exécuté le dimanche est rémunéré au taux de salaire de deux cents pour cent (200 %) par rapport au taux de salaire applicable prévu aux annexes.
Le travail supplémentaire exécuté par un employé dont le ou les congés hebdomadaires sont fixés d'autres jours que le samedi et dimanche, est rémunéré au taux double du salaire applicable prévu aux annexes pour le jour de congé hebdomadaire remplaçant le dimanche seulement.
- 6.06** La journée du dimanche ou son substitut est de minuit et une minute le matin à minuit et une minute le lendemain matin.
- 6.07** L'employé qui doit revenir de son domicile pour travailler dans des cas d'urgence, sauf si le travail s'effectue immédiatement avant le début de la journée normale de travail, est rémunéré pour un minimum de trois (3) heures. Si l'employé est de nouveau rappelé à l'intérieur de la période de trois (3) heures, son temps supplémentaire compte à partir du premier appel.
- 6.08** L'employé qui effectue plus de trois (3) heures consécutives de travail supplémentaire non prévues au début ou à la fin de son quart de travail, reçoit une allocation de vingt dollars (20 \$) pour son repas. Cette allocation est versée sur la paie de l'employé.
- 6.09** Un employé peut convertir en temps le travail rémunéré à temps supplémentaire effectué jusqu'à un maximum de cent (100) heures par année de référence. Son choix doit être exprimé au moment où il est requis d'effectuer du travail supplémentaire.

Le temps mis en banque pourra être utilisé sous forme de congés normalement pris en demi-journées ou en journées complètes au choix de l'employé, sur approbation de son supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable. L'employé doit en faire la demande au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance.

Pour l'application de la présente clause, l'année de référence débute le 16 décembre d'une année et se termine le 15 décembre de l'année suivante.

À défaut d'être pris avant le dernier jour de l'année de référence subséquente, le temps ainsi accumulé est payé, selon le taux de salaire du 15 décembre, avant la fin du mois de décembre.

Exceptionnellement, l'employé peut utiliser le temps mis en banque sous forme de congé par période minimale d'une (1) heure à la fois, et ce, jusqu'à un maximum de seize (16) heures par année.

6.10 Section des bâtiments

Pour tous les employés de la section des bâtiments, la répartition du travail supplémentaire se fait comme suit :

- a) Le travail supplémentaire est d'abord accordé par fonction, dans l'édifice où le travail supplémentaire est requis, à l'employé permanent ayant le moins d'heures accumulées.
- b) Par la suite, le travail supplémentaire est offert par fonction, dans l'édifice où le travail supplémentaire est requis, à l'employé auxiliaire ayant le moins d'heures accumulées.
- c) S'il y a pénurie, le travail supplémentaire est offert par fonction et par ancienneté générale, à l'employé permanent de la section des bâtiments, pourvu qu'il ait les qualifications requises pour accomplir le travail supplémentaire requis. Dans ce cas, les heures effectuées ne sont pas comptabilisées au cumul des heures.
- d) Si la pénurie persiste, le travail supplémentaire est offert par ancienneté générale, à l'employé de la section des bâtiments, pourvu qu'il ait les qualifications requises pour accomplir le travail supplémentaire requis. Dans ce cas, les heures effectuées ne sont pas comptabilisées au cumul des heures.
- e) Nonobstant ce qui précède, le travail devant s'effectuer en temps supplémentaire immédiatement avant ou après une journée régulière de travail sans discontinuité est offert, si la durée du temps supplémentaire est inférieure à trois (3) heures, à l'employé déjà assigné à ce travail. Tout employé qui travaille en heures supplémentaires continues voit ses heures comptabilisées aux fins du cumul. Nonobstant ce qui précède, la pratique en place à l'Hôtel de Ville est maintenue pour l'employé assigné au quart de soir.

6.11 Section des services municipaux

- a) Le travail supplémentaire est accordé en priorité à un employé assigné à la fonction requise.

- b) S'il y a pénurie, il est offert à l'employé permanent de la Section des services municipaux ayant les moins d'heures accumulées, pourvu qu'il ait les qualifications requises pour accomplir le travail.
- c) Par la suite, il est offert à l'employé auxiliaire ayant le moins d'heures accumulées dans la Section des services municipaux pourvu qu'il ait les qualifications requises pour accomplir le travail.

6.12 Conditions générales

- a) L'employé appelé au travail et qui ne peut se présenter ou qui refuse est considéré comme ayant accompli le travail supplémentaire pour les fins du cumul. Il en est de même de l'employé qui est appelé et est absent lors de l'appel.
- b) Un maximum de deux (2) numéros de téléphone par employé peut être utilisé pour les appels pour la répartition du temps supplémentaire. Une période de dix (10) minutes est allouée pour le retour d'appel de l'employé.
- c) Lorsqu'il n'y a pas de retour d'appel dans le délai alloué au paragraphe précédent, cela est considéré comme un refus et est considéré pour fin du cumul.
- d) Le refus est considéré comme une non disponibilité pour toute la durée du temps supplémentaire qui fait l'objet de l'appel.
- e) Dans les cas d'accident du travail, de maladies professionnelles ou de vacances, le travail supplémentaire pour fins du cumul ne doit pas être considéré comme refusé.

6.13 Lorsqu'un employé effectue ou refuse du travail supplémentaire, la durée du temps supplémentaire, acceptées ou refusées, est cumulée sur toutes les listes où le nom de l'employé apparaît.

6.14 La liste du cumul des heures effectuées en temps supplémentaire dans les Sections est mise à jour et est affichée à chaque semaine, soit le mercredi à midi. Cette liste demeure affichée jusqu'à la prochaine mise à jour.

Dans le cas où le mercredi soit un jour férié, la liste du cumul est mise à jour et affichée le jour ouvrable suivant.

- 6.15** a) L'employé qui bénéficie d'un congé ou d'une absence prévue par la convention collective est réputé absent du moment de son départ jusqu'à son retour au travail.
- b) L'employé ne cumule aucun temps supplémentaire refusé.

6.16 La remise à zéro de la liste du cumul du temps supplémentaire se fait le 1^{er} janvier de chaque année.

6.17 Pénurie

S'il y a toujours pénurie après l'application des articles 6.10 et 6.11 dans une Section, le travail supplémentaire est réparti comme suit:

- a) Par ancienneté générale, à l'employé permanent de l'autre section, pourvu qu'il ait les qualifications requises pour accomplir le travail supplémentaire requis. Dans ce cas, les heures effectuées ne sont pas comptabilisées au cumul des heures.
- b) Par ancienneté générale, à l'employé auxiliaire de l'autre section, pourvu qu'il ait les qualifications requises pour accomplir le travail supplémentaire requis. Dans ce cas, les heures effectuées ne sont pas comptabilisées au cumul des heures.

6.18 Continuité

Lorsque les travaux en cours dans la section des services municipaux doivent se poursuivre en temps supplémentaire, les employés déjà affectés aux tâches concernées durant ce quart de travail auront la priorité pour continuer les travaux.

6.19 Chargement des camions

Le *Chauffeur-opérateur d'appareils motorisés "B"* est rémunéré deux (2) heures, au taux de *Chauffeur-opérateur d'appareils motorisés "A"* lorsqu'il est requis par son supérieur immédiat d'effectuer la tâche de chargement de son propre véhicule lorsqu'il travaille en temps supplémentaire (fuites d'eau ou à l'occasion lorsque l'efficacité des opérations est compromise et que l'*Homme de cours* sur place ne peut procéder audit chargement lui-même).

ARTICLE 7 ABSENCES

7.01 Tout employé régi par la présente convention, a le droit de s'absenter sans perte de traitement dans les cas suivants :

- a) À l'occasion de son mariage : trois (3) jours ouvrables.
- b) À l'occasion du mariage d'un de ses enfants ou de l'un des enfants du conjoint : un (1) jour ouvrable.
- c) À l'occasion du mariage du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-père, d'une belle-mère, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : un (1) jour le jour du mariage.
- d) À l'occasion du décès du conjoint ou d'un enfant ou de l'enfant du conjoint : cinq (5) jours ouvrables.
- e) À l'occasion du décès du père, de la mère, du frère, de la sœur, du beau-père ou de la belle-mère, du beau-frère, d'une belle-sœur : trois (3) jours ouvrables.
- f) À l'occasion du décès de la grand-mère ou du grand-père, d'un petit-fils ou d'une petite-fille, de la bru ou du gendre de l'employé ou du conjoint : un (1) jour ouvrable.
- g) À l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant : cinq (5) jours ouvrables.

L'employé peut choisir d'utiliser l'un des cinq (5) jours d'absences prévu pour le baptême ou l'enregistrement. Cette journée devra être prise au plus tard un (1) an après la sortie de l'enfant de l'hôpital.

7.02 « **CONGÉ FAMILIAL** » : durée maximale de trois (3) jours sur une période de douze (12) mois, pour présence telle que définie à la Loi sur les normes du travail (art. 79.8 L.n.t.).

7.03 Les absences prévues à 7.01 d), 7.01 e), 7.01 f), sont comptées à partir de la date du décès et doivent être prises entre la date du décès et le jour des funérailles inclusivement.

Les absences prévues à 7.01 g) sont comptées à partir de la date de la naissance ou de l'adoption de l'enfant.

Advenant le cas où ces jours d'absences coïncident avec les vacances annuelles de l'employé, ces dernières seront prolongées d'autant.

Les jours d'absences mentionnés à 7.01 ne sont pas rémunérés s'ils coïncident avec une période d'absence pour maladie ou pour accident de travail.

L'employé peut choisir d'utiliser un (1) jour d'absence prévu à 7.01 d), 7.01 e) ou 7.01 f) lorsque les funérailles, l'incinération ou l'enterrement ont lieu à l'extérieur des délais prévus.

Lorsque les funérailles ou le mariage ont lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres de la Ville de Mont-Royal, l'employé a droit à un (1) jour d'absence additionnel et lorsque les funérailles ou le mariage ont lieu à plus de trois cent vingt (320) kilomètres de la Ville

de Mont-Royal, l'employé a droit à deux (2) jours d'absences additionnels pour y assister.

7.04 Dans tous les cas, l'employé doit, avant son départ, prévenir son supérieur immédiat.

7.05 Libérations pour activités syndicales par l'Employeur

L'employé membre du comité de griefs, de négociations, d'évaluation, de santé sécurité ou de tout autre comité conjoint, lors des rencontres de ces comités, pour discuter d'un cas quelconque se rapportant à la présente convention pendant ses heures normales de travail, doit obtenir l'autorisation de son supérieur immédiat au moins deux (2) jours à l'avance. Cette absence est pour la durée de la rencontre et est sans retenue de traitement.

L'employé agissant à titre de représentant syndical ou assigné comme témoin devant un arbitre lors d'un arbitrage ou lors de toute audience devant les tribunaux prévus par les différentes lois du travail, pendant ses heures normales de travail, doit obtenir l'autorisation de son supérieur immédiat au moins deux (2) jours à l'avance. Cette absence est pour la journée et est sans retenue de traitement.

Le Syndicat fournit à l'Employeur une liste des membres des comités syndicaux ainsi que des officiers de l'exécutif, et ce dans un délai de trente (30) jours de calendrier de leur désignation.

Lorsqu'un comité paritaire mandate un ou plusieurs de ses membres pour effectuer des travaux, le temps qui y est consacré est soumis aux règles précitées.

L'employé est rémunéré au taux de salaire de la fonction qu'il aurait occupée s'il avait été au travail, excluant le temps supplémentaire, et ce, pour la durée de la rencontre du comité conjoint ou pour la durée approuvée par le comité.

L'employé qui travaille de soir ou de nuit la journée où sa présence est requise en vertu du premier paragraphe de cet alinéa, n'est pas tenu de se présenter au travail.

Une banque annuelle de cent quatre-vingt-sept (187) heures est constituée et utilisée pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

- a) Pour fins syndicales;
- b) Pour tout employé désigné par le syndicat.

Durant ces absences, l'employé est rémunéré au taux de salaire de la fonction qu'il aurait occupée s'il avait été au travail, excluant tout temps supplémentaire.

Les heures non utilisées à la fin de l'année sont versées au syndicat au taux de groupe 10, majoré de 30 % pour les bénéficiaires marginaux.

7.06 L'employé dont la majorité des heures de travail chevauchent les heures d'ouverture des bureaux de votation peut, aux heures déterminées par son supérieur immédiat, s'absenter le temps requis, un maximum d'une (1) heure sans perte de salaire, afin d'enregistrer son vote le jour des élections syndicales générales ou complémentaires.

Cependant, le Syndicat doit aviser par écrit le Service des ressources humaines de la Ville, au moins cinq (5) jours avant la date de l'élection.

7.07 Libérations pour activités syndicales par le Syndicat

L'employé choisi pour représenter le Syndicat au Congrès du Travail du Canada, au Conseil du Travail de Montréal, à la Fédération des Travailleurs du Québec, au Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 301 ainsi qu'au Congrès du SFCP-Québec peut s'absenter à condition qu'il produise au Directeur des Ressources humaines un certificat à cet effet au moins soixante-douze (72) heures à l'avance et à la condition que cette absence n'affecte pas de façon sérieuse le bon fonctionnement du service concerné.

L'employé choisi pour représenter le Syndicat à toute autre organisation syndicale peut s'absenter à condition qu'il produise au Directeur des Ressources humaines un certificat à cet effet au moins soixante-douze (72) heures à l'avance et à condition que cette absence n'affecte pas de façon sérieuse le bon fonctionnement du service concerné. Ce privilège est limité à deux (2) employés.

Son salaire lui est versé par l'Employeur pour la durée de son absence, mais le Syndicat rembourse l'Employeur des salaires, lesquels sont majorés de trente pour cent (30 %), pour tenir lieu des dépenses administratives et autres bénéfices reçus à cette occasion. De plus, le Syndicat rembourse à l'Employeur toute autre dépense additionnelle occasionnée à l'Employeur par le remplacement de cet employé.

Durant son absence, cet employé est rémunéré au taux de salaire de la fonction qu'il aurait occupée, s'il avait été au travail, sauf pour la rémunération en temps supplémentaire.

Sur demande écrite, formulée au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, l'Employeur convient de permettre aux membres du Conseil syndical du Syndicat de s'absenter individuellement ou de s'absenter ensemble en même temps pour une fin syndicale, sous réserve que ces absences n'affectent pas de façon sérieuse le bon fonctionnement de la Ville.

L'Employeur a le droit de contrôler les faits justifiants une telle demande.

Le Syndicat fournit à l'Employeur annuellement, en début d'année, la liste des employés siégeant au Conseil syndical.

7.08 L'employé délégué comme officier d'élections syndicales peut s'absenter de son travail le jour de la tenue du scrutin en autant que le Syndicat avise l'Employeur au moins cinq (5) jours à l'avance.

Son salaire lui est versé par l'Employeur pour la durée de son absence mais le Syndicat rembourse à l'Employeur le salaire lequel est majoré de trente pour cent (30 %) pour tenir lieu des dépenses administratives et autres bénéfices reçus à cette occasion. Durant son absence, cet employé est rémunéré au taux de salaire de la fonction qu'il aurait occupée, s'il avait été au travail, sauf pour la rémunération du temps supplémentaire.

7.09 L'employé peut, sur approbation de son supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable, compte tenu des besoins du service, et en autant qu'il puisse être remplacé sans charge additionnelle pour l'Employeur, s'absenter cinq (5) fois au cours

de l'année de référence. Le total de ces absences ne doit pas dépasser le nombre d'heures de la semaine régulière de travail et chaque absence étant d'au moins une (1) heure. Ces absences sont déduites soit du crédit en maladie, du crédit de vacances, du crédit de congé mobile, au choix de l'employé.

7.10 Lorsqu' un employé est appelé comme juré ou comme témoin dans une cause où lui-même ou un des membres de sa famille n'est pas impliqué, cet employé peut s'absenter le nombre de jours requis. L'Employeur continue à verser le salaire qu'il aurait reçu s'il avait été au travail, sauf la rémunération en temps supplémentaire, mais l'employé rembourse à l'Employeur le montant des honoraires reçus pour les jours d'absences correspondant aux journées ouvrables.

L'employé qui travaille de soir ou de nuit, la journée où il est appelé comme juré ou témoin, n'est pas tenu de se présenter au travail après sa présence en cour.

Pour avoir droit au paiement prévu aux paragraphes précédents, l'employé doit fournir une preuve de sa convocation comme juré ou témoin.

Cet article ne peut être utilisé pour les témoins des divers tribunaux administratifs.

7.11 L'employé en vacances ou en congé hebdomadaire requis par la Cour de comparaître pour toute affaire relative ou en conséquence de l'exercice de sa fonction, est rémunéré pour une (1) journée complète de travail au taux double par rapport au salaire régulier prévu aux annexes.

Le paragraphe précédent ne s'applique pas lors d'une convocation devant divers tribunaux administratifs prévus par les différentes lois du travail.

7.12 L'employé appelé à occuper un emploi au sein du Syndicat canadien de la fonction publique ou l'un des organismes auxquels il est affilié, avise l'Employeur par écrit au moins dix (10) jours à l'avance. Ledit employé conserve les droits d'ancienneté acquis lors de son départ et continue à les accumuler comme s'il était à l'emploi de la Ville. Lorsqu'il cesse d'occuper cet emploi, l'Employeur doit le reprendre à son service, à un salaire équivalent à la fonction qu'il occupait avant son départ. Ce privilège n'est accordé qu'à un maximum d'un (1) employé.

7.13 Sur demande écrite du Syndicat au moins dix (10) jours à l'avance, l'Employeur libère l'employé pour occuper un poste syndical au sein du Syndicat des Cols bleus regroupés de Montréal, SCFP section locale 301. Cette libération est assujettie aux conditions suivantes :

- a) La libération est sans traitement;
- b) La période de temps durant laquelle l'employé est libéré compte parmi ses années de service pour fins de la caisse de retraite et de l'ancienneté;
- c) L'employé conserve ses droits à l'assurance-salaire, à l'assurance-vie et au régime de retraite, à la condition qu'il assume sa part des coûts, et les droits de la convention collective, à l'exclusion du paiement des vacances, des jours

- fériés, des congés mobiles et de l'application de l'article 19 de la convention collective;
- d) À l'expiration de la période de libération, l'employé réintègre son poste et reçoit le traitement qui y correspond;
 - e) L'employé libéré continue d'accumuler à son crédit les heures de maladie auxquelles il a droit;
 - f) Sur présentation d'une facture, le Syndicat s'engage à rembourser à l'Employeur les sommes suivantes :
 - la cotisation de l'Employeur à la caisse de retraite;
 - le montant déboursé par l'Employeur pour l'assurance salaire et l'assurance-vie.

7.14 Congé sans solde

- a) Un employé qui désire prendre un congé sans solde pour un motif jugé valable par l'Employeur peut obtenir la permission de s'absenter sans rémunération pour une période définie maximale de 24 mois. L'Employeur doit motiver sa décision de refuser la demande de congé, cependant cette décision de l'Employeur n'est pas sujette à la procédure de griefs.
- b) Lors d'un congé sans solde, aucun employé n'occupe un autre emploi en qualité de salarié ou à son propre compte sans la permission de l'Employeur.
- c) S'il advient qu'un employé obtienne un congé sans solde sous de fausses représentations, la permission accordée est automatiquement annulée au moment où l'Employeur en est informé et l'employé est considéré comme ayant remis sa démission, à compter de la date du début de son congé sans solde. Seule la décision de l'Employeur de conclure à la présence de fausses représentations est sujette à la procédure de griefs.
- d) L'employé conserve mais n'accumule pas les avantages et autres bénéfices prévus ou non dans la convention collective. À son retour, l'employé reçoit le salaire qu'il aurait reçu s'il était demeuré en service continu dans sa fonction.

ARTICLE 8 MALADIE, ACCIDENT ET CONTRÔLE MÉDICAL

8.01 L'employé victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle doit être transporté au Centre hospitalier de son choix. Lorsque le Centre hospitalier ne peut recevoir l'employé ou lorsqu'il est incapable d'exprimer un choix, il se rend au Centre hospitalier déterminé par le service de transport ambulancier. Il pourra par la suite exercer son choix.

L'employé victime d'un accident du travail doit, lorsque cela est possible, rapporter son accident à son supérieur immédiat avant de quitter le travail. Tous les accidents ou toutes les blessures subies au travail, même de nature bénigne, doivent être rapportés dans les plus brefs délais au supérieur immédiat et le rapport approprié doit être complété.

L'Employeur peut, en conformité avec la loi, faire examiner l'employé par un médecin de son choix au frais de l'Employeur. Dans tous les cas, l'Employeur rembourse à l'employé les frais reliés à cet examen sur présentation des pièces justificatives s'ils ne sont pas remboursés par la CNESST.

8.02 L'Employeur verse à l'employé qui est victime d'une lésion professionnelle le salaire net pour la partie de la journée de travail au cours de laquelle ce travailleur devient incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion, lorsque celui-ci aurait normalement travaillé pendant cette partie de journée, n'eût été de son incapacité. Quant au reste, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles s'applique.

8.03 L'Employeur verse à l'employé 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 travailleur aurait normalement travaillé, n'eût été de son incapacité, pendant les quatorze (14) jours calendrier complets suivant le début de cette incapacité. Quant au reste, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles s'applique.

8.04 L'Employeur verse ce salaire à l'employé au moment où elle le lui aurait normalement versé si celui-ci fournit l'attestation médicale requise du médecin.

8.05 Au-delà des périodes prévues aux alinéas précédents, l'employé victime d'une lésion professionnelle reçoit l'indemnité de remplacement du revenu versée par la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

L'employé blessé devra, lorsque ceci sera possible, rapporter son accident à son supérieur immédiat avant de quitter son travail. Tous les accidents ou toutes les blessures, même de nature bénigne, doivent être rapportées immédiatement au supérieur immédiat et un rapport d'accident approprié sera préparé sans délai.

8.06 Les paiements effectués en vertu des dispositions du présent article n'affectent pas les crédits de jours de maladie accumulés en faveur de l'employé ainsi que tous les bénéfices prévus à la convention. Après douze (12) mois d'incapacité d'un employé, les deux parties s'entendent à l'effet de négocier d'autres conditions qui pourraient s'appliquer.

L'employé blessé devra, lorsque ceci sera possible, rapporter son accident à son supérieur immédiat avant de quitter son travail. Tous les accidents ou toutes les blessures même de nature bénigne doivent être rapportées immédiatement au supérieur immédiat et un rapport d'accident approprié sera préparé sans délai.

8.07 Dispositions relatives à la mise en application du droit de retour au travail d'un employé accidenté ou victime d'une maladie professionnelle

- a) Nonobstant les dispositions de l'article 18, dès qu'un employé permanent est considéré apte au travail, suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, l'Employeur le réinstalle d'abord dans sa fonction s'il est en mesure de l'accomplir, ou dans toute autre fonction qu'il est capable d'accomplir, sans diminution de salaire.
- b) À défaut d'emploi disponible, conforme à sa condition physique et ses qualifications, les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* s'appliquent.
- c) L'employé bénéficiant du présent alinéa, ne peut être déplacé par un autre employé.
- d) Sous réserve du paragraphe c), à défaut d'emploi disponible, conforme à sa condition physique et ses qualifications, les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et maladies professionnelles* s'appliquent.
Par la suite, l'employé est couvert par les dispositions du régime d'assurance-salaire, s'il y a lieu.
- e) Dans le cas de l'employé auxiliaire accidenté, les dispositions du présent alinéa s'appliquent jusqu'à concurrence du nombre de jours d'emploi pendant lesquels il aurait travaillé s'il était demeuré au travail, compte tenu de l'article 19.

8.08 Tout employé dont les capacités sont diminuées, par suite d'une lésion professionnelle, d'un accident ou d'une maladie, mais qui demeure capable d'accomplir une tâche d'une fonction au service de la Ville, peut après entente entre les parties, être rémunéré à un taux et à des conditions autres que celles prévues par la convention.

8.09 Crédits pour congé de maladie

L'employé permanent a droit au 1^{er} janvier de chaque année à un crédit de soixante-seize (76) ou quatre-vingt (80) heures à sa banque de maladie, selon ses heures normales de travail de trente-huit (38) heures ou de quarante (40) heures.

L'employé nommé permanent au cours de l'année a droit, à compter de sa permanence, à un crédit correspondant à la différence entre le crédit qu'il a reçu le 1^{er} janvier de cette

année et le maximum de soixante-seize (76) ou de quatre-vingt (80) heures à sa banque de congé-maladie.

L'employé auxiliaire qui a fourni trois cent quatre (304) ou trois cent vingt (320) heures de travail et plus au cours d'une année de référence a droit, le premier jour de l'année de référence qui suit, à un crédit de maladie égal à un douzième (1/12) de quinze (15) par vingt (20) heures de travail accomplies au cours de l'année de référence précédente jusqu'à un maximum de cent vingt-six (126) heures (basé sur 38h/semaine) ou de cent trente-deux (132) heures (basé sur 40h/semaine).

Au plus tard le 31 janvier de chaque année, l'Employeur paye le solde du crédit d'heures en maladie acquis pour la période comprise entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année précédente et non utilisé par l'employé, au taux de traitement dudit employé au 31 décembre.

8.10 Un employé qui est malade est obligé de prévenir l'Employeur au moins une (1) heure avant le début de son quart de travail s'il en est physiquement capable.

8.11 L'Employeur paye à tout employé qui quitte définitivement son emploi le solde des crédits en maladie qui lui est dû. En cas de décès de l'employé, ses ayants droit reçoivent cette somme.

8.12 Assurance invalidité

L'Employeur s'engage à contracter une police d'assurance garantissant à tout employé permanent, dont copie est remise au Syndicat, une indemnité d'assurance salaire de courte durée égale à 70 % du traitement de l'employé au début de l'invalidité, pour une période de vingt-six (26) semaines après un délai de carence de cinq (5) jours ouvrables.

Cette indemnité est payée à l'employé permanent conformément aux conditions de la police.

Les dispositions de l'article 20 ne s'appliquent pas eu égard aux décisions de l'Assureur.

8.13 L'Employeur s'engage à contracter une police d'assurance salaire de longue durée, dont copie est remise au Syndicat, garantissant à tout employé permanent une indemnité égale à 70% du salaire de l'employé au début de l'invalidité après l'expiration de l'invalidité court terme.

Cette indemnité est payée à l'employé permanent conformément aux conditions de la police.

8.14 a) L'Employeur s'engage à contracter une police d'assurance salaire de longue durée, dont une copie est remise au Syndicat, garantissant à tout employé permanent ayant complété sa période d'essai, une indemnité d'invalidité long terme égale à 70 % du salaire de l'employé au début de l'invalidité après l'expiration de l'invalidité court terme.

Cette indemnité est payée à l'employé permanent ayant complété sa période d'essai conformément aux conditions de la police.

- b) Tout frais monétaire exigé par un médecin à l'employé pour établir un rapport médical suite à une demande d'information de la compagnie d'Assurance salaire est remboursé par l'Employeur à l'employé dans les quinze (15) jours suivant la demande faite par l'employé.
- 8.15** a) L'Employeur peut, en tout temps, exiger qu'un employé subisse un examen médical devant ses médecins.
- L'Employeur rembourse à l'employé les frais de transport et autres frais occasionnés par cet examen. De plus, tout frais monétaire exigé par un médecin pour établir un rapport médical à la demande de l'Employeur est remboursé à l'employé. Ces remboursements sont faits dans les quinze (15) jours suivants la réclamation faite par l'employé.
- b) Dans le cas, où à la suite d'un examen médical, l'Employeur décide de muter un employé ou de le rétrograder, ou de ne plus lui permettre de remplir ses fonctions habituelles ou de l'empêcher d'accéder à une fonction supérieure, il l'avise par écrit des motifs et raisons de sa décision.
- L'employé, par l'entremise du Syndicat, soumet par écrit un grief contenant toute réclamation découlant de la convention collective ainsi que les constatations de son médecin personnel.
- L'employé rétrogradé par suite d'accident du travail ou de maladie professionnelle, conserve son groupe de salaire ainsi que tous les avantages du groupe de traitement dans lequel il était avant sa rétrogradation.
- c) Sur réception du grief, le médecin de l'Employeur peut, s'il le juge à propos, consulter le médecin de l'employé.
- d) Les dispositions de l'article 21 s'appliquent eu égard aux décisions de l'Employeur.
- e) Cet arbitrage a lieu devant un des arbitres prévus à l'article 21 et selon la procédure prévue à ce même article. L'arbitre peut s'adjoindre un médecin.
- 8.16** Dans le cas de maladie d'un membre de la famille immédiate de l'employé, lorsque personne à la maison autre que l'employé ne peut pourvoir aux besoins du malade, il lui est loisible d'utiliser sa banque d'heures en maladie. Ce privilège ne doit s'appliquer que provisoirement et dans des cas d'urgente nécessité. L'Employeur se réserve le droit de contrôler les faits.
- 8.17** Aux fins d'application de l'article 8, l'année se termine le dernier vendredi de décembre. L'année suivante débute le lendemain.
- L'inscription du solde d'heures en maladie, apparaissant sur le talon de chèque de paie des employés, constitue un aide-mémoire autant pour l'Employeur que pour le Syndicat et, en tant que tel, ne saurait être utilisé comme preuve à l'avantage de ni l'une ni l'autre des parties en cause.

8.18 Si un employé est obligé de quitter son travail pour cause de maladie, sa banque d'heures en maladie est débitée au prorata des heures ou fraction d'heures d'absences.

8.19 Dans le cas où un employé n'est pas apte à reprendre son travail régulier suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, l'Employeur peut le réintégrer selon ses qualifications et ses capacités.

8.20 Réintégration inter-unité

L'Employeur et le Syndicat s'entendent sur le principe de réintégration inter-unité syndicale suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle. Ils conviennent de négocier des modalités qui permettront ces réintégrations après l'entrée en vigueur de la convention collective.

Un employé d'une autre unité d'accréditation syndicale, qui ne peut être réintégré dans un emploi convenable de son unité d'accréditation suite à des blessures subies ou à une maladie résultant de l'exercice de ses fonctions, peut être réassigné dans une fonction de la présente unité d'accréditation qu'il est apte à occuper.

Un employé couvert par la présente accréditation syndicale, qui ne peut être réintégré dans un emploi convenable dans cette unité suite à des blessures subies ou à une maladie résultant de l'exercice de ses fonctions, peut être réintégré dans un emploi ou dans une fonction dans une autre unité d'accréditation syndicale qu'il est apte à occuper.

8.21 Tout employé dont les capacités sont diminuées, par suite d'une lésion professionnelle, d'un accident ou d'une maladie, mais qui demeure capable d'accomplir une tâche d'une fonction au service de l'Employeur, peut après entente entre les parties, être rémunéré à un taux et à des conditions autres que celles prévues par la convention.

ARTICLE 9 VACANCES

9.01 L'employé a droit, au cours de chaque année de référence, au nombre de semaines de vacances, tel qu'indiqué ci-après, selon le nombre d'années d'ancienneté générale à la ville.

A Moins d'un an	B Un an, moins de 2 ans	C 2 ans, moins de 5 ans	D 5 ans, moins de 15 ans	E 15 ans, moins de 20 ans	F 20 ans et plus
1 jr /mois de service Maximum 2 semaines	2 semaines	3 semaines	4 semaines	5 semaines	6 semaines

9.02 Lorsqu'un employé de la Ville appartient à un groupe différent que celui des Cols Bleus de la Ville de Mont-Royal, et qu'il intègre ou réintègre l'unité d'accréditation, il aura droit à son arrivée au crédit de vacances calculé en fonction de sa durée d'emploi à la Ville. Par la suite les augmentations au-delà du taux initial pour l'accumulation des vacances seront conformes aux dispositions de cette convention.

Cependant, l'employé qui complète le nombre d'années d'ancienneté générale requis pour changer de catégorie le ou avant le 31 décembre d'une année de référence, bénéficie au 1^{er} mai précédent au nombre de semaines de vacances prévues par cette catégorie supérieure.

9.03 La période de service continu donnant droit à de telles vacances s'établit du 1^{er} mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente.

9.04 Le choix des vacances se fait par ordre d'ancienneté. L'employé doit soumettre son choix de vacances par écrit durant la période comprise entre le 1^{er} avril et le 27 avril de chaque année et la liste des choix de vacances sera affichée le 1^{er} mai. Les vacances sont octroyées sur la base de l'ancienneté générale des employés par équipe afin d'assurer la bonne marche des opérations.

9.05 Tout employé doit prendre trois (3) semaines de vacances en semaines complètes. Le solde des semaines de vacances peut être pris en bloc de quatre (4) heures à la fois et sur avis au préalable de quarante-huit (48) heures. La demande ne peut être refusée sauf si la bonne marche des opérations est compromise.

9.06 Si, pour une raison quelconque, un employé quitte le service de la Ville, il aura droit à ses crédits de vacances accumulés à la date de son départ, conformément aux alinéas précédents.

- 9.07** Un employé qui est absent pour maladie, pour cause de lésions professionnelles ou pour accident et qui n'est pas rétabli au commencement de la période prévue pour ses vacances annuelles peut, s'il le désire, remettre ses vacances annuelles à une date fixée à la suite d'un accord entre lui-même et l'Employeur. Il en est de même pour l'employé qui débute ses vacances et qu'un accident survient, il pourra alors aviser son supérieur immédiat de son désir de retarder sa période de vacances. Nonobstant toutes dispositions de cette convention, aucun employé ne recevra dans une année plus de cinquante-deux (52) semaines de salaire par suite de l'application de l'article des vacances.
- 9.08** L'employé qui quitte le service de la Ville a droit à ses crédits de vacances accumulés à la date de son départ, en conformité avec les alinéas 9.01 et 9.03.
- 9.09** Les employés reçoivent, pour les périodes de vacances, le salaire de la fonction qu'il occupe pour la saison.
- 9.10** Tout jour de congé férié prévu à l'alinéa 5.01 qui tombe dans la période de vacances d'un employé permanent doit être compensé par un jour de congé additionnel ajouté à ses vacances, ou encore à une autre date déterminée par l'employé, à condition qu'il y ait approbation de son supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable. Si l'employé décide de prendre un congé additionnel ajouté à ses vacances, le salaire pour ce congé est ajouté à la paie de vacances, en autant que le salaire de ce jour de congé complète une période de paie. Le jour de congé remis représentant une fraction d'une période de paie est payé dès la première période de paie régulière au retour de l'employé.
- 9.11** Tout employé rappelé au travail durant sa période de vacances est rémunéré au taux double de son taux horaire régulier prévu aux annexes sous réserve de l'application de l'article 6.
- 9.12** Dans le cas des employés dont la semaine de travail est différente, les vacances sont calculées aux mêmes conditions que leur semaine régulière.

ARTICLE 10 JOUR DE PAIE

- 10.01** La paie est versée par le biais d'un dépôt direct le jeudi.
- 10.02** Le talon de chèque doit contenir les informations suivantes :
- Le numéro de matricule;
 - Le nom de la fonction occupée durant la semaine et les nombres d'heures de travail pour chacune des fonctions;
 - Le cumulatif des banques courantes de vacances, maladies, mobiles et temps compensé;
 - Toute autre information nécessaire pour expliquer des modifications au chèque de paie.
- 10.03** La semaine de travail pour les employés couverts par la présente convention est calculée du samedi au vendredi de la semaine suivante inclusivement.
- 10.04** Un employé mis à pied, congédié ou qui quitte de son propre gré reçoit son salaire et ses effets personnels au plus tard le jour de paie qui suit son départ.
- 10.05** Le talon de paie est remis à l'employé dans une enveloppe.
- 10.06** Lorsque l'Employeur doit retenir des sommes dues par un employé, à l'exception des corrections apportées à l'assiduité et au temps réel travaillé, il doit faire parvenir à l'employé, par écrit, la ou les raisons pour lesquelles l'employé doit des sommes d'argent. À défaut de s'entendre avec l'employé quant aux modalités de remboursement, l'Employeur ne peut prélever un montant dépassant 10 % du salaire net de la paie hebdomadaire de l'employé.
- 10.07** L'Employeur remet au salarié qui a été absent suite à un accident de travail, un état annuel explicatif des déductions faites sur son salaire pendant son absence. Ce document est remis au salarié en même temps que les T.4 et Relevé 1.

ARTICLE 11 SALAIRES

11.01 Les salaires des employés couverts par la présente convention apparaissent à l'annexe « A » de la présente. Chaque fonction est décrite, classifiée et rémunérée conformément aux dispositions de la présente convention collective.

11.02 L'employé permanent appelé à exercer temporairement une fonction autre que sa fonction permanente, reçoit le salaire fixé pour celle des deux (2) fonctions qui est la mieux rémunérée pour la durée du travail exécuté.

11.03 L'employé qui est requis de se présenter dans les bureaux de la Ville en-dehors de ses heures normales de travail, est rémunéré à taux simple pour un minimum de trois (3) heures, s'il n'est pas déjà autrement rémunéré.

Le présent alinéa ne s'applique pas alors que l'Employeur reçoit un employé à la suite d'une demande de sa part.

11.04 L'employé dont la journée normale de travail est réduite d'une (1) heure à l'occasion du passage de l'heure normale à l'heure avancée reçoit son plein salaire pour cette journée.

11.05 Prime de quart de soir ou de nuit

L'employé reçoit en plus du salaire prévu pour la fonction qu'il occupe une prime horaire de 1,00 \$ par rapport au taux horaire de la fonction occupée pour toutes les heures travaillées entre 15 h et 7 h. Cette prime est majorée conformément aux augmentations de salaire négociées, et ce à compter du 1^{er} juillet 2009.

11.06 Augmentations de salaire

À compter du 1 ^{er} janvier 2015 :	2,35 %
À compter du 1 ^{er} janvier 2016 :	2,35 %
À compter du 1 ^{er} janvier 2017 :	2,35 %
À compter du 1 ^{er} janvier 2018 :	2,40 %
À compter du 1 ^{er} janvier 2019 :	2,65 %
À compter du 1 ^{er} janvier 2020 :	2,65 %
À compter du 1 ^{er} janvier 2021 :	2,75 %

ARTICLE 12 CLASSIFICATION DES FONCTIONS

12.01 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur de définir le contenu des emplois selon le travail à être accompli par l'employé, et ce, en conformité avec les dispositions de la convention collective.

12.02 L'analyse, la description, l'évaluation et le classement de toute nouvelle fonction ou de toute fonction modifiée sont réalisés selon le « Manuel conjoint de classification des fonctions » constituant l'Annexe « D » des présentes.

Il est convenu qu'à compter de la date de la signature de cette convention, les descriptions, les évaluations et le classement de toutes les fonctions apparaissant aux Annexes « A » et « B » demeurent inchangés sauf dans les cas prévus au « Manuel conjoint de classification des fonctions ».

12.03 Advenant l'abolition d'une fonction-repère, elle peut être remplacée après entente entre les parties.

12.04 Comité conjoint d'évaluation

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la présente convention collective, les parties conviennent de former un Comité conjoint d'évaluation composé de deux (2) représentants de chacune des parties.

L'un (1) des représentants du Syndicat provient de la Ville de Mont-Royal et le deuxième représentant du Syndicat est le membre du comité d'évaluation du 301.

Lors des rencontres du Comité conjoint d'évaluation, les représentants du Syndicat y siègent sans perte de salaire.

Le Comité conjoint d'évaluation se réunit pendant les heures de travail, sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties dans les quatre (4) jours ouvrables de la demande écrite, pour traiter du cas concerné par la demande. Ce délai peut être prolongé après entente entre les parties.

Le Comité a pour mandat de discuter, d'analyser et d'évaluer toute nouvelle fonction ou toutes les fonctions existantes qui ont été modifiées.

Les représentants du Syndicat à ce Comité sont mandatés par le Syndicat pour accepter ou refuser toute description ou évaluation nouvelle ou modifiée.

Dans tous les cas, le travail du Comité se fait en conformité avec les dispositions du « Manuel conjoint de classification des fonctions » constituant l'Annexe « D » des présentes.

L'Employeur accorde au membre du Syndicat qui provient de la Ville de Mont-Royal le temps nécessaire durant les heures de travail et ce sans perte de salaire, pour enquêter dans les cas de nouvelles fonctions et de fonctions modifiées, conformément aux dispositions du « Manuel conjoint de classification des fonctions » constituant l'Annexe « D » des présentes.

- 12.05** L'Employeur et le Syndicat conviennent que les griefs d'évaluation de fonction qui naissent en vertu des dispositions de la convention collective sont soumis directement au Comité conjoint d'évaluation prévu à l'alinéa 12.04 de ladite convention, nonobstant les dispositions des alinéas 21.04 et 21.10.
- À toutes les rencontres du Comité conjoint, les représentants patronaux font parvenir aux représentants syndicaux du Comité conjoint, copie du procès-verbal qui fait foi du grief.
- 12.06** Tout grief en vertu du présent article doit être soumis à tour de rôle aux arbitres Me Maureen Flynn et Me François Bastien, conformément aux dispositions de l'article 21 de la présente convention, compte tenu de l'alinéa 6.02 A.1 du « Manuel conjoint de classification des fonctions » constituant l'Annexe « D » de la présente.
- 12.07** Les pouvoirs de l'arbitre nommé pour entendre un grief issu de l'application du présent article sont limités à décider suivant les règles énoncées dans le « Manuel conjoint de classification des fonctions » constituant l'Annexe « D » des présentes et à la preuve présentée par les parties. Il n'a aucun pouvoir pour prendre des décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent le système de classification. Sa décision est finale et lie les parties. Ses honoraires sont payés à parts égales par les parties.
- 12.08** S'il est établi lors d'un arbitrage qu'un élément essentiel d'une fonction affectant l'évaluation de ladite fonction n'apparaît pas dans la description, bien que l'employé l'accomplisse, l'arbitre a mandat pour ordonner à l'Employeur d'inclure cet élément dans la description.
- 12.09** Après que l'employé permanent ait été classé dans le Plan de classification apparaissant au « Manuel conjoint de classification des fonctions », Annexe « D », tout reclassement de la fonction occupée par tel employé dans un groupe inférieur de traitement n'entraîne pas, pour l'employé, de baisse de son taux régulier de salaire au cours de la présente convention, sauf pour les employés auxiliaires ou les employés travaillant en fonction supérieure.
- Dans ce cas, l'employé bénéficie d'un différentiel spécial tel que défini à l'alinéa 2.01-L du « Manuel conjoint de classification des fonctions » constituant l'Annexe « D » des présentes. Toutefois, cet employé continue de bénéficier des augmentations de salaire prévues à la présente convention.
- 12.10** Si un employé prétend qu'une modification de son travail apportée par l'Employeur, a pour effet de changer l'évaluation de la fonction à laquelle il est présentement assigné ou qu'elle justifie une nouvelle assignation, il peut soumettre sa demande au Comité conjoint d'évaluation d'emploi.
- Selon la décision du Comité, ou à défaut d'unanimité au Comité quant à l'évaluation, il peut soumettre un grief conformément aux dispositions de l'alinéa 12.06 et l'évaluation prend effet, le cas échéant, à la date du dépôt de la demande au Comité conjoint.

- 12.11** L'employé qui n'exécute qu'une partie des tâches caractéristiques décrites dans la description de la fonction, est considéré comme accomplissant l'ensemble de la fonction.
- 12.12** Il est convenu qu'à compter de la signature de cette convention, les descriptions et les évaluations (rangement) de toutes les fonctions apparaissant à l'Annexe « A » sous le titre, autres fonctions, demeurent inchangées, sauf si les besoins de l'Employeur l'exigent.
- Toutefois, le Syndicat peut demander une révision d'une description d'une fonction si une modification est apportée par l'Employeur et a pour effet d'affecter son évaluation (rangement).
- S'il y a désaccord entre les parties, le Syndicat peut soumettre le cas à l'arbitrage conformément aux dispositions de l'article 21 de la convention collective. Cependant, c'est l'arbitre désigné conformément à l'alinéa 12.06, qui a juridiction pour entendre un tel cas.
- 12.13** Suite aux étapes précédemment prévues, les parties conviennent de discuter de la possibilité d'implanter les résultats de chaque regroupement de fonctions. Avant d'implanter un regroupement de fonctions ou une nouvelle fonction, les parties doivent s'entendre sur les mécanismes d'intégration des employés dans la ou les nouvelles fonctions, telles : distribution du temps supplémentaire, vacances, besoin de recyclage ou autres.

ARTICLE 13 PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

13.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent de former un comité afin d'étudier toute mesure favorisant l'accès à l'égalité de même que toute mesure permettant de prévenir ou de corriger toute forme de discrimination ou de harcèlement au sens des différentes lois et chartes.

Le Comité conjoint est constitué comme suit :

- deux (2) représentants de l'Employeur;
- deux (2) représentants du Syndicat;
- et toute autre personne que les parties peuvent s'adjoindre à titre consultatif.

13.02 Le Comité siège pendant les heures régulières de travail, et ce, sans perte de traitement pour les représentants du Syndicat. Ce Comité se réunit suivant les besoins et sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties, l'Employeur et le Syndicat, adopte toute règle et procédure qu'il juge opportune pour sa régie interne.

13.03 Ce comité formule des recommandations qui sont soumises aux deux (2) parties.

ARTICLE 14 DISCRIMINATION et HARCELEMENT

14.01 Les deux parties s'obligent à coopérer afin de prévenir toute forme de discrimination et de harcèlement au sens des différentes lois et chartes et à cette fin :

- Les parties discutent de tout problème relatif à toute forme de harcèlement et s'engagent à remédier dans les plus brefs délais aux situations ou actions dénoncées;
- Les parties encouragent toute personne salariée qui est victime de toute forme de harcèlement ou qui se croit victime, de s'adresser aux personnes identifiées par chacune des parties.

ARTICLE 15 SANTÉ-SÉCURITÉ

15.01 Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention collective, les parties conviennent de former un Comité de santé-sécurité composé de trois (3) représentants de chacune des parties.

Deux (2) des représentants du Syndicat, sont des délégués provenant de la Ville de Mont-Royal et le troisième représentant du Syndicat est le membre du Comité général de coordination.

Lors des rencontres du Comité de santé-sécurité, les deux (2) représentants du syndicat provenant de la Ville de Mont-Royal siègent sans perte de salaire.

Le Comité de santé-sécurité se réunit quatre (4) fois par année pendant les heures de travail, à une date à être définie par le Comité.

Le Comité peut aussi se réunir sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties dans les quatre (4) jours ouvrables de la demande écrite, pour traiter du cas concerné par la demande. Ce délai peut être prolongé après entente entre les parties.

15.02 Le Comité a pour mandat :

- a) D'analyser les causes des accidents du travail survenus, ainsi que toute plainte en matière de santé et sécurité;
- b) D'analyser les relevés de conditions dangereuses afin d'en faire le suivi local;
- c) D'observer les conditions dans lesquelles le travail est exécuté afin de dépister les causes susceptibles d'accidents;
- d) De prendre connaissance de la documentation qui lui est soumise : (Statistiques, programme de prévention, études sur les risques, etc.);
- e) De recommander et décider des moyens correctifs et préventifs relevant de l'Employeur;
- f) De recommander à l'Employeur toute mesure susceptible de corriger ou de prévenir les causes d'accident du travail.

15.03 L'Employeur fournit les documents nécessaires aux discussions du Comité local.

15.04 Les parties conviennent de faire une enquête paritaire sur le lieu de l'accident, à chaque fois qu'il y a accident du travail duquel il résulte des blessures et/ou des dommages matériels importants.

L'un des délégués syndicaux membre du Comité local de santé-sécurité peut s'absenter de son travail pour procéder à cette enquête, sans perte de salaire pour la durée de l'enquête.

ARTICLE 16 VÊTEMENTS FOURNIS PAR L'EMPLOYEUR

16.01 Section des services municipaux

L'Employeur fournit à tous les employés des vêtements de travail, compte tenu de la nature du travail à effectuer. L'employé doit porter les vêtements fournis à moins d'une raison valable.

16.02 La pratique en place à la signature de la convention collective, dans la fourniture et l'entretien des vêtements et uniformes aux employés des services municipaux, est maintenue.

16.03 Lorsque l'employé a besoin de remplacer un ou des vêtements, il doit remettre l'ancien. En cas de perte d'un ou plusieurs items par l'employé, celui-ci est responsable de défrayer le coût de remplacement des items perdus.

16.04 Les vêtements demeurent la propriété de l'Employeur et devront être retournés lorsque l'employé quitte son emploi.

16.05 L'Employeur continue de fournir à ses frais, pour les employés permanents des bottes ou des souliers de sécurité d'été et des bottes ou des souliers de sécurité d'hiver, au choix de l'employé.

Pour les employés auxiliaires, ils auront droit aux bottes ou souliers de sécurité selon la saison.

16.06 L'Employeur remplace ces souliers ou ces bottes de sécurité au besoin, avec un minimum d'une paire d'été et d'une paire d'hiver par année.

Une paire de bottes supplémentaires sera fournie aux employés travaillant sur l'asphalte ou aux égouts et aqueducs.

16.07 Section bâtiments

Le 1^{er} janvier de chaque année, l'Employeur accorde aux employés permanents, un total de deux cent quarante (240) points.

Le nombre de points sera révisé à tous les ans, selon les prix des vêtements obtenus par l'Employeur.

Dans le cas de l'employé auxiliaire qui a complété sa période d'essai, l'Employeur accorde, et ce, dans les dix (10) jours ouvrables de la date où il a complété sa période d'essai et par la suite au 1^{er} janvier de chaque année, un total de deux cent quarante (240) points.

L'employé utilise ses points pour acquérir les vêtements requis dans l'accomplissement de son travail. Le choix de ces vêtements s'effectue à partir de la liste qui apparaît à l'Annexe « G » de la présente convention.

Les alinéas 16.02, 16.03, 16.04, 16.05 et 16.06 s'appliquent.

ARTICLE 17 CLAUSES SPÉCIALES

- 17.01** L'Employeur s'engage à continuer à fournir sans frais, l'assistance judiciaire qu'il a accordée dans le passé aux employés poursuivis devant les tribunaux, à la suite d'actes posés dans l'exercice de leurs fonctions, sauf si l'employé a commis une faute lourde ou intentionnelle.
- 17.02** Les employés de métier doivent posséder, au moment de leur embauche, une carte de compétence. Ils doivent fournir les outils ordinaires de leur métier.
- 17.03** Les lieux où les employés mangent doivent répondre aux exigences générales de l'hygiène.
- 17.04** L'Employeur s'engage à remplacer des outils qui sont fournis par les mécaniciens.
- 17.05** Lorsqu'elle a une demande, la Ville installe à ses frais, une borne de chargement pour les voitures électriques. Les parties conviennent de se rencontrer pour déterminer le coût de l'électricité qui sera assumé par l'employé.

ARTICLE 18 ANCIENNETÉ

- 18.01** Une liste d'ancienneté générale des employés est affichée dans les sections appropriées et transmise au syndicat, sous forme de fichier Excel au plus tard le 1^{er} février de chaque année. La liste indique pour chaque employé permanent la date d'ancienneté générale et sa fonction permanente. Pour les employés auxiliaires, la liste indique uniquement leur date d'ancienneté générale. Cette liste est transmise à l'adresse courriel déterminée par le syndicat, de même que les autres informations prévues à l'article 18.
- 18.02** Pour les fins d'application de la présente convention, lorsqu'il y a deux (2) ou plusieurs employés ayant la même date d'ancienneté générale, leur rang d'ancienneté est déterminé par leur numéro de poinçon.
- 18.03** Un employé perd ses droits d'ancienneté :
- a) S'il quitte la Ville de son plein gré;
 - b) S'il est congédié pour une cause juste et suffisante dont la preuve incombe à l'Employeur;
 - c) S'il est mis à pied pour une période de vingt-quatre (24) mois;
 - d) Si l'employé ne se rapporte pas au travail pendant une période de quatre (4) jours consécutifs sans avoir avisé l'Employeur, à moins d'un motif raisonnable dont la preuve incombe à l'employé.
- Dans tous les autres cas, l'ancienneté n'est pas interrompue.
- 18.04** Le Syndicat est avisé mensuellement par écrit de tout mouvement de personnel incluant le départ d'employés.
- 18.05** En cas de mise à pied, les employés auxiliaires sont mis à pied suivant l'ancienneté générale et par section, l'employé auxiliaire ayant le moins d'ancienneté générale étant mis à pied d'abord, sous réserve de la capacité pour accomplir le travail disponible. Le rappel au travail s'effectue dans l'ordre inverse et selon les qualifications requises.
- Les noms des employés auxiliaires mis à pied sont inscrits sur une liste de rappel par ordre d'ancienneté générale.
- 18.06** Un employé qui remplit une fonction à l'extérieur de l'unité d'accréditation sans avoir quitté le service de la Ville et qui revient dans la présente unité, après en avoir été exclu moins de douze (12) mois, reprend les droits d'ancienneté qu'il avait au moment de son départ de ladite unité.
- 18.07** Dans le cas de l'abolition d'une fonction, l'employé permanent retourne dans la fonction qu'il a précédemment occupée à moins qu'il y ait une autre entente entre l'Employeur et le Syndicat, ou qu'il ne détient plus les qualifications requises.

ARTICLE 19 LISTE D'ÉLIGIBILITÉ ET COMPLEMENT DE POSTE

19.01 L'Employeur maintient une liste d'éligibilité pour chaque poste qui est requis pour rendre les services à la population. La liste des noms est compilée selon les connaissances et compétences de chaque employé.

19.02 L'employé qui veut se faire reconnaître des connaissances et compétences pour un poste fait la demande, par écrit, au Chef de division des travaux publics, le tout avec les informations nécessaires.

19.03 L'employé qui veut obtenir une formation pour accéder à un autre poste, doit remettre sa demande par écrit au chef de division des travaux publics. Les demandes de formation sont comblées selon les besoins de l'Employeur et par ancienneté générale.

19.04 Comblement d'un poste permanent

Dans tous les cas de postes vacants (à la suite d'une terminaison d'emploi, d'un départ à la retraite...) ou lors de la création d'une nouvelle fonction, l'Employeur doit afficher un avis à cet effet, pendant cinq (5) jours ouvrables. Une copie de cet avis est transmise au Syndicat.

Les employés intéressés doivent faire part, par écrit, dans ce délai, de leur candidature pour le poste en question au Directeur des ressources humaines.

Au terme de la période d'affichage précitée, l'Employeur doit faire connaître sa décision en regard des candidatures reçues dans un délai maximum de dix (10) jours ouvrables. Une copie de cette décision est transmise au Syndicat dans ce même délai de même que la liste de tous les employés ayant postulé.

L'Employeur accorde le poste de la manière suivante :

- 1) à l'employé permanent de la section qui possède les qualifications et ou les compétences requises, selon l'ancienneté générale;
- 2) à l'employé de la section ayant complété sa période d'apprentissage avec succès, et selon l'ancienneté générale;
- 3) à l'employé permanent de l'autre section qui possède les qualifications et ou compétences requises selon l'ancienneté générale;
- 4) à l'employé auxiliaire de la section qui possède les qualifications et ou compétences requises selon l'ancienneté générale;
- 5) à l'employé auxiliaire de l'autre section qui possède les qualifications et ou compétences requises selon l'ancienneté générale;
- 6) embauche externe.

19.05 L'employé à qui le poste est attribué a droit à une période de familiarisation d'une durée maximum de trente (30) jours ouvrables. Au cours de cette période de familiarisation, l'employé peut réintégrer son ancien poste ou s'il ne répond pas aux exigences normales de la fonction, l'Employeur peut le retourner à son ancien poste. Dans un tel cas, l'Employeur n'est pas tenu de procéder à un nouvel affichage et il attribue le poste à l'employé qui s'est classé deuxième, suivant les résultats de l'affichage concerné.

Dans les deux cas, cela se fait sans préjudice aux droits acquis à son ancien poste.

Pour tout grief relatif à la présente clause, la preuve incombe à l'Employeur.

19.06 Avis d'affichage

Dans tous les cas d'affichage, l'avis doit contenir les informations suivantes :

- La période d'affichage;
- La section;
- Le taux de salaire;
- L'horaire de travail;
- Les tâches à accomplir;
- Les qualifications et connaissances requises;
- Les cartes de compétence ou licences requises.

Pour les fins des affichages internes, l'Employeur ne peut demander des exigences ou des qualifications autres que celles prévues à la description de fonction.

19.07 Section des bâtiments - assignation

Deux (2) fois par année, l'employé peut, dans sa fonction, choisir par ancienneté générale sur quel horaire de travail il veut travailler.

Ces choix s'effectuent de la façon suivante :

- Le ou vers le 15 décembre de chaque année pour s'appliquer le ou vers le 1^{er} janvier de l'année suivante;
- Le ou vers le 15 juin de chaque année pour s'appliquer le ou vers le 1^{er} juillet suivant.

19.08 Section des services municipaux- postes saisonniers

Au premier lundi du mois de mars et du mois d'octobre, l'Employeur affiche la liste des postes saisonniers à combler, par section, fonction et horaire de travail ainsi que le nombre d'apprentis requis.

19.09 Les postes offerts seront affichés pendant cinq (5) jours ouvrables et les postes seront octroyés selon les critères et dans l'ordre suivant :

- 1) Par l'employé permanent de la section qui possède les qualifications et/ou les

compétences requise, selon l'ancienneté générale;

- 2) Par l'employé de la section qui possède les qualifications et/ou les compétences requises selon l'ancienneté générale;
- 3) À défaut de candidatures suffisantes ou afin d'assurer la relève de la main-d'œuvre à l'intérieur de certaines fonctions, l'Employeur peut faire appel à des employés apprentis. L'Employeur fait le choix selon les besoins opérationnels et par ancienneté générale.

L'employé qui n'est pas assigné à un poste saisonnier reste à sa fonction et est appelé à combler les besoins ponctuels selon les règles prévues à la convention collective.

- 19.10** Les employés apprentis ayant complété le nombre d'heures identifié aux descriptifs de fonctions visés sont réputés détenir les qualifications requises et être éligibles pour exercer lesdites fonctions.
- 19.11** L'employé à qui le poste est attribué est rémunéré au taux de la fonction concernée pour toute la durée de l'assignation.
- 19.12** Au moment de s'inscrire sur la liste d'éligibilité, l'employé a la responsabilité de déposer tous les documents démontrant qu'il possède les qualifications requises pour rencontrer les exigences normales de la fonction.
- 19.13** En tout temps, l'Employeur peut administrer tout genre d'évaluation. Si l'employé échoue, son nom est retiré de la liste d'éligibilité.
- 19.14** L'employé dont le nom est inscrit sur la liste d'éligibilité pour une fonction doit exécuter ladite fonction lorsque requis.
- 19.15** Lorsqu'il n'y a pas de travail dans leur fonction, les employés sont assignés à d'autres fonctions selon la liste d'éligibilité et par ancienneté d'occupation et par la suite, par ancienneté générale. L'employé reçoit le taux horaire le plus élevée entre sa fonction de base et la nouvelle assignation.
- 19.16** Lorsqu'un employé est chargé temporairement d'accomplir un travail dans une fonction dont le groupe de traitement est supérieur à celui de sa fonction permanente, il est rémunéré au taux de salaire prévu pour la fonction dans laquelle il effectue le travail.

19.17 Titularisation - Chauffeur

L'employé permanent qui est rémunéré à des fonctions de *Chauffeur-opérateur* ou d'opérateur pendant mille deux cent soixante (1 260) heures ou plus, au cours d'une période de référence de douze (12) mois consécutifs, est nommé titulaire à l'une des fonctions suivantes, pourvu qu'il en fasse la demande par écrit à l'autorité compétente. Toute heure travaillée dans le cadre d'un remplacement temporaire pour un employé absent pour maladie, accident de travail, vacances ou toute autre absence prévue à la convention collective ne peut être comptabilisée pour fins de titularisation.

- *Opérateur d'appareils motorisés « A »*
- *Chauffeur-opérateur d'appareils motorisés « B »*
- *Opérateur d'appareils motorisés « C »*
- *Chauffeur de véhicules motorisés « C »*

L'employé peut être nommé titulaire même s'il ne possède pas toutes les licences prévues au descriptif de la fonction.

Lorsque l'Employeur demande à cet employé de passer les tests pour l'une ou l'autre des licences manquantes, l'employé doit s'y soumettre et tout échec résultera en la rétrogradation de l'employé à sa fonction antérieure, aux conditions de cette dernière.

Pour la fonction d'*opérateur d'appareils motorisés « A »*, les licences sont :

- auto niveleuse
- balai de rue automoteur
- souffleuse
- tracteur chargeur
- bélier mécanique

Pour la fonction de *Chauffeur-opérateur d'appareils motorisés « B »*, les licences sont :

- arroseuse
- bombardier
- camion à benne basculante
- camion (P.V.B. + 19,500 lbs.)
- camion tasseur
- camion vide-puisard
- camion citerne
- épandeur à sel en opération (avec ou sans chasse-neige)
- grue (genre H.I.A.B.)
- tracteur avec ou sans accessoires

Pour la fonction d'*Opérateur d'appareils motorisés « C »*, les licences sont :

- camionnette avec accessoires ou remorque
- Mad Vac
- resurfaçuse (aréna)

Pour la fonction de *Chauffeur de véhicules motorisés « C »*, la licence est :

- camionnette (sans remorque)

19.18 Dans le cas de l'employé permanent qui présente une demande pour être nommé titulaire en fonction supérieure, sa nomination est rétroactive à la première journée de travail à cette fonction, à l'intérieur de la période de référence prévue au premier paragraphe de l'alinéa 19.17.

19.19 En regard d'une demande pour être nommé titulaire, une seule date peut servir pour établir la période de référence de douze (12) mois consécutifs. L'une des dates suivantes sert à établir la période de référence de douze (12) mois consécutifs :

- a) la date de réception de la demande écrite à l'Employeur;
- b) la date que l'employé a inscrit sur sa demande écrite sans toutefois que cette date soit antérieure à trente (30) jours de calendrier de la date de réception de la formule, par l'Employeur.

Si aucune date n'est inscrite ou si la date ne rencontre pas les exigences du paragraphe précédent, l'Employeur établit la période de référence de douze (12) mois consécutifs à partir de la date de réception de la demande écrite.

ARTICLE 20 MESURES DISCIPLINAIRES

AVIS D'INFRACTION

20.01 Un employé dont la conduite est sujette à une mesure disciplinaire en est avisé par écrit dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent le moment où l'Employeur prend connaissance de l'infraction commise. L'Employeur remet de main à main à la personne salariée un écrit concernant les raisons invoquées à l'appui de cet avis. Une copie de cet avis est transmise au Syndicat par le Directeur des ressources humaines.

RENCONTRE DISCIPLINAIRE

20.02 Toute recommandation de mesure disciplinaire doit être précédée d'une rencontre entre le représentant de l'Employeur, le Syndicat et l'employé. Au cours de cette rencontre, l'Employeur indique au Syndicat et à l'employé les raisons et les événements justifiant l'intention d'une mesure disciplinaire. À cette fin, l'employé doit recevoir un préavis écrit d'au moins trois (3) jours ouvrables avant la rencontre spécifiant l'heure et l'endroit où il doit se présenter et indiquant les motifs de la convocation ainsi que le fait qu'il doit être accompagné d'un représentant syndical. Un exemplaire du préavis est également transmis au Syndicat dans les mêmes délais.

MESURE DISCIPLINAIRE

20.03 Toute mesure disciplinaire doit être imposée à un employé dans les trois (3) mois de la réception par celui-ci de l'avis prévu à l'alinéa 20.01 à défaut de quoi la mesure disciplinaire imposée ou versée au dossier personnel et qui date de trois (3) mois ou plus est prescrite et retirée du dossier. Cependant, le délai de trois (3) mois ne s'applique pas dans le cas où un période d'absence du travail de l'employé a pour effet d'empêcher l'Employeur de respecter cette obligation.

20.04 Seuls les rapports disciplinaires dont l'employé a été avisé par écrit et versé au dossier personnel peuvent être déposés comme preuve à charge devant un arbitre.

À l'arbitrage, les mesures disciplinaires datant de plus de douze (12) mois ne pourront être utilisées à moins de récidive.

20.05 L'Employeur fournit au Syndicat, par écrit, les faits et les raisons qui motivent tout congédiement, diminution de grade ou suspension, dans les trois (3) jours qui suivent la réception de la résolution à cet effet.

Rien dans le présent article ne peut être interprété comme limitant le droit de l'Employeur de faire servir une mesure disciplinaire avant d'avoir obtenu la résolution du conseil de ville.

- 20.06** L'employé qui désire obtenir des renseignements contenus dans son dossier personnel en fait la demande au greffier de la Ville.

- 20.07** La suspension d'un employé pour raisons disciplinaires ne constitue pas une interruption de service.

ARTICLE 21 MODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

21.01 L'Employeur reconnaît comme représentant du Syndicat, les employés élus à ce poste. Le Syndicat fournit à l'Employeur la liste de ces employés dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective et par la suite, dans les trente (30) jours de toute modification à cette liste. L'avis du Syndicat doit préciser les groupes pour lesquels chacun de ces délégués est autorisé à agir. En cas d'absence d'un ou de plusieurs de ceux-ci, l'Employeur reconnaît comme substitut l'employé ou les employés désignés par le Syndicat. Les délégués ne peuvent représenter que les employés pour lesquels ils ont été élus. Toutefois, tout délégué peut représenter un employé dans tous les services où il n'y a pas déjà un délégué pourvu qu'il y travaille.

Les délégués ont le pouvoir de discuter, régler ou tenter de régler, au nom de l'employé, d'un ex-employé ou d'un ayant droit, tout grief, désaccord ou différend intervenant entre ce dernier et l'Employeur ou un représentant de celui-ci. Les rencontres avec les représentants de l'Employeur ont lieu durant les heures de travail, sans préjudice aux droits des parties.

21.02 L'employé qui présente un grief ne doit pas être importuné par un supérieur du fait de son geste. Aucune personne ne doit inciter un employé à faire un grief ou à le retirer.

21.03 Sans préjudice aux étapes prévues dans cet article, l'employé ou le groupe d'employés (maximum deux (2) personnes) accompagnés d'un représentant syndical peuvent, avant de présenter un grief, discuter du problème avec le représentant de l'Employeur désigné à cette fin. De plus, un représentant du bureau du Syndicat peut assister à la rencontre.

Suite à cette rencontre, le délégué et le représentant syndical peuvent rencontrer les employés concernés à leur lieu de travail après entente à cet effet avec le représentant de l'Employeur. Après ces démarches, s'il y a mécontentement, l'Employeur et le Syndicat suivent les étapes prévues ci-après.

21.04 PREMIÈRE ÉTAPE

Le grief que le Syndicat ou l'Employeur juge à propos de formuler est soumis, par écrit, au Directeur des ressources humaines ou au Président du Syndicat, selon le cas, en deux (2) copies, dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance de l'évènement qui a donné naissance au grief.

Aux fins de la présente convention collective, « grief » signifie et comprend :

- a) Tout désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective;
- b) Toute mesure prise par l'Employeur et ayant pour conséquence la rétrogradation, la suspension ou le congédiement d'un employé.

DEUXIÈME ÉTAPE

Les deux (2) parties doivent se rencontrer dans les soixante (60) jours qui suivent la date du dépôt du grief. Ces rencontres ont lieu, selon le cas, dans les bureaux de la Ville ou tout autre endroit convenu entre les parties.

TROISIÈME ÉTAPE

Si le grief n'est pas réglé à l'étape précédente, l'Employeur ou le Syndicat, selon le cas, répond par écrit dans les quinze (15) jours suivants la rencontre prévue à l'étape précédente.

À défaut d'une réponse satisfaisante dans les délais prévus, la partie lésée peut soumettre le grief à l'arbitrage, selon la procédure indiquée aux alinéas 21.08 et suivants dans un délai de trente (30) jours ouvrables suivant la réponse ou l'expiration du délai pour répondre, prévu au paragraphe précédent, sous peine de déchéance.

- 21.05** Les limites de temps déterminées au présent article peuvent être prolongées après entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.
- 21.06** Tout membre du Comité de griefs ou le comité lui-même peut, en tout temps, être assisté dans ses démarches par un représentant du Syndicat canadien de la fonction publique.
- 21.07** Toute mésentente entre l'Employeur et le Syndicat qui ne constitue pas un grief est sujette à la procédure prévue pour le règlement des griefs et d'arbitrage si les deux parties y consentent.
- 21.08** Tout grief est soumis à un arbitre unique qui agit conformément à la loi et aux prescriptions de la présente convention.
- 21.09** Tout grief est soumis à l'arbitrage, par écrit, aux représentants désignés à l'alinéa 21.04, selon le cas.

La partie qui a logé le grief doit par la suite le référer à l'un des arbitres prévus à l'alinéa 21.15 en tenant compte des dates de disponibilités fournies par ces derniers. Dans tous les cas, le grief doit pouvoir être référé et entendu dans les cent vingt (120) jours de la date du dépôt à l'arbitrage, à moins d'entente entre les parties.

Advenant le cas où aucun arbitre n'est disponible pour entendre le grief, la partie qui a logé le grief doit demander au Ministère du Travail de nommer un autre arbitre qui peut respecter ce délai.

- 21.10** Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs, suivant la lettre et l'esprit de la convention. L'arbitre n'a d'autorité en aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention.

Dans les cas de mesures administratives qui consistent en la suspension, la rétrogradation ou le congédiement d'un salarié, l'Employeur assume le fardeau de la preuve.

L'arbitre peut, dans ces cas spécifiques, confirmer, modifier ou annuler la décision de l'Employeur et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

21.11 La sentence de l'arbitre doit être motivée. L'arbitre doit rendre sa décision au plus tard, un (1) mois après l'audition du grief. Elle est exécutoire, finale et lie les deux (2) parties.

21.12 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.

21.13 Les honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat.

21.14 Procédure sommaire d'arbitrage

Nonobstant ce qui précède, après entente entre les parties, un grief peut être soumis à la procédure sommaire d'arbitrage de la manière prévue ci-après :

- a) L'audition est tenue devant les arbitres suivants mentionnés à l'alinéa 21.15;
- b) L'audition des griefs soumis à cette procédure est limitée à une journée par grief, aucune sentence arbitrale ou notes écrites ne peuvent être déposées lors de l'audience;
- c) L'arbitre doit entendre le grief sur le fond et aucune objection préliminaire ne peut être opposée lors de l'audition;
- d) La décision de l'arbitre constitue un cas d'espèce et ne crée aucun précédent;
- e) L'arbitre doit tenir l'audition dans les quinze (15) jours suivant la date de sa désignation et doit rendre sa décision par écrit dans les dix (10) jours suivants.

21.15 Les parties acceptent comme arbitre, au sens du présent article, et ceci, pour la durée complète de la convention collective, les personnes suivantes :

- Mme Maureen Flynn;
- Mme Louise Viau;
- M. Serge Lalande;
- M. René Beaupré;
- Mme Nathalie Faucher;
- M. Denis Provençal;
- M. Charles Turmel.

21.16 Tout remboursement monétaire suite à une sentence arbitrale, à un grief accueilli par l'Employeur ou à un règlement intervenu entre les parties, doit être fait dans les soixante (60) jours de la décision arbitrale, de la décision de l'Employeur d'accueillir le grief ou du règlement intervenu entre les parties.

De plus, l'Employeur fait parvenir au Syndicat, lors du remboursement, les informations suivantes :

- Le nom de l'employé concerné;
- Le matricule;
- Le nom du service impliqué;
- Le montant remboursé;
- Le numéro du chèque de paie sur lequel le remboursement a été effectué;
- La date de la décision arbitrale, du procès-verbal du grief accueilli ou du règlement intervenu;
- Toute autre information utile.

21.17 Tout grief déposé à compter du 1^{er} novembre 2001 en conformité avec la convention collective applicable et qui n'a pas fait l'objet d'un retrait ou d'un règlement avant la signature de la présente, est considéré comme ayant respecté le mode de règlement de griefs et d'arbitrage prévu au présent article et est continué suivant ces dispositions.

ARTICLE 22 POLITIQUE

22.01 Sur demande écrite, l'Employeur accorde un congé sans solde d'au plus soixante (60) jours ouvrables à tout employé qui brigue les suffrages à une élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire.

Si l'employé est élu, il peut bénéficier d'un congé sans solde pour la durée de son terme d'office comme député fédéral ou provincial ou comme conseiller municipal. 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.

ARTICLE 23 AFFICHAGE SYNDICAL

- 23.01** L'Employeur autorise le Syndicat à afficher sur un tableau aux endroits indiqués par l'Employeur et auxquels tous les employés ont accès, les communications officielles relatives aux assemblées syndicales et tout autre document concernant les activités syndicales.

ARTICLE 24 COTISATION SYNDICALE

- 24.01** L'Employeur perçoit, en le retenant sur les chèques de paie, le montant de la cotisation fixée par le syndicat ou l'équivalent, à tout employé.
- 24.02** L'Employeur fait remise à chaque période de paie au Syndicat, des sommes perçues en vertu de cet article. Le montant total de ces déductions doit être accompagné d'une liste indiquant les noms, prénoms, numéros de matricule et adresses des individus ainsi affectés par la déduction individuelle pour la période.
- 24.03** Toute perte subie par le Syndicat par suite d'erreur dans la perception des retenues de la cotisation est au frais de l'Employeur si l'employé en regard duquel la perte a été subie est encore à l'emploi de l'Employeur au moment où le Syndicat avise le Directeur des ressources humaines, de l'erreur commise.

ARTICLE 25 ASSURANCES

25.01 Au plus tard le 15 décembre de chaque année, ou le jour ouvrable précédant cette date, le Syndicat informe la Ville de la prime payable pour l'année suivante, pour chaque employé pour les assurances collectives.

Cette prime est égale à 50 % du coût total des assurances.

25.02 Au plus tard le 15 de chaque mois, ou le jour ouvrable précédant cette date, l'Employeur remet au Syndicat un montant déterminé à l'alinéa 25.01 pour chaque employé permanent.

25.03 Le Syndicat s'engage à souscrire avec ces montants d'argent, des contrats d'administration ou d'assurances pour couvrir les employés permanents actifs conformément aux principes suivants :

- Cette assurance ne comporte pas de couverture d'invalidité;
- Les sommes prévues au présent article ne peuvent être utilisées à d'autres fins;
- Une fois par année ou lors de tout renouvellement, le Syndicat remet à l'Employeur, tout document relatif au présent article, notamment les polices d'assurances, le sommaire financier annuel, les factures des primes et la liste des employés assurés.

ARTICLE 26 AUTRES AVANTAGES

26.01 Les avantages existant en faveur des employés et non compris dans la présente convention sont maintenus à moins qu'ils ne soient contraires à un article de la convention.

26.02 Les présents avantages sont maintenus :

- Stationnement gratuit pour les employés;
- Réfrigérateur, poêle, quatre (4) micro-ondes, deux (2) refroidisseurs d'eau (cafétéria);
- L'Employeur met à la disposition des employés les moyens d'assurer leur propreté individuelle, notamment des vestiaires, des lavabos, des toilettes et, le cas échéant, des douches.

26.03 L'Employeur s'engage à maintenir les locaux fournis au Syndicat, soit un pour la *Section des bâtiments* et un pour la *Section des services municipaux* selon les besoins et disponibilités.

Ces locaux sont fournis avec un téléphone pour les appels locaux, et le droit d'ajouter un téléphone payé par le syndicat.

L'Employeur fournit au Syndicat, sur demande, un local adéquat pour y tenir les réunions syndicales.

ARTICLE 27 CONTRATS FORFAITAIRES

- 27.01** Tout contrat forfaitaire ne peut occasionner directement la réduction des effectifs des employés permanents.
- 27.02** L'Employeur utilise tout son outillage, son matériel et son équipement avant d'en louer dans la mesure où ledit outillage, matériel et équipement est disponible et est adéquat pour l'accomplissement du travail requis.
- 27.03**
- a) L'Employeur ne peut confier à un organisme sans but lucratif ou à des bénévoles, l'exécution de tâches qui sont habituellement exécutées par les employés Cols bleus, à moins d'une entente préalable avec le Syndicat.
 - b) L'Employeur ne peut verser de subvention ou une autre forme d'aide financière à un organisme ou à une personne en contrepartie de l'exécution de tâches ou de fonctions habituellement exécutées par les employés Cols bleus.

ARTICLE 28 PERFECTIONNEMENT ET APPRENTISSAGE

- 28.01** Lors de la période d'apprentissage, l'apprenti doit compléter, avec succès un période de travail en formation selon le nombre d'heures indiquées sur l'affichage.
- 28.02** L'employé qui ne veut pas compléter sa période d'apprentissage peut déposer une demande écrite à son supérieur immédiat.
- Pendant la période d'apprentissage, l'Employeur vérifie les compétences acquises par l'employé. À la fin de la période d'apprentissage, l'employé peut subir un examen pour confirmer ses compétences.
- Une fois que l'employé a réussi sa période d'apprentissage, il voit son nom ajouté à la liste d'éligibilité pour la fonction visée.
- 28.03** L'Employeur consent à rembourser à tout employé permanent la totalité des frais d'inscription et de scolarité de tout cours d'études approuvé au préalable par l'Employeur et qui est en relation avec la nature du travail exécuté par l'employé ou qui peut lui permettre d'accéder à une fonction supérieure.
- Cependant, l'Employeur accepte de défrayer la totalité des frais d'inscription et de scolarité seulement dans le cas où l'employé a une attestation de ses présences au cours ainsi qu'une attestation établissant qu'il a obtenu sa note de réussite du cours, laquelle doit être soumise dans les douze (12) mois de la fin du cours.
- 28.04** Si un cours est demandé par l'Employeur ou les autorités gouvernementales à un employé, les frais d'inscription et de scolarité sont complètement payés par celui-ci. Si ces cours ont lieu durant les heures de travail, il n'y a pas de retenue de traitement et l'employé n'est pas tenu de remettre en temps la période des cours, le tout sujet à l'entente entre l'Employeur et l'employé intéressé.
- 28.05** Lorsque l'Employeur achète de nouveaux appareils ou de nouveaux équipements qui exigent de la part de l'employé qui doit opérer ceux-ci une plus grande connaissance technique que celle pour les appareils ou les équipements actuellement utilisés par l'Employeur, l'employé concerné reçoit au frais de l'Employeur et pendant les heures normales de travail la formation nécessaire pour qu'il puisse acquérir la compétence technique nécessaire à l'opération de l'appareil ou de l'équipement.
- 28.06** La Ville rembourse le renouvellement des cartes de compétences qu'un employé doit maintenir pour l'exécution de son travail. Ce remboursement se fait sur présentation des pièces justificatives.

ARTICLE 29 RÉTROACTIVITÉ

29.01 Tous les articles de la convention collective prendront effet au moment de la signature sauf les alinéas 11.05 et 11.06.

L'Employeur s'engage à verser la rétroactivité aux employés dans les trente (30) jours ouvrables de la signature de la présente convention. L'Employeur s'engage à fournir les informations nécessaires auprès des divers organismes afin que soit apportés, le cas échéant, les correctifs requis (CNESST, RQAP...).

29.02 La rétroactivité s'applique également aux employés qui ont pris leur retraite entre le 1^{er} janvier 2015 et la date de la signature de la présente convention.

29.03 En cas de décès, entre le 1^{er} janvier 2015 et la date de la signature de la présente convention, les ayants droits de l'employé ont droit au montant de la rétroactivité, et ce, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la présente convention.

ARTICLE 30 PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS

- 30.01** L'Employeur et le syndicat reconnaît le besoin de maintenir les services d'un programme d'aide aux employés.
- 30.02** Le Programme offert est confidentiel et les employés peuvent accéder directement aux services requis.
- 30.03** La nature des services fournis traite, par exemple les éléments comme :
- Les dépendances;
 - Soins des personnes âgées;
 - Finances personnelles;
 - Conciliation familiale;
 - Comportement.
- 30.04** L'Employeur et le Syndicat conservent les programmes déjà en place et en assume les coûts.

ARTICLE 31 CONGÉS DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ ET PARENTAUX

31.01 Congé de maternité

- a) Sous réserve des alinéas k) et l), l'employée enceinte a droit à un congé de maternité sans traitement de quinze (15) ou dix-huit (18) semaines continues, et ce, selon la *Loi sur l'assurance parentale*. 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.
- b) Le préavis peut être de moins de dix (10) jours ouvrables si le certificat médical atteste du besoin de l'employée de cesser le travail dans un délai moindre. En cas d'interruption de grossesse ou en cas d'urgence découlant de l'état de grossesse et entraînant l'arrêt de travail, l'employée 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.
- c) Si l'employée ne présente pas l'avis prévu à l'alinéa a), 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.
- d) La répartition des semaines de congé avant et après la naissance est à la discrétion de l'employée concernée, à l'intérieur des limites suivantes :
 1. L'employée 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 écrit, adressé à cette fin à l'employée 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.
 2. La date de retour au travail est déterminée selon la date à laquelle l'employée a quitté son travail, à la condition que la durée du congé ne soit pas inférieure ni supérieure à quinze (1) à dix-huit (18) semaines.

Si l'employée veut reprendre son travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle doit produire un certificat médical attestant que la reprise de son travail, à ce moment, ne met pas sa santé en danger. L'Employeur se réserve le droit de vérifier l'état de santé de l'employée.
 3. Si la naissance a lieu après la date prévue, l'employée a droit automatiquement à une prolongation du congé de maternité équivalent à la période de retard, sauf si elle peut bénéficier d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.
- e) L'employée enceinte qui n'a pas encore droit, conformément à l'alinéa d), 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'à la date du début de son congé de maternité.

- f) Moyennant une demande accompagnée d'un certificat médical, l'employée enceinte exposée à des radiations, à 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.
- g) L'employée qui fait parvenir à l'Employeur, avant la date d'expiration de son congé de maternité, 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.
- h) Sauf dans les cas prévus aux alinéas k) et l), l'Employeur fait parvenir à l'employée, 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 l'employée de donner le préavis prévu à l'alinéa i).
- i) L'employée 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, si elle a fait parvenir l'avis prévu à l'alinéa h) ou si elle n'y était pas tenue, n'est pas obligée de reprendre l'employée avant deux (2) semaines de la date où elle se présente au travail.
- j) En raison d'un mauvais état de santé relié à son accouchement, l'employée peut, immédiatement après son congé de maternité prévu aux alinéas a) et g), être considérée en absence maladie et l'article 9 (crédit de maladie et assurance-invalidité) s'applique.
- k) Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, l'employée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines, à moins qu'un certificat médical atteste du besoin de prolonger le congé.
- l) Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse, l'employée 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.
- m) L'employée peut s'absenter pour examen médical relié à sa grossesse ou pour un examen relié à sa grossesse effectué par une sage-femme.

L'Employeur accorde jusqu'à un total de deux (2) jours ouvrables sans perte de traitement pour ce congé, sur présentation d'un certificat médical à cette fin. L'employée avise son supérieur immédiat le plus tôt possible du moment où elle doit s'absenter.

31.02 Congé de prise en charge (naissance ou adoption)

- a) Tel que le prévoit la clause 7.01g), l'employé bénéficie d'un congé de cinq (5) jours sans perte de salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse, à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse.

- b) Ce congé peut être fractionné en journées à la demande de l'employé. Il ne peut être pris après l'expiration des trente (30) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison ou le cas échéant, l'interruption de la grossesse.
- c) L'employé doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

31.03 Congé de paternité

- a) L'employé a droit à un congé de paternité d'au plus trois (3) ou cinq (5) semaines continues, et ce, selon la *Loi sur l'assurance parentale* sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant.
- b) Ce congé débute au plus tôt la semaine qui suit la naissance ou l'adoption de l'enfant et se termine au plus tard, un an après la naissance.
- c) L'employé doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

31.04 Congé parental

La présente clause ne s'applique qu'à l'employé permanent et à l'employé auxiliaire qui a complété sa période d'essai.

- a) Un congé parental continu et sans traitement, qui ne peut excéder deux (2) ans après la naissance de l'enfant ou de la date de la prise en charge dans le cas d'adoption, est accordé :
 - à l'employée, en prolongation du congé de maternité;
 - à l'employée qui adopte légalement un enfant mineur, sauf s'il s'agit d'un enfant de son conjoint ou son propre enfant;
 - à l'employé dont la conjointe a donné naissance à un enfant.
- b) L'employé doit aviser son supérieur immédiat quinze (15) jours ouvrables avant le 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) L'employé qui veut mettre fin à son congé parental avant la date prévue doit donner un avis écrit de son intention au moins quinze (15) jours ouvrables avant son retour.
- d) À moins de stipulation à l'effet contraire, aucune disposition du présent article ne peut avoir pour effet de conférer à un employé un avantage supérieur à celui dont il aurait bénéficié s'il était demeuré au travail.

31.05 Congé parental partiel

La présente clause ne s'applique qu'à l'employé permanent et à l'employé auxiliaire qui a complété sa période d'essai.

- a) L'employé qui ne se prévaut pas du congé parental prévu au paragraphe a) de la clause 31.04 a droit, sous réserve des besoins de l'Employeur, à un congé parental partiel d'au plus deux (2) jours par semaine sans traitement, pouvant s'échelonner sur la même période de deux (2) ans.

- b) L'employé peut toutefois combiner de façon continue un congé parental et un congé parental partiel à l'intérieur de cette même période de deux (2) ans. Dans ce cas l'avis prévu au paragraphe b) de la clause 31.04 doit contenir l'étalement de la période de congé parental et celle du congé parental partiel.
- c) Lorsque l'employé opte pour une période de congé parental partiel, il doit aviser son supérieur immédiat au moins trente (30) jours ouvrables avant le début du congé. L'avis doit obligatoirement contenir, en plus de la durée probable de la période de congé, l'identification du ou des deux (2) jour(s) de congé pour la période de congé.
- d) L'employé qui veut mettre fin à son congé parental partiel avant la date prévue doit donner un avis écrit de son intention, au moins quinze (15) jours ouvrables avant son retour.

31.06 Régime de prestations supplémentaires d'assurance parentale

La présente clause ne s'applique qu'à l'employé permanent et à l'employé auxiliaire qui a complété sa période d'essai.

- a) L'employé qui compte vingt (20) semaines de service à l'Employeur avant le début de son congé de maternité ou de son congé parental et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestation en vertu du régime d'assurance parentale, est déclaré admissible à de telles prestations sans être exclu du bénéfice de telles prestations, a droit, pour chacune des semaines où il reçoit ou pourrait recevoir des prestations en vertu du régime d'assurance parentale, à une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix (90 %) de son traitement hebdomadaire et la prestation d'assurance parentale qu'il reçoit ou pourrait recevoir, sans toutefois excéder :

- le nombre de semaines pour l'employée en congé de maternité;
- douze (12) semaines pour l'employé qui adopte un enfant.

L'employé auxiliaire éligible bénéficie de ces avantages au prorata de ses heures travaillées.

- b) L'employé en congé de maternité ou l'employé qui adopte un enfant bénéficie d'une exonération des cotisations au régime de retraite pendant les semaines du congé de maternité ou parental pour lesquelles il reçoit les indemnités prévues à la clause 31.06 a).
- c) L'employé qui ne compte pas vingt (20) semaines de service à l'Employeur avant le début de son congé ou qui est exclu du bénéfice de prestations d'assurance parentale ou déclaré inadmissible, est également exclu du bénéfice de l'indemnité prévue à la clause 31.06 a).
- d) L'indemnité prévue à l'alinéa a) est versée à intervalle de deux (2) semaines à compter de la quatrième (4^e) semaine qui suit la présentation par l'employée d'une preuve attestant qu'elle reçoit des prestations d'assurance parentale.

- e) Pour les fins d'application, le traitement hebdomadaire pour l'employé auxiliaire, en établissant la moyenne du traitement reçu au cours des six (6) mois précédant la prise du congé.
- f) En aucun temps, l'employé ne peut recevoir un revenu supérieur à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement habituel en temps normal durant les semaines où il a droit aux prestations d'assurance parentale.

31.07 Congé pour raisons parentales – dispositions générales

À la fin d'un congé de maternité, de paternité ou parental/d'adoption, l'employé a droit aux avantages et bénéfices suivants :

- a) La conservation et l'accumulation de son ancienneté et le maintien des droits qui s'y rattachent.
- b) La conservation de son quantum de vacances, son crédit d'heures de maladie pour un maximum de cinquante-deux (52) semaines.
- c) La participation de l'employé aux régimes d'assurance-groupe (Article 25) et de retraite (Article 35), ne doit pas être affecté par l'absence de l'employée, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'Employeur assume sa part habituelle, sauf pour l'exonération prévue à l'alinéa 31.06 b).
- d) À son retour au travail, après le congé de maternité ou parental, l'Employeur doit réintégrer l'employé dans le poste qu'il occupait au moment de son départ ou dans le poste qu'il aurait obtenu durant son congé avec le traitement et les bénéfices auxquels il a droit, comme s'il était demeuré au travail.

Si la fonction habituelle de l'employé n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition de la fonction s'il avait alors été au travail.
- e) Au retour d'un congé de maternité ou d'un congé parental, l'employé peut prendre ses vacances non prises, après entente avec son supérieur immédiat.

ARTICLE 32 ANNEXES

32.01 Toutes les annexes auxquelles il est référé dans la présente convention font partie intégrante de la convention collective.

Cependant, en cas de non-conformité d'une annexe avec le texte de la convention, celui-ci prévaut.

ARTICLE 33 FONDS DE SOLIDARITÉ (FTQ)

L'Employeur convient de collaborer avec le Syndicat pour permettre aux employés qui le désirent, de souscrire, par le mode d'épargne sur le salaire au plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ).

Quel que soit le nombre d'employés qui le demande, l'Employeur convient de déduire à la source sur la paie de chaque employé qui le désire et qui a signé le formulaire de souscription, le montant indiqué par l'employé pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire.

Un employé peut en tout temps, modifier le montant de ses versements ou cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis en ce sens, au Fonds et à l'Employeur.

L'Employeur fait parvenir par chèque au Fonds à tous les mois (au plus tard le 15^e jour du mois suivant le prélèvement), les sommes ainsi déduites en vertu du 2^e paragraphe. Cette remise doit être accompagnée d'un état indiquant le nom et le numéro d'assurance sociale de chaque employé et le montant prélevé, pour chacun.

ARTICLE 34 CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

34.01 But

Le but du Régime à traitement différé est de permettre le financement d'un congé sans traitement sans pénaliser l'employé permanent dans ses droits et avantages prévus à la présente convention.

34.02 Définition

Le Régime de congé à traitement différé, ci-après appelé le « Régime », vise à permettre à un employé permanent qui a obtenu au préalable une décision autorisant un congé sans traitement de voir son salaire 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.

34.03 Durée du Régime et période de contribution au Régime

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

Dans le cas où le congé est accordé afin de poursuivre des études, la durée du Régime 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.

34.04 Durée du congé

Sans anticipation, la durée de la période de congé peut être de six (6) 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 peut être de trois (3) mois.

34.05 L'employé permanent peut choisir une des options suivantes, le pourcentage indiquant la proportion du salaire reçue pendant la période de contribution:

Durée du congé	Durée du Régime			
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75 %	83,33 %	87,50 %	90 %
7 mois	70,83 %	80,55 %	85,42 %	88,33 %
8 mois	66,67 %	77,78 %	83,33 %	86,67 %
9 mois		75 %	81,25 %	85 %
10 mois		72,22 %	79,17 %	83,33 %
11 mois		69,44 %	77,08 %	81,67 %
12 mois		66,67 %	75 %	80 %

34.06 Salaire applicable

Le pourcentage du salaire que l'employé permanent reçoit pendant la période de contribution, est calculé selon l'option choisie au paragraphe e), sur la base du salaire de la fonction titulaire, majoré des fonctions supérieures et des primes horaires s'il y a lieu et réajusté selon les augmentations prévues à la présente convention. Les ajustements rétroactifs ne sont pas considérés dans le calcul du pourcentage du salaire.

34.07 Droits et avantages

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

Au cours de la période de congé, l'employé permanent en congé à traitement différé conserve mais n'accumule pas les avantages et autres bénéfices prévus ou non à la présente convention. 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; s'il ne reste pas suffisamment de jours ouvrables pour que l'employé utilise son crédit de vacances en entier, le solde des jours qui n'auront pas été pris sera reporté à l'année de référence suivante.

34.08 Admissibilité

L'employé permanent qui a obtenu un congé sans traitement peut bénéficier du Régime après avoir satisfait aux conditions suivantes :

- L'employé doit faire une demande écrite laquelle doit préciser la durée de la période de contribution, la durée du congé et la date du début du congé. Elle doit de plus obligatoirement être signée par l'employé.
- Les modalités d'application du Régime doivent faire l'objet d'une entente écrite avec l'employé permanent, sous forme de contrat lequel ne peut, en aucune façon, déroger aux dispositions du présent Régime. Les sommes devant y être versées devront être déposées dans un compte chez un fiduciaire au nom de l'employé concerné.

Le Régime prend effet au plus tard dans les soixante (60) jours de la signature du contrat.

34.09 Cotisations aux Régimes d'assurances et de retraite

Durant la période de contribution, les cotisations de l'employé permanent et de l'Employeur, aux Régimes d'assurances collectives et de retraite sont celles qui auraient eu cours si l'employé ne participait pas au Régime.

Durant la période de congé, l'employé permanent peut continuer de participer aux Régimes d'assurances et de retraite s'il en fait la demande au début du congé et s'il verse la totalité des primes, incluant la part de l'Employeur. Le tout en tenant compte des dispositions des contrats d'assurances et du règlement de retraite applicable.

34.10 Terminaison du Régime

Le Régime prend fin si l'un des événements suivants se produit:

- Si l'employé quitte son emploi;
- Si l'employé est congédié;
- En cas de décès de l'employé.

Dans des circonstances extraordinaires, telles que des difficultés financières sérieuses, et avec l'assentiment de l'autorité compétente, l'employé permanent 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-haut, le Régime prend fin à la date de l'événement y donnant lieu et les contributions retenues sur le salaire sont remboursées sans intérêt.

34.11 Interruption temporaire du Régime

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

Si l'employé permanent doit s'absenter pour maladie avant le début de la période prévue de 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.

34.12 Congés parentaux

Dans le cas de congés parentaux, la participation au Régime est suspendue pour la 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 l'interruption, les prestations s'il y en a, sont établies sur la base du salaire qui serait versé si l'employé ne participait pas au Régime.

34.13 Suspension

Si l'employé permanent fait l'objet d'une suspension de nature administrative ou disciplinaire dont la durée dépasse la date à laquelle doit débiter le congé, l'employé peut reporter le congé sans traitement pour une période équivalant à la durée de la suspension sauf si cette dernière est renversée par suite d'un grief la contestant.

34.14 En aucun temps, la durée du Régime prolongée en application des dispositions prévues aux alinéas 34.11 à 34.13 ne peut excéder la durée maximale de sept (7) ans prévue à l'alinéa 34.03.

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

34.15 Retour

À son retour du congé, l'employé permanent est réintégré dans sa fonction de titularisation et reçoit le salaire qu'il aurait reçu s'il était demeuré en service continu dans sa fonction. Il devra accomplir son emploi habituel ou tout autre emploi régi par la présente convention pour une durée au moins égale à la durée du congé.

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

ARTICLE 35 RÉGIME DE RETRAITE

- 35.01** L'Employeur maintien durant le terme de la présente convention collective de travail, le règlement sur le Régime de retraite et la lettre d'entente concernant la distribution des surplus en vigueur sans y apporter de modifications, sauf par entente écrite des parties.

ARTICLE 36 DURÉE DE LA CONVENTION ET RÉOUVERTURE

- 36.01** La présente convention entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2015 et le demeure jusqu'au 31 décembre 2021 inclusivement.
- 36.02** Lors de la dénonciation par l'une des parties conformément aux dispositions du Code du travail, les dispositions de la présente convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Ville de Mont-Royal ce 21^e jour du mois de février 2018.

LA VILLE DE MONT-ROYAL

**LE SYNDICAT DES COLS BLEUS
REGROUPÉS DE MONTRÉAL, SCFP
SECTION LOCALE 301**

Philippe Roy, Maire

Éric Charlebois, Comité de négociation

Alexandre Verdy, Greffier

Robert Babajko, Délégué

Témoin

Stéphane Frappier, Délégué

Gordon D. Black,
Directeur des ressources humaines

Stéphane Paré, Conseiller SCFP

ANNEXE « A »
Grille des taux de salaire : au 1^{er} janvier 2015

Groupe 1

Plongeur(euse)	24,60 \$
----------------	----------

Groupe 2

	25,03 \$
--	----------

Groupe 3

Journalier(ère) Concierge	25,46 \$
------------------------------	----------

Groupe 4

	25,95 \$
--	----------

Groupe 5

	26,42 \$
--	----------

Groupe 6

	26,89 \$
--	----------

Groupe 7

Chauffeur d'appareils motorisés « C »	27,37 \$
---------------------------------------	----------

Groupe 8

Préposé à l'application de peinture	27,86 \$
-------------------------------------	----------

Groupe 9

Chauffeur-opérateur (chauffeuse-opératrice) appareils motorisés C Ouvrier à la pose d'asphalte Préposé(e) plateaux sportifs	28,36 \$
---	----------

Groupe 10

Chauffeur-opérateur (chauffeuse-opératrice) appareils motorisés B Finisseur(euse) de ciment (Préposé(e) aux travaux de béton) Jardinier(ère) Ouvrier à l'entretien des parcs et espace verts	28,90 \$
---	----------

Groupe 11

Chargé(e) des travaux d'asphaltage Ouvrier(ère) en charge de la signalisation Préposé(e) - service garage	29,42 \$
---	----------

Groupe 12

Aide – Parcs et espaces verts Chauffeur-opérateur (chauffeuse-opératrice) appareils motorisés A Homme de Cour Patrouilleur(euse)	29,93 \$
---	----------

Groupe 13

Ouvrier spécialisé (poseur de terrazo, briques, pavés unis...) Ouvrier en charge – travaux publics Ouvrier(ère) réparateur aqueduc Ouvrier(ère) réparateur égout	30,47 \$
---	----------

Groupe 14

Briqueteur(euse) maçon(ne) Horticulteur(trice) Ouvrier(ère) en charge égout Ouvrier(ère) en charge aqueduc	31,01 \$
---	----------

Groupe 15

Chef de groupe (Bâtiment) Chef de groupe (travaux public) Menuisier(ère)	31,57 \$
--	----------

Groupe 16

Formateur	32,15 \$
-----------	----------

Groupe 17

Chef Menuisier(ère)	32,72 \$
---------------------	----------

Groupe 18

Soudeur(euse)-assembleur Mécanicien(ne)	33,31 \$
--	----------

Groupe 19

	33,93 \$
--	----------

Groupe 20

Chef-mécanicien	34,52 \$
-----------------	----------

Groupe	01-janv-15	01-janv-16	01-janv-17	01-janv-18
	2,35 %	2,35 %	2,35 %	2,40 %
1	24,60	25,18	25,77	26,39
2	25,03	25,62	26,23	26,85
3	25,46	26,06	26,68	27,32
4	25,95	26,56	27,18	27,83
5	26,42	27,04	27,67	28,34
6	26,89	27,52	28,17	28,84
7	27,37	28,01	28,67	29,36
8	27,86	28,51	29,18	29,88
9	28,36	29,03	29,71	30,42
10	28,90	29,58	30,28	31,00
11	29,42	30,11	30,81	31,55
12	29,93	30,63	31,35	32,10
13	30,47	31,19	31,92	32,68
14	31,01	31,74	32,49	33,27
15	31,57	32,32	33,08	33,87
16	32,15	32,90	33,68	34,49
17	32,72	33,49	34,28	35,10
18	33,31	34,10	34,90	35,74
19	33,93	34,73	35,54	36,40
20	34,52	35,33	36,16	37,03

Groupe	01-janv-19	01-janv-20	01-janv-21
	2,65 %	2,65 %	2,75 %
1	27,09	27,81	28,58
2	27,57	28,30	29,07
3	28,04	28,78	29,57
4	28,57	29,33	30,13
5	29,09	29,86	30,68
6	29,61	30,39	31,23
7	30,14	30,93	31,79
8	30,68	31,49	32,36
9	31,23	32,06	32,94
10	31,83	32,67	33,57
11	32,39	33,25	34,16
12	32,95	33,83	34,76
13	33,55	34,44	35,39
14	34,15	35,05	36,02
15	34,77	35,69	36,67
16	35,40	36,34	37,34
17	36,03	36,98	38,00
18	36,68	37,66	38,69
19	37,36	38,35	39,40
20	38,01	39,02	40,09

Le salaire d'un apprenti est établi à 90 % du taux horaire applicable de la fonction de base.

Le nombre d'heures requis pour que l'employé soit réputé détenir les qualifications et/ou compétences requise est l'équivalent d'une saison complète soit un maximum de 988 heures. L'employeur peut reconnaître qu'un employé possède les qualifications et/ou compétences requises nonobstant le nombre d'heures complétées. L'employé est alors rémunéré au taux horaire de la fonction occupée. Les employés ayant occupé différentes fonctions avant la signature de la convention collective sont réputés détenir les qualifications et/ou compétences requises à moins que le nombre d'heures travaillées dans une fonction donné soit non significatif et ne permette pas d'établir la capacité de l'employé à occuper lesdites fonctions.

ANNEXE « B »

Cahier de description de tâches :

ANNEXE « C »

Manuel conjoint de classification des fonctions :

ANNEXE « D »

Mise en vigueur de certaines clauses :

Aucune clause transitoire.

ANNEXE « E »**Horaires de travail : SECTION DES SERVICES MUNICIPAUX**

HORAIRE	
JOURS	HEURES
Lundi au jeudi	6 h 45 @ 15 h
Vendredi	6 h 45 @ 11 h 45

HORAIRE DES PATROUILLEURS - HIVER

1er cycle

	Sam	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven
00h à 12h00 *	3	3					
13h00 à 23h00	1	1					
23h30 à 07h00			2	2	2	2	
23h00 à 07h00							2
17h00 à 23h00			1	1	1		
17 h00 à 00h00						3	3
CONGÉ	2	2	3	3	3	1	1

2ème cycle

	Sam	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven
00h à 12h00*	2	2					
13h00 à 23h00	3	3					
23h30 à 07h00			1	1	1	1	
23h00 à 07h00							1
17h00 à 23h00			3	3	3		
17h00 à 00h00						2	2
CONGÉ	1	1	2	2	2	3	3

3ème cycle

	Sam	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven
00h00 à 12h00*	1	1					
13h00 à 23h00	2	2					
23h30 à 07h00			3	3	3	3	
23h00 à 07h00							3
17h00 à 23h00			2	2	2		
17h00 à 00h00						1	1
CONGÉ	3	3	1	1	1	2	2

* deux repas prévus

HORAIRE DE PATROUILLEUR - ÉTÉ

	Sam	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven
16h00 à 23h30			X	X	X	X	
13h00 à 21h00							X
CONGÉ	X	X					

Horaires de travail : SECTION DES BÂTIMENTS

Loisirs:

	Sam	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven
7H-15H			A	A	A	A	A
7H-15H	B	B	(B)	B	B		
15H-23H			C	C	C	C	C
15H-23H	D	D	(D)	D	D		
CONGE	A,C	A,C				B,D	B,D

Les conditions ci-dessous s'appliquent à l'horaire loisirs.

- A et B (quart de travail fixe) donc : A = jour, B = jour
- C et D (quart de travail fixe) donc : C = soir, D = soir
- A et B font une rotation chaque mois pour les congés hebdomadaire
- C et D font une rotation chaque mois pour les congés hebdomadaire
- L'employé B travaille chaque lundi (quart de jour) à la bibliothèque
- L'employé D travaille chaque lundi (quart de soir) à l'hôtel de Ville
- Les employés désignés à la bibliothèque (quart de jour) et à l'hôtel de Ville (quart de soir) sont déterminés par ordre inversé d'ancienneté général

Hôtel de ville:

	Sam	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven
7H-15H			A	A,B	A,B	A,B	A,B
8H-16H	B						
15H-23H				C	C	C	C
16H-24H	C						
CONGE	A	A,B,C	B,C				

Les conditions ci-dessous s'appliquent à l'horaire de l'hôtel de Ville;

- A et B (quart de travail fixe) donc : A = jour, B = jour
- C (quart de travail fixe) donc : C = soir
- C = congés hebdomadaires fixe
- A et B font une rotation chaque mois pour les congés hebdomadaires
- L'employé du lundi soir (loisirs D) provient du centre des loisirs

Bibliothèque: (HIVER)

	Sam	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven
7H-15H30				A	A	A	A
15H-21H	A						
15H30-24H				B	B	B	B
16H-22H			B				
CONGE	B	A,B	A				

Les conditions ci-dessous s'appliquent à l'horaire bibliothèque (hiver);

- A et B (quart de travail fixe) donc : A = jour, B = soir
- A et B font une rotation chaque mois pour les congés hebdomadaires
- L'employé du lundi jour (loisirs B) provient du centre des loisirs

Bibliothèque: (ÉTÉ)

	Samedi	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
7H30-15H30			A	A	A	A	A
15H30-24H			B	B	B	B	
15H30-21H30							B
CONGE	A,B	A,B					

Les conditions ci-dessous s'appliquent à l'horaire bibliothèque (été);

- A et B (quart de travail fixe) donc : A = jour, B = soir
- A et B congés hebdomadaires fixes

Aréna: (AUTOMNE-HIVER)

	Sam	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven
6H30-14H30	A	A	A	A			A
7H-15H		B	B	B	B	B	C
14H30-22H30	D	D	C	C	C		D
14H-22H						C	
17H-1H	E	E	E	E	D	D	E
CONGE	B,C	C	D	D	A,E	A,E	B

Les conditions ci-dessous s'appliquent à l'horaire aréna (automne-hiver);

- A et B (quart de travail fixe) donc : A = jour, B = jour
- C, D et E (quart de travail fixe) donc : C = soir, D = soir, E = soir
- A et B font une rotation chaque mois pour les congés hebdomadaires
- C, D et E font une rotation chaque mois pour les congés hebdomadaires

Aréna: (PRINTEMPS)

	Sam	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven
8H-16H	A						
7H-15H			B	A,B	A,B	A,B	A,B
8H-16H			C,D	C,D	C,D	C,D	C,D
16H-24H			E	E	E	E	E
CONGE	B,C,D,E	A,B,C,D,E	A				

Les conditions ci-dessous s'appliquent à l'horaire aréna (printemps).

- A et B (quart de travail fixe) donc : A = jour, B = jour
- C, D et E (quart de travail fixe) donc : C = soir, D = soir, E = soir
- A et B font une rotation chaque mois pour les congés hebdomadaires, celle-ci s'effectue au prorata de la durée de la période OPÉRATION PRINTEMPS
- C, D et E congés hebdomadaires fixes, mais font une rotation pour les quarts de travail Jour et soir, celle-ci s'effectue au prorata de la durée de la période OPÉRATION PRINTEMPS

Aréna: (ENTRETIEN)

	Sam	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven
7H-15H			A,B,C,D, E	A,B,C,D, E	A,B,C,D, E	A,B,C,D, E	A,B,C,D, E
CONG E	A,B,C,D, E	A,B,C,D, E					

Les conditions ci-dessous s'appliquent à l'horaire aréna (ENTRETIEN);

- A, B,C,D et E (quart de travail fixe) donc : A, B,C,D et E = jour
- A, B,C,D et E congés hebdomadaires fixes

Aréna: (ETE)

	Sam	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven
7H-15H			A,B	A,B	A,B	A,B	A,B
8H-16H			C,D	C,D	C,D	C,D	C,D
16H-24H			E	E	E	E	E
CONGE	A,B,C,D,E	A,B,C,D,E					

Les conditions ci-dessous s'appliquent à l'horaire aréna (ÉTÉ);

- A et B (quart de travail fixe) donc : A et B = jour
- C, D et E (quart de travail rotation) donc : C, D et E = jour-soir
- A et B congés hebdomadaires fixes
- C, D et E congés hebdomadaires fixes, mais font une rotation pour les quarts de travail
Jour et soir, celle-ci s'effectue au prorata de la durée de la période OPÉRATION ÉTÉ

La période de 30 minutes pour le repas est prise sur les lieux de travail entre le début de la quatrième heure et la fin de la sixième heure du quart de travail, à moins d'une entente entre les parties.

ANNEXE « F »**Liste d'ancienneté générale : Employés Permanents**

NOM	POSTE	ANC. DATE
DAGENAIS, Jean	Chef de groupe (Travaux publics)	17 juillet, 1978
REDGUARD, Derrick	Homme de cour	15 février, 1981
MURPHY, Stephen	Chauffeur opérateur d'appareils motorisés A	13 octobre, 1981
MURPHY, Carol	Plongeuse	6 août, 1982
LESSARD, Michel	Aide – Parcs et espaces verts	20 novembre, 1986
FERRARO, Liborio	Chef de groupe (Bâtiments)	1 février, 1988
PRIMEAU, Michel	Ouvrier en charge du réseau d'aqueduc	12 mai, 1988
COLANZI, Tommaso	Ouvrier en charge de la signalisation	13 juin, 1988
SENECAL, Jean	Ouvrier opérateur appareils motorisés B	13 juin, 1988
DUARTE, Joao	Chef de groupe (Travaux publics)	4 août, 1988
BENOIT, Bernard	Chef Mécanicien	6 septembre, 1988
MUSACCHIO, Alfredo	Chauffeur opérateur d'appareils motorisés A	31 octobre, 1988
PAVAO, Manuel	Ouvrier-réparateur du réseau d'égout	1 novembre, 1988
PACHECO, Manuel	Chauffeur opérateur d'appareils motorisés B	7 novembre, 1988
FORTIER, Gaétan	Patrouilleur	15 novembre, 1988
LAROCQUE, Daniel	Ouvrier en charge égouts	15 novembre, 1988
GOUVEIA, Arthur	Chef de groupe (Travaux publics)	5 décembre, 1988
D'AMICO, Pietro	Chauffeur opérateur appareils motorisés A	15 décembre, 1988

COURTOIS, Jean-Paul	Préposé aux plateaux sportifs	10 août, 1989
FARIAS, Antonio	Chauffeur opérateur d'appareils motorisés B	4 décembre, 1989
BOURQUE, André	Chauffeur opérateur d'appareils motorisés B	17 avril, 1990
VENTURA, Ruben	Préposé aux plateaux sportifs	18 mars, 1991
FORTIER, Jean-Paul	Mécanicien	30 avril, 1992
RUBERTO, Mike	Chef de groupe (Bâtiments)	31 décembre, 1992
MAJOR, Richard	Préposé aux plateaux sportifs	1 janvier, 1993
AUBRY, Michael	Chauffeur opérateur d'appareils motorisés B	20 décembre, 1993
HEBERT, Pierre	Mécanicien	15 août, 1994
FINORI, Nick	Ouvrier réparateur du réseau d'aqueduc	14 novembre, 1995
TOPPA, Danilo	Préposé aux plateaux sportifs	3 novembre, 1999
BABAJKO, Robert	Ouvrier réparateur du réseau d'aqueduc	4 novembre, 2000
LEONARD, Pierre	Soudeur assembleur	16 novembre, 2000
MICHAUD, Armour	Journalier	20 novembre, 2000
DAOUST, Luc	Chauffeur opérateur appareils motorisés A	10 novembre, 2001
PAQUETTE, Yannick	Concierge	12 novembre, 2001
MAMMOLITI, Francesco	Concierge	17 novembre, 2003
MORANTE, Alfio	Concierge	6 décembre, 2004
BOUDRIAS, Frédérick	Journalier	17 décembre, 2004
DUGUAY, Richard	Journalier	12 janvier, 2005
PEREIRA, Antonio	Journalier	24 avril, 2006
POIRIER, Jayson	Journalier	8 mai, 2006

HARTIGAN, Robert	Journalier	4 juillet, 2006
LAFLAMME, Stéphane	Préposé – service garage	30 octobre, 2006
AUBRY, Éric	Journalier	11 décembre, 2006
PASCOA, Norberto	Journalier	19 novembre, 2007
DESROCHERS, Patrick	Journalier	26 novembre, 2007
CIOCCA, Mario	Journalier	27 novembre, 2007
LEFEBVRE, Daniel	Concierge	28 avril, 2008
PIGEON, France	Journalier	15 octobre 2008
PASSARELLI, Lorenzo	Menuisier	12 janvier, 2008
ÉMOND, Jonathan	Mécanicien	16 février, 2009
FRAPPIER, Stéphane	Concierge	1 septembre, 2009
PEREIRA, Jean-Michel	Journalier	14 décembre, 2009
PASSARELLI, Nicola	Journalier	14 juin, 2010
KLÉPOCK, Pierre	Concierge	5 juillet, 2011
LA ROCCA, Antonino	Journalier	18 juillet, 2011
DUTEMPLE, Claude	Patrouilleur	19 novembre, 2011
BOURQUE, Gabriel	Patrouilleur	19 novembre, 2011
VENTURA, Marbin	Concierge	26 juin, 2013
GIARRATANO, Giuseppe	Chef menuisier	3 novembre, 2014
GOURLEY, Patrick	Mécanicien	4 avril, 2016

Liste d'ancienneté générale : Auxiliaires

Nom et prénom	Date d'ancienneté
MARTIN, Steve	2008/11/24
AGUIAR, Jean Paul	2008/12/08
LAMMEQUIN, William	2014/05/26
MUSACCHIO, Oreste	2014/09/02
AZZUE, Giovanni	2015/10/26
MASSÉ, Roger	2015/10/27
GUILLEMETTE, Stéphane	2017/06/27
D'ALELIO, Antonio	2017/06/28
LEBRUN, Sylvain	2017/11/18
SAURIOL, Éric	2017/11/18

ANNEXE « G »**Section des bâtiments :**

Uniformes

Mont-Royal

Plateau Sportif / Concierge

Article	Option		Quantité	Total des points	Grandeur	Besoin d'être mesuré
Pantalon polyester 15oz	Deux plis	38/ch				
Pantalon coton		38/ch				
Chemise	Bleu moyen - manches courtes	18/ch				
	Bleu moyen - manches longues					
	Cols roulés-bleu marine-manches longues broderie VMR	18/ch				
	Polo Gris pâle manches courtes broderie VMR	21/ch				
Manteau - bleu foncé Coupe-vent trois saisons en Nylon	Écusson VMR	72/ch				
Manteau-bleu marin Trimark -boundary	Écusson VMR	126/ch				
Polar bleu marine	Bleu marin, écusson VMR	56/ch				

Maximum 240 points

Signature de l'employé

Date

LETTRE D'ENTENTE # 1

Perte de permis de conduire

La Ville de Mont-Royal et le Syndicat des Cols bleus regroupés de Montréal, SCFP section locale 301, conviennent ce qui suit :

1. L'employé qui occupe une fonction de chauffeur ou d'opérateur dont le permis de conduire est suspendu temporairement sera réassigné dans une fonction où il rencontre les exigences normales du poste pour la durée de la suspension de son permis.
L'employé recevra alors le salaire horaire de la fonction occupée.
2. L'employé qui, dans le cadre de sa fonction, est appelé à conduire un véhicule de la Ville pour se rendre à un lieu de travail et dont le permis de conduire est suspendu temporairement, continuera à exécuter sa fonction à l'exception de la conduite du véhicule.
3. L'employé qui occupe une fonction dont la conduite d'un véhicule a une incidence sur le groupe de fonctions prévues à l'annexe « B » de la convention collective et dont le permis de conduire est suspendu temporairement, sera réassigné dans la fonction équivalente, excluant la conduite de véhicule pour la durée de la suspension de son permis.
L'employé recevra alors le salaire horaire de la fonction occupée.
4. Sur présentation d'une preuve de fin de suspension de permis de conduire, l'employé reprendra sa fonction de titularisation sans perte d'ancienneté et avec tous les privilèges qui s'y rattachent.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Ville de Mont-Royal ce 21^e jour du mois de février 2018.

LA VILLE DE MONT-ROYAL

**LE SYNDICAT DES COLS BLEUS
REGROUPÉS DE MONTRÉAL, SCFP
SECTION LOCALE 301**

Philippe Roy, Maire

Éric Charlebois, Comité de négociation

Alexandre Verdy, Greffier

Robert Babajko, Délégué

Témoins

Stéphane Frappier, Délégué

Gordon D. Black,
Directeur des ressources humaines

Stéphane Paré, Conseiller SCFP

LETTRE D'ENTENTE # 2

entre

La Ville de Mont-Royal

et

**Le Syndicat des Colis bleus regroupés de Montréal,
SCFP section locale 301*****Objet : Déneigement***

Les parties à la présente conviennent de conserver en régie, l'exécution des travaux de déneigement pour l'opération des charrues, des saleuses, des souffleuses, des chargeuses et de maintenir la partie de transport de neige faite en régie.

Les parties à la présente conviennent également de maintenir pour l'hiver, les six (6) postes de patrouilleurs. Ces postes sont affichés et comblés dans le respect de l'ancienneté générale en conformité avec l'article 19 de la présente convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Ville de Mont-Royal ce 21^e jour du mois de février 2018.

LA VILLE DE MONT-ROYAL**LE SYNDICAT DES COLS BLEUS
REGROUPÉS DE MONTRÉAL, SCFP
SECTION LOCALE 301**_____
Philippe Roy, Maire_____
Éric Charlebois, Comité de négociation_____
Alexandre Verdy, Greffier_____
Robert Babajko, Délégué**Témoins**_____
Stéphane Frappier, Délégué_____
Gordon D. Black,
Directeur des ressources humaines_____
Stéphane Paré, Conseiller SCFP

LETTRE D'ENTENTE # 3

entre

La Ville de Mont-Royal

et

Le Syndicat des Colis bleus regroupés de Montréal,
SCFP section locale 301

Objet : Fonds d'éducation syndicale

La Ville convient de verser à une caisse spéciale 0,30 % des salaires en temps régulier et en temps supplémentaire.

Le fonds d'éducation est utilisé à des fins d'éducation sur tous les aspects du syndicalisme.

Les sommes versées à cette caisse spéciale sont remises au Syndicat sur une base mensuelle.

La présente a un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2008.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Ville de Mont-Royal ce 21^e jour du mois de février 2018.

LA VILLE DE MONT-ROYAL

LE SYNDICAT DES COLS BLEUS
REGROUPÉS DE MONTRÉAL, SCFP
SECTION LOCALE 301

Philippe Roy, Maire

Éric Charlebois, Comité de négociation

Alexandre Verdy, Greffier

Robert Babajko, Délégué

Témoins

Gordon D. Black,
Directeur des ressources humaines

Stéphane Frappier, Délégué

Stéphane Paré, Conseiller SCFP

LETTRE D'ENTENTE # 4

entre

La Ville de Mont-Royal

et

**Le Syndicat des Colis bleus regroupés de Montréal,
SCFP section locale 301****Objet : Mme. Carole Murphy**

Les deux parties s'entendent à l'effet que Mme Carole Murphy a un statut d'employée permanente à temps partiel.

L'horaire de travail pour cette employée se situe entre quinze (15) et vingt (20) heures minimalement par semaine. Chaque journée de travail est minimum quatre (4) heures par jour maximum huit (8) heures. Tous les bénéficiaires marginaux sont au prorata à l'exception des assurances vie, médicament, hospitalisation et dentaire.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Ville de Mont-Royal ce 21^e jour du mois de février 2018.

LA VILLE DE MONT-ROYAL**LE SYNDICAT DES COLS BLEUS
REGROUPÉS DE MONTRÉAL, SCFP
SECTION LOCALE 301**_____
Philippe Roy, Maire_____
Éric Charlebois, Comité de négociation_____
Alexandre Verdy, Greffier_____
Robert Babajko, Délégué**Témoins**_____
Gordon D. Black,
Directeur des ressources humaines_____
Stéphane Frappier, Délégué_____
Stéphane Paré, Conseiller SCFP

LETTRE D'ENTENTE # 5

entre

La Ville de Mont-Royal

et

**Le Syndicat des Cois bleus regroupés de Montréal,
SCFP section locale 301**

Objet : Formateur

Il est convenu que la Ville effectuera des démarches pour trouver un formateur parmi les employés chauffeur-opérateurs A permanent et/ou éligible, et disponible, à la signature de la présente convention collective.

L'employé volontaire doit être disponible pour une formation externe. L'employé qui réussit la formation se verra octroyé la fonction de formateur.

La Ville se réserve le droit d'évaluer les compétences des employés ayant suivi la formation du formateur en tout temps.

Le formateur bénéficiera du salaire du groupe de traitement 16 seulement lors des périodes de formation déterminées par la Ville.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Ville de Mont-Royal ce 21^e jour du mois de février 2018.

LA VILLE DE MONT-ROYAL

**LE SYNDICAT DES COLS BLEUS
REGROUPÉS DE MONTRÉAL, SCFP
SECTION LOCALE 301**

Philippe Roy, Maire

Éric Charlebois, Comité de négociation

Alexandre Verdy, Greffier

Robert Babajko, Délégué

Témoins

Gordon D. Black,
Directeur des ressources humaines

Stéphane Frappier, Délégué

Stéphane Paré, Conseiller SCFP

LETTRE D'ENTENTE # 6

entre

La Ville de Mont-Royal
et
**Le Syndicat des Cols bleus regroupés de Montréal,
SCFP section locale 301**

Objet : Niveau minimum d'effectif requis

Il est convenu que tous les employés auxiliaires dont la date d'ancienneté est plus vieille que la date du 26 juin 2013 (inclusivement) obtiendront leur permanence à la date de la signature de la convention.

Cependant, il est convenu que les employés auxiliaires absents pour maladie, lésion professionnelle ou pour accident qui ne sont pas rétablis au moment de la signature, obtiendront leur permanence dès qu'ils seront aptes au retour au travail régulier.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Ville de Mont-Royal ce 21^e jour du mois de février 2018.

LA VILLE DE MONT-ROYAL**LE SYNDICAT DES COLS BLEUS
REGROUPÉS DE MONTRÉAL, SCFP
SECTION LOCALE 301**_____
Philippe Roy, Maire_____
Éric Charlebois, Comité de négociation_____
Alexandre Verdy, Greffier_____
Robert Babajko, Délégué**Témoins**_____
Gordon D. Black,
Directeur des ressources humaines_____
Stéphane Frappier, Délégué_____
Stéphane Paré, Conseiller SCFP