



CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA VILLE DE MONTRÉAL

ET

LE SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS  
DE MONTRÉAL (SCFP-301)

DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018 AU 31 DÉCEMBRE 2024

## TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE .....	1	
BUT DE LA CONVENTION .....	1	
DROITS DE LA DIRECTION .....	1	
ÉNONCÉ DE PRINCIPE .....	1	
ARTICLE 1	JURIDICTION..... 1	
ARTICLE 2	DÉFINITIONS..... 1	
ARTICLE 3	CONDITIONS POUR DEVENIR TITULAIRE..... 1	
ARTICLE 4	SÉCURITÉ D'EMPLOI ET PLANCHER D'EMPLOI..... 1	
ARTICLE 5	HEURES DE TRAVAIL..... 1	
ARTICLE 6	JOURS DE CONGÉ .....	1
ARTICLE 7	TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE .....	4
ARTICLE 8	CONGÉ MIEUX-ÊTRE, CONGÉS PERSONNELS, CONGÉS SOCIAUX ET AUTRES ABSENCES .....	9
ARTICLE 9	MALADIE, ACCIDENT DE TRAVAIL ET CONTRÔLE MÉDICAL.....	13
ARTICLE 10	VACANCES.....	25
ARTICLE 11	ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES.....	31
ARTICLE 12	JOUR DE PAIE.....	36
ARTICLE 13	SALAIRE .....	38
ARTICLE 14	CLASSIFICATION DES FONCTIONS.....	42
ARTICLE 15	ACCÈS À L'ÉGALITÉ, DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT .....	46
ARTICLE 16	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL .....	48
ARTICLE 17	VÊTEMENTS FOURNIS PAR LA VILLE .....	52
ARTICLE 18	CLAUSES SPÉCIALES.....	54
ARTICLE 19	ANCIENNETÉ .....	57
ARTICLE 20	MESURES DISCIPLINAIRES.....	69
ARTICLE 21	MODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	71
ARTICLE 22	POLITIQUE .....	78
ARTICLE 23	AFFICHAGE SYNDICAL .....	79
ARTICLE 24	COTISATION SYNDICALE .....	80
ARTICLE 25	ASSURANCES.....	81
ARTICLE 26	AUTRES AVANTAGES .....	83
ARTICLE 27	CONTRATS FORFAITAIRES ET EXPERTISE INTERNE.....	86
ARTICLE 28	FORMATION, PERFECTIONNEMENT, RECYCLAGE ET APPRENTISSAGE .....	88
ARTICLE 29	FONDS DE SOLIDARITÉ (F.T.Q.) .....	91
ARTICLE 30	PROJET CONJOINT DE LA VILLE DE MONTRÉAL ET DU SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL (SCFP, 301) CONCERNANT LE PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS .....	92
ARTICLE 31	CONGÉS PARENTAUX .....	94
ARTICLE 32	ANNEXES .....	101

ARTICLE 33	LETTRES D'ENTENTE .....	102
ARTICLE 34	CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ .....	103
ARTICLE 35	PRODUCTIVITÉ ET ORGANISATION DU TRAVAIL .....	108
ARTICLE 36	ENTENTE DE PARTENARIAT .....	110
ARTICLE 37	CONCILIATION TRAVAIL ET VIE PERSONNELLE .....	113
ARTICLE 38	RÉTROACTIVITÉ SALARIALE .....	114
ARTICLE 39	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	115
ANNEXE A-1	LISTE DES FONCTIONS .....	118
ANNEXE A-2	ÉCHELLES DES SALAIRES ET DES PRIMES 2018-2024 .....	124
ANNEXE B	CAHIER DE DESCRIPTION DES FONCTIONS .....	126
ANNEXE C	FORMULE DE DISTRIBUTION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	127
ANNEXE D	MANUEL CONJOINT DE CLASSIFICATION DES FONCTIONS .....	128
ANNEXE E	ÉTUDIANTS ET ÉTUDIANTS DE RESTAURATION.....	129
ANNEXE F	RECONDUCTION DES LETTRES D'ENTENTE PRÉVUES À L'ANNEXE F DE LA CONVENTION COLLECTIVE 2013- 2017 TOUJOURS EN VIGUEUR.....	132
ANNEXE G	RECONDUCTION DE L'ANNEXE G DE LA CONVENTION COLLECTIVE 2013-2017 .....	148
ANNEXE H	FORMULAIRE DE LIBÉRATION POUR ACTIVITÉS SYNDICALES.....	151
ANNEXE I	LISTE DES FONCTIONS DONT LE MÉTIER EST ASSUJETTI À UNE RÉGLEMENTATION APPLICABLE À LA VILLE .....	152
ENTENTE E.V. 2021-1001 .....		153
ENTENTE E.V. 2021-1002 .....		156
ENTENTE E.V. 2021-1003 .....		158
ENTENTE E.V. 2021-1004 .....		162
ENTENTE E.V. 2021-1005 .....		164
ENTENTE E.V. 2021-1006 .....		165
ENTENTE E.V. 2021-1007 .....		167
ENTENTE E.V. 2021-1008 .....		169

## **PRÉAMBULE**

### **BUT DE LA CONVENTION**

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

### **DROITS DE LA DIRECTION**

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

Le présent préambule fait partie intégrante de la convention collective.

### **ÉNONCÉ DE PRINCIPE**

La Ville de Montréal et le Syndicat des Cols bleus regroupés de Montréal (SCFP, 301) conviennent de travailler conjointement à l'élimination de la violence sur les lieux de travail ou reliée au travail.

## **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 syndicale #AM-1005-2091 émis conformément aux dispositions du *Code du travail* de la province de Québec en faveur du Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal (SCFP, 301), le 9 octobre 2001. 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 peuvent pas occuper les fonctions énumérées aux annexes de la présente convention collective, ni effectuer un travail similaire ou connexe au contenu desdites fonctions, sauf pour fins d'entraînement ou d'urgence ou sauf s'il s'agit de transport occasionnel de salariés ou de petites quantités de matériel.

La durée d'une situation d'urgence, au terme du présent alinéa, est limitée à trois (3) heures à compter de l'arrivée sur les lieux d'un représentant autorisé de la Ville. Cependant, une (1) heure après son arrivée sur les lieux, si le représentant de la Ville n'a pu corriger la situation, ce dernier doit confier les travaux à des employés cols bleus s'il juge que la situation est urgente et qu'elle doit être corrigée sans délai. Avant l'arrivée sur place des employés cols bleus convoqués à temps supplémentaire ou assignés à temps régulier, selon le cas, l'employé exclu de la présente unité de négociation peut continuer à effectuer les tâches nécessaires à la correction de la situation.

Si la personne exclue de l'unité de négociation doit effectuer des tâches normalement accomplies par des employés cols bleus pour une période de plus de trois (3) heures, la Ville doit, sur demande du Syndicat, faire la preuve des circonstances exceptionnelles qui justifiaient, dans un cas donné, que le travail excède ladite période de trois (3) heures.

Nonobstant les dispositions de la convention collective, la Ville a le droit de participer à des programmes gouvernementaux de création d'emploi et à des programmes de stage 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, la Ville ne peut permettre à plus de quatre-vingts (80) personnes par année de participer aux programmes mentionnés.

### **1.03 Comité central de relations de travail**

Les parties conviennent de maintenir un Comité central de relations de travail.

Le comité est composé de trois (3) représentants de chacune des parties et il se réunit une fois aux deux (2) mois. Un préavis écrit ainsi qu'un ordre du jour doivent être envoyés dans un délai minimal de 10 jours ouvrables précédents la rencontre. Advenant une problématique qui requiert une intervention rapide, le comité devra, à la demande d'une des parties, se rencontrer dans un délai maximal de quarante-huit (48) heures. Les représentants syndicaux y siègent sans réduction de salaire. Au besoin et après approbation des parties, celles-ci peuvent s'adjoindre des personnes ressources aux frais du demandeur.

Le comité a pour mandat de discuter des sujets d'intérêt commun, prévus ou non à la convention collective. Il fait rapport aux instances mandatées des parties et peut proposer des modifications à la convention collective. L'employeur rédige un procès-verbal faisant état des sujets traités. Les procès-verbaux font foi des discussions et doivent être signés par les parties à la fin de la rencontre, dans la mesure du possible, ou à défaut, avant la prochaine rencontre.

#### 1.04 **Comité local de relations de travail**

Les parties conviennent de maintenir un Comité local de relations de travail.

Le comité est composé de trois (3) représentants de chacune des parties et il se réunit une fois aux deux (2) mois. Un préavis écrit ainsi qu'un ordre du jour doivent être envoyés dans un délai minimal de cinq (5) jours ouvrables précédents la rencontre. Advenant une problématique qui requiert une intervention rapide, le comité devra, à la demande d'une des parties, se rencontrer dans un délai maximal de quarante-huit (48) heures. Les représentants syndicaux y siègent sans réduction de salaire. Au besoin et après approbation des parties, celles-ci peuvent s'adjoindre des personnes ressources aux frais du demandeur.

Le comité a pour mandat de discuter des sujets d'intérêt commun, prévus ou non à la convention collective. Il fait rapport aux instances mandatées des parties et peut proposer des modifications à la convention collective. L'employeur rédige un procès-verbal faisant état des sujets traités. Les procès-verbaux font foi des discussions et doivent être signés par les parties à la fin de la rencontre, dans la mesure du possible, ou à défaut, avant la prochaine rencontre.

## 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 TITULAIRE** » : signifie l'employé nommé comme tel par l'autorité compétente à un emploi continu.
- b) « **EMPLOYÉ** » : signifie toute personne couverte par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat des Cols bleus regroupés de Montréal (SCFP, 301).
- c) « **EMPLOYÉ AUXILIAIRE** » : signifie l'employé qui est embauché temporairement pour accomplir des tâches temporaires ou régulières.
- d) « **CHEF D'ÉQUIPE** » : signifie l'employé, qui en plus de remplir la fonction qui lui est attribuée en propre, dirige, si son supérieur l'exige, moins de neuf (9) employés, tout en restant sous la juridiction d'un contremaître.
- e) « **CHEF DE GROUPE** » : signifie l'employé qui dirige, si son supérieur l'exige, neuf (9) employés ou plus, mais moins de vingt-six (26). Si le nombre d'employés baisse à moins de neuf (9) au cours de la journée de travail, le chef de groupe continue d'être considéré comme tel pour le reste des heures travaillées à temps simple au cours de ladite journée. Le chef de groupe peut ne pas être tenu d'accomplir les tâches de sa fonction propre.
- f) « **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 soixante-douze (72) heures ouvrables dans ce mois.
- g) « **PÉRIODE D'ESSAI** » : signifie la période pendant laquelle le nouvel employé travaille sept cent vingt (720) heures en temps régulier à la Ville, à l'intérieur d'une période de dix-huit (18) mois consécutifs. 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.
- h) « **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 du Syndicat des Cols bleus regroupés de Montréal (SCFP, 301) sous réserve des dispositions relatives à la perte des droits d'ancienneté générale selon l'article 19. La date d'ancienneté générale d'un employé est rétroactive

à la date de la première journée de travail de l'année au cours de laquelle l'employé a complété sa période d'essai.

Nonobstant le paragraphe précédent et aux fins d'octroi du quantum de vacances uniquement, toutes les années ininterrompues de service à la Ville en qualité d'employé, c'est-à-dire sans cessation d'emploi, doivent être comptabilisées et ce, peu importe l'accréditation dans laquelle elles ont été travaillées. Ceci n'a pas pour effet de reconnaître des périodes de travail qui ne sont pas prises en compte dans l'accréditation d'origine. Cette disposition ne saurait donner quelque autre droit d'ancienneté en lien avec la présente unité de négociation.

- i) « **ANCIENNETÉ OCCUPATIONNELLE COMME TITULAIRE** » : est déterminée par la date à laquelle un employé a été titularisé dans une fonction donnée ou par la date de sa dernière nomination permanente, selon le cas, sous réserve des dispositions relatives à la perte des droits d'ancienneté selon l'article 19.

Nonobstant ce qui précède, les employés titularisés à une fonction de chauffeur (162, 600190), opérateur (599, 600810 ou 540, 601420) ou chauffeur opérateur (502, 601130) d'appareils motorisés ont comme ancienneté occupationnelle comme titulaire la date de la première titularisation à l'une ou l'autre de ces fonctions (Ancienneté de chauffeur).

Nonobstant ce qui précède, les employés titularisés à une fonction de Préposé(e) aux travaux et à la propreté (113, 603240), Préposé(e) aux travaux généraux (114, 600530) et Préposé(e) à l'entretien – sports et loisirs (116, 600470) ou Préposé(e) aux travaux et à l'entretien (446, 611720) ont comme ancienneté occupationnelle comme titulaire la date de la première titularisation à l'une ou l'autre de ces fonctions.

- j) « **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.
- k) « **ROTATION COMPLÈTE** » : les employés travaillent en rotation complète lorsqu'ils travaillent en alternance sur tous les quarts et tous les jours de la semaine.

Un employé assigné pour remplacer de façon continue à l'occasion de maladie, accident de travail ou autre, qui doit travailler les jours du premier congé hebdomadaire prévu à son ancien horaire bénéficie du taux du temps supplémentaire prévu à l'article 7 eu égard aux heures travaillées durant ces jours de congé.

Un employé assigné pour remplacer de façon continue à l'occasion de vacances bénéficiera du temps supplémentaire prévu au paragraphe précédent s'il n'a pas été avisé par écrit au moins quinze (15) jours ouvrables à l'avance.

Pour ce qui est du remplacement à l'occasion des vacances et des congés remis ajoutés aux vacances, le changement d'équipe n'est pas considéré comme une interruption à condition que l'assignation soit continue.

- l) « **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.
- m) « **POSTE** » : l'assignation particulière de l'employé dans le cadre général de sa fonction.
- n) « **ARRONDISSEMENT** » : signifie l'unité administrative relevant de la Ville de Montréal. L'arrondissement agit principalement auprès des citoyens et offre des services de proximité.
- o) « **TÂCHE** » : toute activité afférente à une fonction qui requiert un effort d'ordre physique ou mental en vue d'atteindre un but déterminé.
- p) « **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.
- q) « **ÉTAT D'URGENCE** » : Décision décrétée par les autorités municipales dans le cadre de l'application de la politique municipale de sécurité civile lors de la survenance d'un sinistre majeur, réel ou imminent, qui exige, pour protéger la vie, la santé ou l'intégrité des personnes, une action immédiate tel que défini par la Loi sur la sécurité civile.

« **SINISTRE** » : Au sens de la *Loi sur la sécurité civile*, un événement dû à un phénomène naturel, une défaillance technologique ou un accident découlant ou non de l'intervention humaine qui cause de graves préjudices aux personnes ou d'importants dommages aux biens et exige de la collectivité affectée des mesures inhabituelles, notamment une inondation, une secousse sismique, un mouvement de sol, une explosion, une émission toxique ou une pandémie. Est aussi considéré comme un sinistre, un événement exceptionnel qui porte atteinte à la sécurité d'une ou de quelques personnes.

Un sinistre peut être déclaré lorsque le coordonnateur de la sécurité civile dans le cadre du Plan de sécurité civile de l'agglomération de Montréal enclenche le niveau d'avis et de mobilisation de l'Organisation de sécurité civile de l'agglomération de Montréal (OSCAM) au niveau « intervention 1 » ou « intervention 2 ».

« **NIVEAU D'INTERVENTION 1** » : Décrété par le coordonnateur de la sécurité civile lors d'un événement dont le potentiel d'aggravation ou la perte de contrôle augmente et dont les conséquences pourraient être majeures.

« **NIVEAU D'INTERVENTION 2** » : Décrété par le coordonnateur de la sécurité civile lors d'un événement dont les conséquences sont majeures sur la population, les biens et l'environnement.

Lorsqu'un sinistre se produit et que le coordonnateur de la sécurité civile met en place le plan de sécurité civile aux niveaux d'intervention 1 ou 2, l'application des dispositions de la convention collective est suspendue pour les clauses suivantes :

- Horaire de travail;
- Temps supplémentaire;
- Droit de rappel : Avant de faire appel à des employés au sein de d'autres arrondissements ou services, l'arrondissement ou le service sinistré doit avoir rappelé au travail tous ses auxiliaires;
- Assignation au travail.

Lorsque l'état d'urgence est décrété, l'application des dispositions de la présente convention collective est suspendue sauf quant au paiement de la rémunération.

La Ville s'efforce de mettre à profit ses ressources humaines, matérielles, et organisationnelles, dans la mesure du possible, et ce, dans un but d'efficience.

Un employé qui doit veiller à la sécurité de ses proches ou de ses biens qui se trouve dans l'impossibilité de rentrer au travail à cause de cette situation doit aviser l'employeur de son absence dans les plus brefs délais.

- r) « **SERVICE** » : signifie l'unité administrative relevant de la Ville de Montréal. Ce service agit normalement comme responsable d'une ou

plusieurs activités spécifiques en soutien aux arrondissements ou comme agent de planification.

- s) « **CONJOINTS** » : signifie les personnes :
- liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
  - de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
  - de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un an.
- t) « **ANCIENNE VILLE** » : signifie la Communauté urbaine de Montréal et chacune des municipalités énumérées à l'article 5 de la *Charte de la Ville de Montréal*.
- u) « **SECTION** » : signifie la plus petite unité administrative comprise dans un arrondissement ou un service.
- v) « **SALAIRE** » : signifie la rémunération en monnaie courante excluant toute prime ou temps supplémentaire, due pour le travail ou les services d'un employé.
- w) « **SERVICE D'ORIGINE** » : signifie l'arrondissement ou le service attribué à tout employé titulaire et auxiliaire.
- x) « **PÉNURIE** » : signifie un manque de personnel à l'intérieur d'une section, d'un service ou d'un arrondissement.
- y) « **DISPONIBILITÉ** » :
- « **QUOTIDIENNE** » : Employé titulaire d'une fonction, occupant un poste, n'ayant pas de tâches à exécuter pour la journée, dans sa fonction.
  - « **SAISONNIÈRE** » : Employé titulaire d'une fonction, occupant un poste saisonnier, n'ayant pas de tâches à exécuter dans sa fonction.
  - « **HORS STRUCTURE** » : Employé titulaire d'une fonction mis en disponibilité permanente à la suite d'une coupure de poste, et ce, pour des raisons budgétaires ou opérationnelles.

### **ARTICLE 3    CONDITIONS POUR DEVENIR TITULAIRE**

3.01        Dans le cas de l'employé titulaire qui présente une demande de titularisation 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 à l'alinéa 3.02.

3.02        En regard d'une demande de titularisation, une seule date peut servir pour établir la période de référence de douze (12) mois consécutifs. L'une des dates suivantes sert à l'établissement de la période de référence de douze (12) mois consécutifs:

1.        la date de réception de la formule «demande de titularisation» par l'autorité compétente ou son remplaçant.

ou

2.        la date que l'employé titulaire inscrit sur sa formule «demande de titularisation» sans toutefois que cette date soit antérieure à trente (30) jours de calendrier de la date de réception de la formule par l'autorité compétente ou son remplaçant.

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

Dans le cas d'une titularisation en fonction supérieure, l'employé titulaire ne peut faire de réclamation pour la période comprise entre le premier jour de la période de référence prévue au premier paragraphe et les quinze (15) jours suivant la date de réception de la formule « demande de titularisation » par l'autorité compétente ou son remplaçant.

3.03        L'employé titulaire qui est rémunéré à une ou plusieurs fonctions supérieures pendant mille deux cent soixante (1 260) heures ou plus au cours d'une année est nommé titulaire à la fonction comportant le taux de salaire le plus bas de ces fonctions supérieures, pourvu qu'il en fasse la demande par écrit à l'autorité compétente ou son remplaçant. Toutefois, si l'employé titulaire a été rémunéré à une de ces fonctions durant mille deux cent soixante (1 260) heures ou plus au cours d'une année, il est nommé employé titulaire dans cette dernière fonction.

Lorsqu'un employé titulaire n'est rémunéré qu'à des fonctions de chauffeur, d'opérateur ou de chauffeur opérateur d'appareils motorisés, le nombre d'heures ouvrables requis pour être nommé titulaire dans l'une ou l'autre de ces fonctions est réduit à mille quatre-vingts (1 080) heures. Pour être titularisé à l'une ou l'autre des fonctions suivantes : *Chauffeur de véhicules motorisés « C »* (162, 600190); *Opérateur d'appareils motorisés « C »* (599,

600810); *Chauffeur-opérateur d'appareils motorisés « B »* (502, 601130); *Opérateur d'appareils motorisés « A »* (540, 601420), l'employé titulaire doit, en plus d'avoir accompli le nombre d'heures requis, être apte à conduire et opérer les véhicules de la fonction demandée qui sont identifiés à l'alinéa 3.06.

Nonobstant les deux (2) paragraphes qui précèdent, toute heure travaillée dans le cadre d'une absence prévue à la convention collective (maladie, accident de travail, vacances, férié, etc.) ne peut être comptabilisée pour fins de titularisation. Les seules heures travaillées en lien avec des besoins ponctuels, des surcroûts de travail et des départs définitifs sont comptabilisés. Le fardeau de la preuve incombe à l'employé.

Les griefs actifs à la signature de la convention collective et qui portent sur les demandes de titularisation sont référés au Comité central de relations de travail. Les services et arrondissements, de même que les employés visés, rendent disponible toute l'information pertinente dans le but de permettre une analyse adéquate des griefs. De plus, le comité a pour mandat de faire toute recommandation et de prendre, le cas échéant, toute décision permettant de clarifier le traitement des demandes de titularisation.

- 3.04 L'employé titulaire qui a été rémunéré à deux (2) ou plusieurs fonctions comportant le même taux de salaire est promu employé titulaire à la fonction dans laquelle il a travaillé le plus grand nombre d'heures.
- 3.05 L'employé titulaire, dont la demande de titularisation est refusée, en est avisé par écrit avec mention du nombre d'heures qu'il a accomplies au cours de l'année précédant sa demande. Copie de cet avis est transmise au Syndicat. Le Syndicat et l'employé reçoivent le détail des heures travaillées pour chaque demande de titularisation.
- 3.06 Nonobstant toute autre disposition de la convention collective, un employé peut, s'il a accompli le nombre d'heures requis, demander à être titularisé à une des fonctions qui suivent, même s'il ne possède pas toutes les licences prévues au descriptif de la fonction.

Lorsque l'autorité compétente ou son remplaçant 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 résulte en la rétrogradation de l'employé, à sa fonction antérieure, aux conditions de cette dernière.

Pour la fonction d'Opérateur d'appareils motorisés « A » (540, 601420), dans les activités de travaux publics, les licences sont :

- Auto niveleuse;
- Balai de rue automoteur;
- Souffleuse;

- Tracteur chargeur.

Pour la fonction de chauffeur-opérateur d'appareils motorisés « B » (502, 601130), dans les activités de travaux publics, les licences sont :

- Appareil de déblaiement trottoirs (bombardier ou autre) ;
- Camion (P.V.B. + 4 500 kg);
- Camion tasseur;
- Camion vide-puisards;
- Arroseuse;
- Épandeuse à sel en opération (avec ou sans chasse-neige);
- Grue (genre H.I.A.B.).

Dans toutes les autres unités, les licences requises sont :

- Remorqueuse;
- Camion citerne;
- Camion (P.V.B. + 4 500 kg);
- Grue;
- Arroseuse;

3.07 Un employé titulaire peut être titularisé à une fonction équivalente à la condition de faire une demande écrite à une fonction spécifique et d'y avoir accompli le nombre d'heures nécessaire tel que défini à l'alinéa 3.03, pendant les douze (12) mois consécutifs précédant sa demande.

3.08 Si l'employé titulaire est transféré dans un autre service ou arrondissement où les véhicules identifiés sont différents et qu'il n'est pas apte à conduire et opérer ces véhicules, il doit se soumettre et réussir une formation pour le(s) véhicule(s) manquant(s), à défaut de quoi il est mis en disponibilité.

## **ARTICLE 4 SÉCURITÉ D'EMPLOI ET PLANCHER D'EMPLOI**

4.01 Aucun employé titulaire ne peut être remercié de ses services ou mis à pied, ni ne subir de baisse de traitement par manque de travail ou par 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.

4.02 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. La Ville 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.

### **4.03 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, la Ville convient, le cas échéant, de négocier au préalable avec le Syndicat les modalités de ladite intégration. À défaut d'entente dans un délai de trente (30) jours, la Ville met en application sa solution et le Syndicat peut déposer un grief conformément à l'article 21 (Mode de règlement des griefs) afin de faire déterminer les modalités applicables.

### **4.04 Plancher d'emploi**

- a) Le niveau minimal d'effectifs titulaires à maintenir en tout temps est de quatre mille quatre cent cinquante (4450).
- b) Le processus de comblement des postes afin d'atteindre le plancher d'emploi prévu au paragraphe a), sera enclenché au plus tard dans les neuf (9) mois de la date de signature de la convention collective 2018-2024. Les parties conviennent que le suivi relatif à ce processus s'effectue au Comité central de relations de travail.
- c) L'employé auxiliaire qui devient titulaire en vertu du paragraphe b), reçoit un « avis de titularisation » qui lui indique sa fonction et son service ou arrondissement d'origine.

L'employé auxiliaire peut refuser sa titularisation si la fonction ou le service ou arrondissement d'origine qui lui a été attribué ne correspond pas à ses attentes. Il doit alors procéder de la façon suivante :

- Retourner l'avis de titularisation dûment signé par courrier électronique à la personne indiquée, et ce, dans les deux (2) jours ouvrables de la réception dudit avis.

L'employé auxiliaire ne peut alors être titularisé avant une période de douze (12) mois de calendrier de la date de réception de son refus.

La Ville transmet l'information à l'adresse courriel déterminée par le Syndicat, sur une liste informatique distincte, au plus tard le 30 mars de chaque année, l'information relative aux employés auxiliaires qui ont été titularisés au cours des douze (12) mois précédents en lien avec le plancher d'emploi.

#### 4.05 **Remplacement des employés titulaires**

La Ville transmet mensuellement à l'adresse courriel déterminée par le Syndicat, la liste de tout départ définitif. Toute correspondance en lien avec le respect du présent alinéa (4.05) doit être obligatoirement acheminée directement et sans délai par courrier électronique au Syndicat. C'est le cas de l'avis de trente (30) jours prévu au paragraphe a).

##### **Modalités**

- a) Lorsqu'un employé titulaire quitte définitivement la Ville, ou obtient une promotion permanente en application du présent article, le service ou arrondissement peut procéder au remplacement permanent de cet employé en annonçant les intentions de la Ville dans un délai maximal de trente (30) jours. Le délai de trente (30) jours est de rigueur. Il est toutefois convenu entre les parties que ce délai peut être plus long lorsqu'il y a un affichage prévu dans les étapes de comblement mais l'intention de combler doit être manifestée par courrier électronique dans la période de trente (30) jours, et le processus de comblement doit être fait avec diligence. Si le service ou l'arrondissement décide de procéder au remplacement de l'employé qui quitte, il peut, selon ses besoins, procéder à une substitution de la fonction, et ce, peu importe l'étape de comblement visée.

Dès la signature de la convention collective, la Ville transmet à l'adresse courriel déterminée par le Syndicat, les noms des employés en disponibilité hors structure. Puisqu'il s'agit d'une situation d'exception, advenant le cas où des employés sont déclarés en disponibilité hors structure par la suite, leur nom doit être communiqué sans délai au Syndicat.

- b) Si le service ou arrondissement décide de ne pas procéder au remplacement tel que prévu au paragraphe a), il en avise le Syndicat par courrier électronique à l'intérieur du délai de trente (30) jours.

L'employeur s'engage toutefois à respecter le plancher d'emploi prévu à l'alinéa 4.04 a).

- c) Lorsque le service ou arrondissement procède au remplacement mentionné au paragraphe a), il utilise les étapes prévues à l'alinéa 19.27. Dans ce cas, l'employé est nommé titulaire à la fonction concernée.

Nonobstant le paragraphe précédent, l'employé peut refuser d'être titularisé à la fonction concernée s'il s'agit d'une promotion. Le refus de l'employé doit être confirmé par courrier électronique par le service ou l'arrondissement. Dans ce cas, les étapes de comblement se poursuivent.

Lorsqu'il est nécessaire de nommer un employé auxiliaire ou titulaire qui est en absence en invalidité de courte durée, en congé de maternité, paternité, parental ou en absence suite à un accident de travail ou une lésion professionnelle, celui-ci est nommé titulaire à son retour au travail. La date d'ancienneté occupationnelle comme titulaire est celle qu'il aurait eue s'il ne s'était pas absenté. Cependant, cette date d'ancienneté n'a aucun autre effet rétroactif.

- d) Dans le cas de l'employé désigné en vertu des étapes de comblement prévues au paragraphe c) qui n'a pas à son actif sept cent vingt (720) heures dans la fonction à combler à l'intérieur des trente-six (36) mois précédents, il est alors assigné au poste et est nommé titulaire dès qu'il a accompli les heures requises, et ce, sans aucune autre formalité. Dans ce cas, la date d'ancienneté occupationnelle comme titulaire est la date à laquelle il est assigné audit poste.

Le précédent paragraphe n'est pas applicable pour la titularisation dans la fonction de Préposé(e) aux travaux et à l'entretien (446, 611720).

- e) L'employé auxiliaire ne peut être mis à pied pendant la période où il complète ses heures ni accéder temporairement à des fonctions supérieures, et ce, uniquement afin de lui permettre de les compléter pour accéder au statut d'employé titulaire avec tous les droits qui s'y rattachent le plus rapidement possible.

L'employé titulaire ne peut accéder temporairement à des fonctions supérieures, et ce, uniquement afin de lui permettre de compléter ses

heures et ainsi être titularisé en fonction supérieure avec tous les droits qui s'y rattachent le plus rapidement possible.

Nonobstant les deux paragraphes précédents, l'employé auxiliaire ou titulaire peut accéder à une promotion permanente. Le cas échéant, les dispositions du paragraphe d) s'appliquent.

#### **4.06 Employé titulaire absent pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs**

- a) La Ville transmet à l'adresse courriel déterminée par le Syndicat, sur une liste informatique distincte, au plus tard le 30 mars de chaque année, l'information relative aux employés titulaires absents pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs.
- b) Suivant les dispositions du paragraphe précédent, le Comité central de relations de travail se rencontre dans un délai de soixante (60) jours afin de discuter des dossiers.
- c) Dans l'éventualité où il est démontré qu'il n'y a pas de retour au travail possible, la Ville procède au remplacement de l'employé titulaire absent pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs, et ce, selon les étapes prévues à l'alinéa 19.27.
- d) La titularisation prévue au paragraphe précédent n'a pas pour effet d'augmenter le plancher d'emploi prévu à l'alinéa 4.04 a).
- e) Dans l'éventualité où un employé titulaire absent pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs est réintégré au travail, cette réintégration n'a pas pour effet d'augmenter le plancher d'emploi prévu à l'alinéa 4.04 a).

#### **Mesures transitoires**

- f) Les parties se donnent quatre-vingt-dix (90) jours, de la date de signature de la convention collective (2018-2024), pour compléter l'identification des postes non comblés en permanence du fait d'un titulaire absent depuis plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs.

## **ARTICLE 5 HEURES DE TRAVAIL**

5.01 Tous les horaires existants à la date de la signature de la convention collective sont considérés conformes et ceux-ci demeurent en vigueur tant et aussi longtemps qu'ils ne sont pas modifiés.

Créer un nouvel horaire : Il s'agit d'un ajout permanent aux horaires existants.

Modifier un horaire : On remplace l'horaire existant par un autre horaire de façon temporaire.

- a) Lorsque l'Employeur désire créer un nouvel horaire ou modifier un horaire de travail, il avise le Syndicat par écrit et transmet l'information à l'adresse courriel déterminée par le Syndicat. Il doit y avoir entente entre l'Employeur et le Syndicat.
- b) Suivant la réception de la demande écrite de l'Employeur au Syndicat, les parties ont un délai de cinq (5) jours ouvrables pour discuter.
- c) S'il n'y a pas d'entente à l'expiration du délai de 5 jours ouvrables, le Syndicat doit soumettre le cas à la procédure sommaire de grief et d'arbitrage prévue à l'alinéa 21.16, et ce, dans les trente (30) jours suivants. À l'expiration de ce délai, si le Syndicat n'a pas soumis le cas à la procédure sommaire de grief et d'arbitrage, le nouvel horaire soumis par l'Employeur est considéré comme ayant été accepté par le Syndicat et l'Employeur peut alors procéder.
- d) Cependant, si le cas est soumis à l'arbitrage, l'Employeur doit attendre la décision de l'arbitre avant d'appliquer le nouvel horaire de travail.
- e) Toute décision arbitrale concernant le nouvel horaire de travail ou la modification de l'horaire existant entre en vigueur le deuxième samedi qui suit la date de la sentence arbitrale.

5.02 La semaine normale de travail pour tous les employés cols bleus est établie à trente-six (36) heures par semaine.

5.03 Les heures quotidiennes de travail des employés sont consécutives à l'exception de la période de repas non rémunérée qui est de trente (30) ou quarante-cinq (45) minutes. La période de repas est placée entièrement entre le début de la quatrième heure et la fin de la sixième heure de travail, à moins d'une entente entre les parties.

La période de repas peut être prise sur les lieux du travail si les installations sanitaires le permettent. Si toutefois cela n'est pas possible, la période du repas peut être prise dans les endroits ou établissements situés dans les

environs immédiats du lieu où sont exécutés les travaux, tels que chalets de parcs, centres sportifs, piscines, arénas, bibliothèques, cour de service, garages, ateliers, etc., ou autres lieux, et ce, afin d'assurer rapidement un retour à l'exécution du travail et minimiser les temps de déplacements.

Pour tous les quarts de travail de moins de douze (12) heures, l'employé a droit à une pause rémunérée de quinze (15) minutes dans la première moitié de sa journée de travail et à une deuxième pause rémunérée de (15) minutes qui suivra immédiatement la période de repas. Toutefois, si l'employé s'absente immédiatement après sa période de repas, la pause est non rémunérée.

Pour les quarts de travail de douze (12) heures, l'employé a droit à une pause rémunérée de quinze (15) minutes dans la première moitié de sa journée de travail et à une deuxième pause rémunérée de (15) minutes dans la deuxième moitié de sa journée de travail. Toutefois, si l'employé s'absente durant la deuxième partie de sa journée de travail, la pause est non rémunérée.

Les pauses doivent être prises prioritairement sur les lieux du travail si les installations sanitaires le permettent.

Si toutefois cela n'est pas possible, les pauses doivent être prises dans les endroits ou établissements situés dans les environs immédiats du lieu où sont exécutés les travaux, tels que chalets de parcs, centres sportifs, piscines, arénas, bibliothèques, cour de service, garages, ateliers, etc., ou autres lieux convenus, et ce, afin d'assurer rapidement un retour à l'exécution du travail et minimiser les temps de déplacements.

Les pauses et la période de repas peuvent aussi être décalées afin d'être accordées par petits groupes d'une équipe d'employés, et ce, afin d'assurer la continuité de l'exécution des travaux.

- 5.04 La Ville convient de ne pas faire exécuter par plusieurs employés de façon à réduire la journée ou la semaine régulière de travail de chacun, un travail qui peut être fait par un seul employé à plein temps.
- 5.05 Malgré les dispositions du présent article, les services peuvent prévoir un horaire comportant les samedis et les dimanches comme jours réguliers de travail, pour un maximum de vingt pour cent (20 %) des effectifs sauf dans les services qui, à la date de signature, sont déjà au-dessus du vingt pour cent (20 %). Dans ces cas, le pourcentage d'effectifs est maintenu. De tels horaires peuvent également être mis en place afin de refléter une croissance des opérations ou de l'offre de service à la population.

La Ville fournit sur support informatique à l'adresse courriel déterminée par le Syndicat, le 15<sup>e</sup> jour de chaque mois pour chaque section :

1. Le nombre d'employés titulaires, leur nom, matricule et fonction;
  2. Le nombre d'employés titulaires dont la semaine normale de travail comporte un samedi ou un dimanche.
- 5.06 Bien que la semaine normale de travail soit généralement répartie sur quatre (4) jours, les parties peuvent s'entendre pour établir une semaine normale de travail de trente-six (36) heures réparties en trois (3) jours consécutifs de travail. Dans un tel cas, les parties s'entendent également sur les ajustements qui doivent être apportés aux autres conditions de travail par suite de la mise en place d'une semaine normale de travail de trois (3) jours.
- 5.07 Les employés doivent être avisés, par écrit, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance de tout changement apporté à leur horaire régulier de travail, à défaut de quoi l'article 7 s'applique quant au taux pour les heures travaillées à l'extérieur de l'horaire régulier de l'employé.

## **ARTICLE 6 JOURS DE CONGÉ**

6.01 Les jours fériés et chômés sont au nombre de **dix (10)** incluant nécessairement le 24 juin.

### **6.02 Congés fériés**

Les jours fériés et chômés sont les suivants :

- le 1<sup>er</sup> janvier;
- le Vendredi saint ou le dimanche de Pâques ou le lundi de Pâques;
- le lundi qui précède le 25 mai;
- le 24 juin;
- le 1<sup>er</sup> juillet;
- le premier lundi de septembre;
- le deuxième lundi d'octobre;
- le 24 décembre ou le 26 décembre;
- le 25 décembre;
- le 31 décembre ou le 2 janvier.

Les parties conviennent des modalités suivantes relativement au choix de deux (2) congés fériés durant la période des fêtes :

- a) L'employé doit choisir son congé le jour précédant Noël (24 décembre) ou le lendemain de Noël (26 décembre). Le jour de congé lui est accordé en fonction de son ancienneté occupationnelle comme titulaire, selon les besoins de la Ville, par fonction et par quart de travail;
- b) L'employé doit choisir son congé le jour précédant le jour de l'an (31 décembre) ou le lendemain du jour de l'an (2 janvier). Le jour de congé lui est accordé en fonction de son ancienneté occupationnelle comme titulaire, selon les besoins de la Ville, par fonction et par quart de travail;
- c) Un pourcentage de cinquante pour cent (50 %) de cols bleus est requis d'être disponible au travail lors de l'octroi des deux congés prévus aux paragraphes a) et b), et ce, en considération de toute demande de congés prévus à la convention collective;
- d) Le choix des employés prévu aux paragraphes a) et b) s'effectue le ou vers le 15 novembre de chaque année et l'employeur autorise les congés le ou vers le 1<sup>er</sup> décembre de chaque année.

6.03 L'indemnité de congé férié correspond au nombre d'heures que l'employé titulaire aurait travaillé ce jour-là.

- 6.04 L'employé auxiliaire reçoit l'indemnité prévue à la Loi sur les normes du travail ou à la *Loi sur la fête nationale*, selon le cas, en autant qu'il respecte les règles d'attribution qui y sont prévues.
- 6.05 Dans le cas de substitution d'un jour de fête chômé, seul est considéré jour de fête chômé le jour servant de substitut.
- 6.06 Pour bénéficier d'un jour férié et chômé, l'employé ne doit pas s'être absenté du travail, sans l'autorisation de la Ville ou sans une raison valable, le jour ouvrable qui précède ou qui suit ce jour.
- 6.07 L'employé déjà rémunéré en vertu des dispositions de l'article 9 (Maladie, accident et contrôle médical) ne bénéficie d'aucun salaire additionnel ni de remise pour ce jour férié. Le présent alinéa ne s'applique pas pendant le délai de carence prévu à l'assurance-salaire.
- 6.08 Si l'un ou l'autre des jours fériés mentionnés à l'alinéa 6.02 coïncide avec un jour de congé hebdomadaire pour l'employé travaillant selon un système de rotation complète, un maximum de douze (12) heures est alors crédité à l'employé, sans toutefois dépasser le maximum de soixante-douze (72) heures.
- Les heures ainsi créditées peuvent être utilisées à une date choisie par l'employé, après approbation du supérieur, dans l'année de référence en cours.
- 6.09 À défaut d'être utilisées, les heures sont payables au plus tard dans les trente (30) jours ouvrables suivant la fin l'année de référence précédente et ce, au taux de la fonction titulaire de l'employé ou au taux moyen des fonctions travaillées pendant l'année de référence pour l'employé auxiliaire.
- 6.10 Si l'un ou l'autre des congés fériés mentionnés à l'alinéa 6.02 coïncide avec un jour de congé hebdomadaire pour l'employé, à l'exception de ceux travaillant selon un système de rotation complète, le jour férié est déplacé à la journée ouvrable précédente ou suivante pour l'employé, et ce, après entente entre les parties au Comité local de relations de travail.
- 6.11 **Congés mobiles**
- a) L'employé titulaire a droit, le samedi suivant le dernier vendredi de décembre de chaque année, à vingt-sept (27) heures de congé mobile.
- b) L'employé auxiliaire a droit, le samedi suivant le dernier vendredi de décembre de chaque année, à une (1) heure par tranche de cinquante-sept (57) heures travaillées au cours de l'année de référence précédente.

Le salaire versé durant ce congé est basé sur le taux horaire moyen des fonctions occupées par l'employé au cours de l'année de référence précédente.

- c) Pour l'employé auxiliaire qui obtient sa permanence en cours d'année, le nombre d'heures de congé mobile acquis à titre d'auxiliaire est conservé et il acquiert, à titre de titulaire, des heures additionnelles au prorata des heures qui doivent être travaillées dans l'année de calendrier en cours (mois de service restants) en se basant sur la répartition ci-haut décrite. En aucun temps l'employé auxiliaire nommé titulaire ne peut avoir plus de vingt-sept (27) heures de congé mobile dans une année de calendrier.
  
- d) Un congé mobile peut être utilisé à tout moment dans la mesure où l'employé en a obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat ou la personne en autorité au moins quarante-huit (48) heures à l'avance. Une telle demande ne peut être refusée à moins que la bonne marche des opérations ne soit compromise. En lien avec ce qui précède, une demande de congé mobile ne peut être demandée avec un délai tel qu'il est impossible de prévoir si la bonne marche des opérations est compromise.

Les congés mobiles peuvent être fractionnés en heures. Cependant, ces heures fractionnées ne peuvent être utilisées qu'en début ou en fin de quart de travail.

- e) Ces congés mobiles doivent être utilisés et ils sont non monnayables à moins qu'un employé, malgré des demandes répétées, n'ait pu bénéficier d'un tel congé. Cette situation devrait cependant constituer l'exception et le paiement des congés mobiles non utilisés se fait au plus tard le 28 février de l'année de calendrier subséquente.

## **ARTICLE 7 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE**

**7.01** 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 à l'occasion du changement d'horaire de leur équipe.

Nonobstant ce qui précède, lors du rappel au travail d'un employé auxiliaire pour des opérations de déneigement, ce dernier est assigné sur un quart de travail existant. Ainsi, les heures de travail excédentaires à celles du quart de travail pour lequel il a été assigné sont rémunérées en temps supplémentaire. Lorsque l'employé auxiliaire a complété trente-six (36) heures de travail régulier, ce dernier doit être assigné à un horaire de travail.

### **7.02**

Aucune pratique passée ne peut être invoquée à l'encontre de l'un ou l'autre des alinéas de cet article.

### **7.03**

Dans tous les cas, le taux de rémunération du temps supplémentaire est basé sur le taux horaire régulier de la fonction remplie par l'employé à l'occasion de ce travail. Si l'employé bénéficie d'une prime de chef d'équipe ou de chef de groupe, le taux du temps supplémentaire s'y applique également.

### **7.04**

Le travail supplémentaire est rémunéré au taux de salaire de cent cinquante pour cent (150 %) par rapport au salaire régulier prévu aux annexes.

### **7.05**

L'employé reçoit, pour tout travail exécuté lors des jours fériés (alinéa 6.02), lors d'un congé mobile (alinéa 6.11), ou lors des vacances (alinéas 10.04 ou 10.05), en plus de son salaire régulier s'il y a lieu, un salaire calculé à cent cinquante pour cent (150 %) par rapport au salaire régulier prévu aux annexes.

## **7.06**

Le travail exécuté le dimanche par tout employé dont les congés hebdomadaires sont fixés les samedi et dimanche est rémunéré au taux de salaire de deux cents pour cent (200 %) par rapport au salaire régulier prévu aux annexes.

## **7.07**

Le travail exécuté par un employé ayant un horaire de rotation ou dont les congés hebdomadaires sont fixés d'autres jours que les samedi et dimanche est rémunéré au taux de deux cents pour cent (200 %) par rapport au salaire régulier prévu aux annexes pour le jour de congé hebdomadaire remplaçant le dimanche seulement. Un seul congé hebdomadaire par semaine est identifié comme un dimanche.

## **7.08**

La journée du dimanche ou son substitut est de minuit et une minute le matin à minuit et une minute le lendemain matin.

## **7.09**

L'employé obligé de 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.

Si la présence de l'employé est de nouveau requise après qu'une période de trois (3) heures se soit écoulée à compter du début de sa présence au travail, ce dernier est à nouveau rémunéré pour un minimum de trois (3) heures.

## **7.10**

L'employé titulaire peut convertir en temps le travail rémunéré à temps supplémentaire effectué jusqu'à un maximum de soixante-douze (72) heures par année, année se terminant le dernier vendredi de septembre. L'année suivante débute le lendemain.

À défaut d'être utilisé avant le dernier vendredi de septembre, le solde est payable au plus tard dans les trente (30) jours ouvrables suivant la

fin de la période mentionnée au paragraphe précédent et ce, au taux de la fonction titulaire de l'employé. Une telle modification à l'année de référence prévue à la convention collective ne s'applique qu'au présent alinéa.

Malgré les paragraphes précédents, les ententes locales ayant une date de paiement différente sont maintenues en vigueur jusqu'à ce que la paie de ces cols bleus soit prise en charge par le système centralisé.

Les heures ainsi accumulées peuvent être utilisées au choix de l'employé, sur approbation du supérieur immédiat. L'employé doit en faire la demande au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance.

### **7.11 Distribution du temps supplémentaire**

Sous réserve de la compétence suffisante pour accomplir le travail nécessitant du temps supplémentaire, celui-ci est exécuté à tour de rôle par ordre d'ancienneté occupationnelle comme titulaire à même le bassin des titulaires d'un même quart de travail (jour, soir ou nuit) dans la section, puis le travail est offert à tour de rôle par ordre d'ancienneté occupationnelle comme titulaire à même le bassin des titulaires de tous les autres quarts de travail dans la section.

S'il y a pénurie, le temps supplémentaire est d'abord offert à tour de rôle, par section, aux employés titulaires inscrits sur la liste d'admissibilité en vertu de l'alinéa 19.19 (Ancienneté), sous réserve de la compétence suffisante de ceux-ci à accomplir le travail. Par la suite, si nécessaire, ce temps supplémentaire est offert à tour de rôle aux employés auxiliaires de la section inscrits sur la liste d'admissibilité en vertu de l'alinéa 19.18 (Ancienneté), sous réserve de la compétence suffisante de ceux-ci à accomplir le travail.

Si la pénurie subsiste, l'employé titulaire de la fonction requise est désigné par ordre inverse d'ancienneté occupationnelle comme titulaire, sous réserve de la compétence suffisante de celui-ci à accomplir le travail.

Si la pénurie subsiste, l'employé inscrit sur la liste d'admissibilité est désigné par ordre inverse d'ancienneté générale, sous réserve de la compétence suffisante de celui-ci à accomplir le travail.

Dans le cas de temps supplémentaire requis sur une équipe en rotation, le travail est offert à tour de rôle par ancienneté occupationnelle comme titulaire aux employés en congé hebdomadaire puis à ceux qui doivent travailler en temps régulier cette journée-là, sous réserve de la compétence suffisante à accomplir ce travail en temps supplémentaire.

Dans le cas de temps supplémentaire requis sur une équipe qui est sur la route, le travail est offert par ordre d'ancienneté occupationnelle comme titulaire aux employés de l'équipe, sous réserve de la compétence suffisante de ceux-ci à accomplir ce travail en temps supplémentaire.

Dans le cas de temps supplémentaire requis dans un édifice municipal, le travail est offert à tour de rôle par ordre d'ancienneté occupationnelle comme titulaire aux employés qui y travaillent, sous réserve de la compétence suffisante de ceux-ci à accomplir ce travail en temps supplémentaire.

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 à l'employé déjà assigné à ce travail. Tout employé qui travaille en heures supplémentaires continues pour plus de trois (3) heures perd son tour de rôle.

## **7.12**

L'employé titulaire ne désirant pas effectuer du temps supplémentaire complète un formulaire qu'il remet à son supérieur immédiat. La liste des employés titulaires intéressés à effectuer du temps supplémentaire est affichée.

Toutefois, l'employé titulaire qui désire ajouter son nom, complète le formulaire à cet effet et le remet à son supérieur immédiat. Son nom est inscrit sur la liste dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception de sa demande.

## **7.13**

L'employé titulaire qui ne peut être rejoint, qui refuse ou néglige de faire du travail en temps supplémentaire lorsque requis, est considéré comme ayant fourni ce temps supplémentaire.

## **7.14**

L'employé qui est en libération syndicale est réputé être au travail pour les fins de l'octroi du temps supplémentaire, sous réserve d'avoir complété le formulaire requis et d'être effectivement apte à effectuer le travail requis.

## **7.15**

Les heures de travail supplémentaire exécutées par les employés titulaires sont inscrites sur le formulaire apparaissant à l'Annexe « C » de la convention collective ou tout autre formulaire contenant au minimum les mêmes renseignements. Ce formulaire est affiché en permanence dans les sections. Ces formulaires sont remis à jour au plus tard au début de chaque semaine.

## **ARTICLE 8    CONGÉ MIEUX-ÊTRE, CONGÉS PERSONNELS, CONGÉS SOCIAUX ET AUTRES ABSENCES**

### **8.01    Congé mieux-être**

- a) L'employé titulaire a droit, au cours d'une année de référence, à neuf (9) heures de congé mieux-être.
- b) L'employé auxiliaire a droit à un maximum de neuf (9) heures de congé mieux-être au cours d'une année de référence, à raison d'une (1) heure pour chaque tranche de cent soixante et onze (171) heures travaillées au cours de l'année de référence précédente.

Le salaire versé durant ce congé est basé sur le taux horaire moyen des fonctions occupées par l'employé auxiliaire au cours de l'année de référence précédente.

- c) Pour l'employé auxiliaire qui obtient sa permanence en cours d'année, le nombre d'heures de congé mieux-être acquis à titre d'auxiliaire est conservé et il acquiert, à titre de titulaire, des heures additionnelles au prorata des heures qui doivent être travaillées dans l'année de calendrier en cours (mois de service restants) en se basant sur la répartition ci-haut décrite. En aucun temps l'employé auxiliaire nommé titulaire ne peut avoir plus de neuf (9) heures de congé mieux-être dans une année de calendrier.
- d) Ce congé mieux-être peut être utilisé à tout moment dans la mesure où l'employé en a obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat ou la personne en autorité au moins quarante-huit (48) heures à l'avance.
- e) Ce congé mieux-être doit être utilisé en une seule journée. Il est non monnayable et il ne peut être reporté à l'année de référence suivante.

### **8.02    Congés personnels**

L'employé peut, sur approbation de son supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable, compte tenu des besoins de la Ville, et en autant qu'il puisse être remplacé sans charge additionnelle pour la Ville, 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. À l'exception de la banque d'heures prioritaires pour absence en maladie ou obligations familiales ou parentales prévue à l'alinéa 9.18 qui ne peut être utilisée à cette fin, ces absences sont déduites soit des crédits de congé de maladie (alinéas 9.06 ou 9.08), de la banque de temps compensé (alinéa 7.10), du congé mieux-être (alinéa 8.01) ou du crédit de congé mobile (alinéa 6.11), au choix de l'employé.

De plus, ces absences peuvent être prises sans salaire, au choix de l'employé.

### **8.03 Congés sociaux**

L'employé peut s'absenter de son travail dans les cas suivants :

a) Lors de son mariage :

Une (1) semaine, y compris le jour du mariage;

b) Lors du mariage de son enfant ou d'un enfant de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, de son père ou de sa mère :

Le jour de ce mariage s'il s'agit d'un jour ouvrable pour l'employé;

c) Lors du décès ou des funérailles du père, de la mère, du conjoint, de son enfant ou d'un enfant de son conjoint, d'un frère ou d'une sœur :

Une (1) semaine y compris le jour des funérailles;

d) Lors du décès ou des funérailles d'un grand-parent, du beau-frère, de la belle-soeur, du gendre, de la bru, d'un petit-enfant, du père, de la mère, d'un frère ou d'une soeur ou d'un grand-parent du conjoint :

Le jour du décès ou des funérailles s'il s'agit d'un jour ouvrable pour l'employé;

e) Lors du décès de l'oncle, de la tante, de l'oncle ou de la tante du conjoint, le jour du baptême d'un enfant :

Le jour de ces cérémonies s'il s'agit d'un jour ouvrable pour l'employé;

f) Congé familial :

Ce congé est accordé conformément à la *Loi sur les normes du travail*.

	Mariage		Décès	
	Alloués	Rémunérés	Alloués	Rémunérés
<b>La personne salariée</b>	1 semaine	2 jours		
<b>Conjoint</b>			1 semaine	2 jours
<b>Son enfant</b>	Le jour <sup>1</sup>	0	1 semaine	2 jours
<b>Enfant de son conjoint</b>	Le jour <sup>1</sup>	0	1 semaine	2 jours
<b>Petits-enfants</b>		0	Le jour <sup>1</sup>	0
<b>Père</b>	Le jour <sup>1</sup>	0	1 semaine	2 jours
<b>Mère</b>	Le jour <sup>1</sup>	0	1 semaine	2 jours
<b>Père du conjoint</b>			Le jour <sup>1</sup>	0
<b>Mère du conjoint</b>			Le jour <sup>1</sup>	0
<b>Frère</b>	Le jour <sup>1</sup>	0	1 semaine	2 jours
<b>Sœur</b>	Le jour <sup>1</sup>	0	1 semaine	2 jours
<b>Grands-parents</b>			Le jour <sup>1</sup>	0
<b>Oncle</b>			Le jour <sup>2</sup>	0
<b>Tante</b>			Le jour <sup>2</sup>	0
<b>Gendre</b>			Le jour <sup>1</sup>	0
<b>Bru</b>			Le jour <sup>1</sup>	0
<b>Frère du conjoint</b>			Le jour <sup>1</sup>	0
<b>Sœur du conjoint</b>			Le jour <sup>1</sup>	0
<b>Oncle du conjoint</b>			Le jour <sup>2</sup>	0
<b>Tante du conjoint</b>			Le jour <sup>2</sup>	0
<b>Grands-parents du conjoint</b>			Le jour <sup>1</sup>	0
<b>Baptême d'un enfant</b>	Le jour <sup>2</sup>	0		

<sup>1</sup> Le jour du mariage, du décès ou des funérailles, s'il s'agit d'un jour ouvrable pour l'employé.

<sup>2</sup> Le jour des cérémonies, s'il s'agit d'un jour ouvrable pour l'employé.

## 8.04

Sauf pour les situations mentionnées à l'alinéa 8.03 a) et c), si le mariage ou les funérailles ont lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres du port d'attache, l'employé a droit à un jour additionnel.

## 8.05

Parmi les jours d'absences motivées à l'alinéa 8.03, deux (2) jours sont sans retenue de salaire dans les cas suivants:

- a) Lors du mariage de l'employé;
- b) À l'occasion du décès ou des funérailles du père, de la mère, de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, du frère ou de la sœur de l'employé.

À l'exception de la banque d'heures prioritaires pour absence en maladie ou obligations familiales ou parentales prévue à l'alinéa 9.18 qui ne peut être utilisée à cette fin, les autres jours sont déduits de ses banques ou peuvent être pris sans salaire, au choix de l'employé.

## **8.06**

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

## **8.07 Absence comme juré ou témoin**

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 ou d'heures requis. La Ville continue à verser le salaire qu'il aurait reçu s'il avait été au travail, sauf pour la rémunération en temps supplémentaire, mais l'employé rembourse à la Ville le montant des honoraires reçus pour les heures d'absence 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 si celle-ci a duré plus de deux (2) heures.

Pour avoir droit au paiement prévu aux alinéas 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.

## **8.08**

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 au taux du temps et demi, pour chaque journée complète de travail où l'employé a comparu en cour.

## **ARTICLE 9 MALADIE, ACCIDENT DE TRAVAIL ET CONTRÔLE MÉDICAL**

### **9.01**

La Ville 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.

La Ville verse ce salaire à l'employé à l'époque où elle le lui aurait normalement versé si celui-ci fournit l'attestation médicale requise du médecin.

### **9.02**

La Ville 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 complets suivant le début de cette incapacité. Quant au reste, la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* s'applique.

La Ville verse ce salaire à l'employé à l'époque où elle le lui aurait normalement versé si celui-ci fournit l'attestation médicale requise du médecin.

### **9.03**

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 des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

### **9.04**

Dans les cas de maladies ou d'accidents autres que ceux régis par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et ses amendements, l'employé régi par le présent contrat retire les bénéfices suivants:

## **9.05 Crédits de congé de maladie**

Malgré l'alinéa 2.01 p), l'année de référence pour le présent article signifie la période allant du samedi suivant le dernier vendredi de décembre d'une année jusqu'au dernier vendredi de décembre de l'année suivante.

## **9.06 Crédits de congé de maladie pour l'employé auxiliaire**

L'employé auxiliaire qui a fourni deux cent quatre-vingt-huit (288) 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 une (1) heure de crédit de maladie par tranche de vingt-cinq (25) heures travaillées au cours de l'année de référence précédente jusqu'à un maximum de soixante-quinze (75) heures.

Le salaire versé durant l'absence en maladie est rémunéré à quatre-vingt pour cent (80 %), du taux horaire moyen des fonctions occupées par l'employé au cours de l'année de référence précédente, à l'exception de la banque d'heures prioritaires pour absence en maladie ou obligations familiales ou parentales prévue à l'alinéa 9.18.

Toutefois, dans le cas de majoration du taux horaire durant l'année de référence en cours, le taux horaire moyen est calculé en prenant pour base les taux en vigueur au moment où l'employé est absent en maladie.

## **9.07 Crédits de congé maladie pour l'employé auxiliaire nommé titulaire au cours d'une année de référence**

- a) L'employé nommé titulaire au cours d'une année de référence a droit, à compter de sa titularisation, à un crédit de maladie égal à un douzième (1/12) de soixante-douze (72) heures par mois complet de service restant à l'année de référence en cours.
- b) L'employé nommé titulaire au cours d'une année de référence, conserve le solde de son crédit de maladie accumulé à titre d'employé auxiliaire durant l'année de référence précédente ainsi que durant l'année de référence en cours conformément à l'alinéa 9.06. Au moment de sa titularisation, l'employé aura un maximum de soixante-douze (72) heures à utiliser au cours de l'année de référence et se verra monnayer l'excédent.

## **9.08 Crédits de congé de maladie pour l'employé titulaire**

L'employé titulaire reçoit un crédit de maladie égal à un douzième (1/12) de soixante-douze (72) heures par mois complet de service de l'année de référence précédente.

Le salaire versé durant l'absence en maladie est rémunéré à quatre-vingt pour cent (80 %) du taux de la fonction titulaire, à l'exception de la banque d'heures prioritaires pour absence en maladie ou obligations familiales ou parentales prévue à l'alinéa 9.18.

## **9.09**

Nonobstant les alinéas 9.06, 9.07 et 9.08, l'employé qui réintègre son emploi à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, reçoit les mêmes crédits de maladie que ceux dont il bénéficierait s'il avait continué à exercer son emploi durant la période de référence précédente et celle en cours.

## **9.10**

Au plus tard le 28 février de chaque année, la Ville paye à l'employé titulaire, après déductions applicables, le solde de crédit de maladie non utilisé à cent pour cent (100 %) du taux de sa fonction titulaire pour la période du samedi suivant le dernier vendredi de décembre d'une année jusqu'au dernier vendredi de décembre de l'année précédente au taux de la fonction titulaire dudit employé au 31 décembre.

L'employé titulaire peut aussi choisir de transférer ce solde dans un REER ou l'appliquer au rachat de son régime de retraite.

## **9.11**

Au plus tard le 28 février de chaque année, la Ville paye à l'employé auxiliaire, après déductions applicables, le solde de crédit de maladie non utilisé à cent pour cent (100 %) pour la période du samedi suivant le dernier vendredi de décembre d'une année jusqu'au dernier vendredi de décembre de l'année précédente, au taux de salaire moyen des fonctions occupées pendant l'année par ledit employé.

L'employé auxiliaire peut aussi choisir de transférer ce solde dans un REER ou l'appliquer au rachat de son régime de retraite.

## 9.12

L'employé auxiliaire suspendu de ses fonctions ou temporairement mis à pied ne peut utiliser son crédit de maladie durant cette période de suspension ou durant la période de mise à pied.

De plus, l'employé auxiliaire qui ne se présente pas au travail pour cause de maladie à l'occasion d'un rappel ne peut bénéficier de son crédit d'heures en maladie durant les deux (2) premiers jours de son absence.

## 9.13 **Mesures transitoires à la date de la signature de la convention collective concernant tous les crédits de maladie acquis avant le 1<sup>er</sup> janvier 2005**

Pour les employés qui détiennent des heures de maladie acquises avant le 1<sup>er</sup> janvier 2005, cette banque est abolie.

Le solde des heures de maladie est traité selon les modalités suivantes, au choix de l'employé :

- Transférer un maximum de cent huit (108) heures dans la banque de report de vacances de cent huit (108) heures prévue à l'alinéa 10.13;
- Recevoir un paiement sur un (1) an, deux (2) ou trois (3) ans;
- Transférer les sommes dans un REER;
- Les formulaires de choix sont transmis par la Ville;
- Le taux horaire utilisé pour le paiement est celui du 31 décembre 2017;

#### **9.14**

La Ville doit établir le nombre d'heures accumulées en faveur de chaque employé, en prenant pour base le solde d'heures en maladie au crédit de chacun, le premier jour de chaque année de référence.

#### **9.15**

L'employé qui quitte définitivement son emploi ou qui prend sa retraite, bénéficie d'un montant en argent équivalant au solde d'heures de maladie à son crédit, calculé sur la base du taux de salaire de sa fonction de titularisation, au moment du départ, s'il s'agit d'un employé titulaire, et selon le taux moyen s'il s'agit d'un employé auxiliaire. En cas de décès de l'employé, les ayants droit reçoivent cette somme.

#### **9.16**

Pour les fins de l'alinéa 9.15, l'employé titulaire n'a droit, pour l'exercice pendant lequel il quitte son emploi, qu'à un crédit d'un douzième (1/12) du crédit à cent pour cent (100 %) du taux de sa fonction titulaire par mois complet de service à la Ville. Quant à l'employé auxiliaire, il n'a droit qu'à une (1) heure de crédit de maladie par tranche de vingt-cinq (25) heures travaillées jusqu'à un maximum de soixante-quinze (75) heures.

#### **9.17**

Au plus tard le 15 février de chaque année, la Ville transmet au Syndicat une liste des employés indiquant pour chacun le nombre d'heures en maladie accumulées à leur crédit.

La Ville convient de maintenir pour tous les employés titulaires la pratique actuelle de l'ancienne Ville de Montréal quant aux crédits de maladie accordés par anticipation aux employés titulaires.

L'inscription du solde d'heures en maladie, apparaissant sur le talon de chèque de paie des employés, constitue un aide-mémoire autant pour la Ville 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.

### **9.18 Banque d'heures prioritaires pour absence en maladie ou obligations familiales ou parentales**

L'employé titulaire a droit à un crédit annuel de dix-huit (18) heures dans sa banque d'heures prioritaires pour absence en maladie ou obligations familiales ou parentales, rémunéré à cent pour cent (100 %) du taux de sa fonction titulaire. Ces heures doivent être utilisées en priorité pour les absences en maladie, les obligations familiales ou parentales. Ces heures ne sont pas monnayables et ne peuvent être reportées à l'année de référence suivante.

L'employé auxiliaire a droit à un crédit annuel de dix-huit (18) heures dans sa banque d'heures prioritaires pour absence en maladie ou obligations familiales ou parentales après trois (3) mois de services continus, rémunéré à cent pour cent (100 %), du taux horaire moyen des fonctions occupées par l'employé au cours de l'année de référence précédente. Ces heures doivent être utilisées en priorité pour les absences en maladie, les obligations familiales ou parentales. Ces heures ne sont pas monnayables et ne peuvent être reportées à l'année de référence suivante. L'application de cette disposition prendra fin lorsque les systèmes informatiques permettront d'appliquer intégralement la formule de paiement prévue à l'article 62 de la *Loi sur les normes du travail*.

### **9.19 Absence en maladie**

Si un employé est obligé de quitter son travail pour cause de maladie, il doit d'abord utiliser sa banque d'heures prioritaires pour absence en maladie ou obligations familiales ou parentales prévue à l'alinéa **9.18**. Par la suite, il doit utiliser ses crédits de congé de maladie prévus aux alinéas 9.06 ou 9.08, et ce, au prorata de ses heures ou fraction d'heures d'absence.

### **9.20 Absence pour obligations familiales ou parentales**

Un employé peut s'absenter du travail pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents. Le cas échéant, il doit d'abord utiliser sa banque d'heures prioritaires pour absence en maladie ou obligations familiales ou parentales prévue à l'alinéa 9.18. Par la suite, il peut utiliser ses crédits de congé de maladie prévus aux alinéas 9.06 ou 9.08, ou le prendre sans solde.

## **9.21 Assurance invalidité de courte durée pour l'employé titulaire**

La Ville s'engage à contracter une police d'assurance garantissant à tout employé titulaire, qui satisfait aux conditions prévues à ladite police d'assurance notamment celles relatives aux règles d'admissibilité qui y sont prévues, une indemnité d'invalidité de courte durée égale à soixante-dix pour cent (70 %) du salaire de sa fonction titulaire au début de l'invalidité, pour une période de vingt-six (26) semaines après un délai de carence de trente-six (36) heures ouvrables. Copie de ladite police est remise au Syndicat.

Cette indemnité est payable à l'employé titulaire sous réserve des conditions de ladite police d'assurance notamment quant à celles relatives aux règles d'exclusion et de fin des prestations.

Les dispositions de l'article 21 (Mode de règlement des griefs) ne s'appliquent pas eu égard aux décisions de l'assureur.

Pour le délai de carence de trente-six (36) heures ouvrables prévu au premier paragraphe, l'employé titulaire doit d'abord utiliser sa banque d'heures prioritaires pour absence en maladie ou obligations familiales ou parentales prévue à l'alinéa 9.18. Par la suite, il doit utiliser ses crédits de congé de maladie prévus à l'alinéa 9.08. À défaut d'avoir un solde suffisant, il peut, à son choix, demeurer sans solde ou utiliser ses autres banques de congés.

## **9.22 Assurance invalidité de longue durée pour l'employé titulaire**

La Ville s'engage à contracter une police d'assurance, garantissant à tout employé titulaire, qui satisfait aux conditions prévues à ladite police d'assurance notamment celles relatives aux règles d'admissibilité qui y sont prévues, une indemnité d'invalidité de longue durée égale à soixante-dix pour cent (70 %) du salaire de sa fonction titulaire au début de l'invalidité après l'expiration de l'invalidité de courte durée. Copie de ladite police est remise au Syndicat.

Cette indemnité est payable à l'employé titulaire sous réserve des conditions de ladite police d'assurance notamment quant à celles relatives aux règles d'exclusion et de fin des prestations.

Les dispositions de l'article 21 (Mode de règlement des griefs) ne s'appliquent pas eu égard aux décisions de l'assureur.

### **9.23 Assurance invalidité de longue durée pour l'employé auxiliaire qui compte au moins cinq (5) ans d'ancienneté générale**

La Ville s'engage à contracter une police d'assurance, garantissant à tout employé auxiliaire qui compte au moins cinq (5) ans d'ancienneté générale et qui satisfait aux conditions prévues à ladite police d'assurance notamment celles relatives aux règles d'admissibilité qui y sont prévues, une indemnité d'invalidité de longue durée non indexée égale à soixante-dix pour cent (70 %) du salaire gagné l'année civile précédente, et ce, après l'expiration d'un délai de carence de vingt-sept (27) semaines. Copie de la police est remise au Syndicat.

Cette indemnité est payable à l'employé auxiliaire sous réserve des conditions de ladite police d'assurance notamment quant à celles relatives aux règles d'exclusion et de fin des prestations.

Les dispositions de l'article 21 (Mode de règlement des griefs) ne s'appliquent pas eu égard aux décisions de l'assureur.

### **9.24 Arbitrage médical**

En lien avec les alinéas 9.21, 9.22 et 9.23, pour toute période d'absence pendant laquelle l'employé ne touche pas de prestation d'invalidité de l'assureur, alors que le médecin traitant de l'employé justifie l'absence, le médecin de la Ville décide si l'absence est motivée et détermine la date à laquelle l'employé peut reprendre son travail.

Si le médecin de l'employé et celui de la Ville diffèrent d'opinion, ils recommandent la nomination d'un troisième (3<sup>ième</sup>) médecin. Le choix du médecin lie les parties. Ce médecin doit établir, conformément au contrat d'assurance, si l'employé répond à la définition d'invalidité qui est prévue en application des alinéas 9.21, 9.22 ou 9.23. Il rend une décision dans les meilleurs délais. Sa décision est finale et lie les parties, incluant l'assureur. Les honoraires du troisième (3<sup>ième</sup>) médecin sont payés à part égales par la Ville et l'employé concerné.

La période d'absence prévue aux paragraphes précédents est réputée autorisée par la Ville. S'il y a lieu, des prestations d'assurance salaire seront versées rétroactivement.

Durant la période d'attente, l'employé peut présenter une demande à l'assurance-emploi et la Ville fournit les informations requises à cet effet.

Advenant le cas où tant le médecin de l'employé que celui de la Ville, en tenant compte des définitions applicables, confirment que l'employé est

invalide et que l'Assureur ne verse toujours pas de prestation, ces cas sont référés au Comité central de relations de travail.

### **9.25 Examen médical à l'embauche**

- a) La Ville fait subir un examen médical aux employés lors de leur embauche ou au cours de leur période d'essai selon l'alinéa 2.01 g). L'employé qui refuse de subir cet examen ou l'employé dont l'examen médical n'est pas satisfaisant est immédiatement remercié de ses services. Si cet examen médical est satisfaisant, l'employé n'a pas à subir un nouvel examen médical pour fins de titularisation. La Ville ne peut pas refuser la demande de titularisation d'un employé si elle ne s'est pas prévaluée des dispositions du présent alinéa dans le délai prévu.

Si le médecin de la Ville en vient à la conclusion que les anomalies constatées lors de l'examen médical peuvent être corrigées dans un délai ne dépassant pas cinq (5) mois, l'employé peut faire l'objet d'une révision médicale. En ces cas, la Ville peut congédier un employé pour raison de santé, en tout temps, durant cette période.

- b) Dans tous les cas, l'employé qui a subi avec succès l'examen médical prescrit dans les délais prévus au paragraphe a) de l'alinéa 9.24 n'est pas soumis à un nouvel examen médical aux fins d'être nommé employé titulaire, sauf s'il est réembauché après avoir perdu ses droits d'ancienneté.

La décision des médecins de la Ville est finale.

### **9.26 Examen médical en cours d'emploi**

- a) La Ville peut, en tout temps, exiger qu'un employé subisse un examen médical devant ses médecins.

Tous frais monétaires exigés par un médecin à l'employé pour établir un rapport médical suite à une demande d'information de la compagnie d'assurance est remboursé par la Ville à l'employé dans les quinze (15) jours suivant la demande faite par l'employé.

- b) Dans le cas où, à la suite d'un examen médical, la Ville décide de muter un employé titulaire, de le rétrograder, de ne plus lui permettre de remplir ses fonctions habituelles, de l'empêcher d'accéder à une fonction supérieure, elle 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.

Ce privilège s'applique également à l'employé auxiliaire ayant complété sa période d'essai.

L'employé titulaire, rétrogradé par suite d'accident de 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 la Ville 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 la Ville.
- 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.

#### **9.27 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 19, dès qu'un employé titulaire est considéré apte au travail, suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, la Ville le réintègre d'abord dans sa fonction s'il est en mesure de l'accomplir, en tenant compte de ses capacités résiduelles, ou dans toute autre fonction qu'il est capable d'accomplir, sans diminution de salaire.
- b) L'employé visé au paragraphe a) ayant des limitations permanentes et qui est réintégré dans une fonction autre que la sienne ne peut être déplacé par un autre employé.
- c) L'employé titulaire qui n'a pas recouvré un emploi conformément aux paragraphes a), b), et d), ne peut être remercié de ses services.
- d) Sous réserve du paragraphe c), à défaut d'emploi disponible conforme à sa condition physique et à ses qualifications, les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les 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) Dès qu'un employé auxiliaire est considéré apte au travail, suite à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, la Ville le réintègre en tenant compte de ses capacités résiduelles, d'abord dans la fonction pré-lésionnelle puis dans une fonction qu'il est en mesure d'accomplir, et ce, jusqu'à concurrence du nombre de jours pendant lesquels il aurait travaillé s'il était demeuré au travail, compte tenu des dispositions de l'article 19.
- f) Le Comité central de relations de travail a le mandat de traiter, en s'assurant la participation des personnes ressources appropriées, de la question de la réintégration au travail et des différentes problématiques qui s'y rattachent. Le cas échéant, les parties peuvent faire les recommandations jugées pertinentes et définir les orientations à adopter.

## **9.28 Réintégration inter-unités syndicales**

La Ville et le Syndicat s'entendent pour examiner la faisabilité, le cas échéant, de réintégrations inter-unités syndicales suite à un accident de travail ou à une maladie professionnelle et conviennent de négocier des modalités qui permettent ces réintégrations. Les parties conviennent qu'il s'agit d'une procédure exceptionnelle, compte tenu des contraintes potentielles.

La Ville et le Syndicat s'entendent sur les principes suivants:

- a) 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;
- b) Un employé titulaire couvert par la présente unité d'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.

## **9.29 Obligation d'accommodement en regard des employés ayant des limitations fonctionnelles**

Le service ou l'arrondissement ainsi que le Syndicat reconnaissent qu'ils ont une obligation d'accommodement en regard des employés ayant

des limitations fonctionnelles à la suite d'un dossier CNESST, SAAQ, IVAC ou pour toute condition personnelle en raison d'une incapacité physique ou psychologique.

À cette fin, le Comité local de relations de travail doit privilégier la recherche de solutions afin de s'acquitter de son obligation de trouver une solution relativement à l'employé concerné.

En cas de mésentente entre les parties, le dossier de l'employé **est** référé au Comité central de relations de travail afin de poursuivre les discussions et d'en arriver à une solution.

## ARTICLE 10 VACANCES

### 10.01

L'employé auxiliaire qui compte moins de deux (2) ans de service au 30 avril a droit, le samedi suivant le dernier vendredi d'avril de chaque année, à deux (2) semaines de vacances.

L'employé auxiliaire qui compte entre deux (2) ans et cinq (5) ans de service a droit, le samedi suivant le dernier vendredi d'avril de chaque année, à trois (3) semaines de vacances.

### 10.02

L'employé titulaire a droit, à compter du samedi suivant le dernier vendredi d'avril et au cours de chaque année de référence subséquente, au nombre de semaines de vacances, tel qu'indiqué ci-après, selon le nombre d'années d'ancienneté générale à la Ville :

A	B	C	D	E
Moins de 2 ans	2 ans, moins de 5 ans	5 ans, moins de 15 ans	15 ans, moins de 20 ans	20 ans et plus
2 semaines	3 semaines	4 semaines	5 semaines	6 semaines

Cependant, l'employé titulaire 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 le samedi suivant le dernier vendredi d'avril précédent du nombre de semaines de vacances prévu pour cette catégorie supérieure.

L'employé ayant droit à cinq (5) semaines ou six (6) semaines de vacances peut réduire ses vacances d'une (1) semaine et obtenir un montant d'argent égal au salaire hebdomadaire de sa fonction de titularisation.

Pour bénéficier du paragraphe précédent, l'employé doit faire sa demande lors de son choix de vacances conformément à l'alinéa 10.10. L'employé qui se prévaut de cet alinéa reçoit ce montant d'argent en même temps que sa première période de prise de vacances.

### **10.03**

L'employé titulaire qui quitte la Ville a droit, pour l'année de référence en cours, aux jours de vacances accumulés en vertu de l'alinéa 10.02, calculés à raison d'un douzième (1/12) par mois complet de service jusqu'à concurrence du nombre de semaines de vacances prévu dans chacune des catégories du tableau de l'alinéa 10.02.

### **10.04**

Sous réserve des besoins de la Ville et en tenant compte qu'en principe l'époque des vacances s'étend du 1<sup>er</sup> mai au 30 septembre, les vacances sont accordées aux employés d'une section par ancienneté générale dans chacune des fonctions. Les périodes de vacances sont d'une durée minimale d'une (1) semaine à la fois. L'employé peut prendre la totalité de ses vacances en une seule période continue.

### **10.05**

- a) Nonobstant l'alinéa 10.04, l'employé peut, si les besoins le permettent, prendre deux (2) semaines de vacances en période d'une (1) journée à la fois. L'employé doit faire sa demande à son supérieur immédiat au moins sept (7) jours à l'avance.
- b) Nonobstant l'alinéa 10.04, en ce qui concerne l'employé travaillant sur un horaire de fin de semaine et pour lequel la période de vacances chevauche deux périodes de paie, l'ensemble de ses vacances peut être pris en période d'une journée à la fois, à la condition qu'il prenne des journées de vacances de façon consécutive. Si tel n'est pas le cas, le paragraphe a) s'applique.
- c) Dans l'éventualité où la prise d'une semaine complète de vacances inclut un congé férié, le solde résiduel est payable après la fin de la période de référence ou reporté dans la banque de report de vacances de cent huit (108) heures prévue à l'alinéa 10.12.

### **10.06**

Dans le cas de l'employé titulaire ayant au moins un (1) an d'ancienneté générale au 30 avril, le salaire versé durant les jours de vacances est celui de sa fonction titulaire.

## 10.07

Dans le cas de l'employé titulaire ayant moins d'un (1) an d'ancienneté générale au 30 avril, le salaire versé durant les jours de vacances ou à l'occasion de son départ définitif équivaut à quatre pour cent (4 %) du salaire gagné au cours de l'année de référence antérieure.

## 10.08

Dans le cas de l'employé auxiliaire ayant le nombre d'années d'ancienneté générale au 30 avril, le salaire versé à l'occasion du départ définitif équivaut au pourcentage, tel qu'indiqué ci-après, du salaire gagné au cours de l'année de référence précédente.

Nonobstant ce qui précède, la Ville s'engage à verser à l'employé auxiliaire, en même temps que sa paie hebdomadaire, une paie de vacances égale au pourcentage, tel qu'indiqué ci-après, du salaire gagné selon le cas.

<b>A</b> <b>Moins de</b> <b>2 ans</b>	<b>B</b> <b>2 ans,</b> <b>moins de</b> <b>5 ans</b>	<b>C</b> <b>5 ans,</b> <b>moins de</b> <b>15 ans</b>	<b>D</b> <b>15 ans,</b> <b>moins de</b> <b>20 ans</b>	<b>E</b> <b>20 ans</b> <b>et plus</b>
<b>4 %</b>	<b>6 %</b>	<b>8 %</b>	<b>10 %</b>	<b>12 %</b>

## 10.09

À l'exception des employés qui prennent moins d'une (1) semaine de vacances, l'employé reçoit son salaire avant son départ pour la période de ses vacances s'il en fait la demande.

## 10.10

La Ville demande aux employés leur choix de vacances à partir du 1<sup>er</sup> mars de chaque année.

Les employés doivent fixer leur choix de vacances dans un délai de dix (10) jours à compter de la date de la demande de la Ville. Une copie du choix de vacances de l'employé lui est remise. Les employés qui n'ont pas remis leur choix de vacances à temps voient leurs vacances accordées à la suite de tous les autres employés.

Une liste indiquant la date des vacances des employés est complétée et affichée au plus tard le 1<sup>er</sup> mai de chaque année. Cependant, l'employé

doit connaître la date de ses vacances au moins quatre (4) semaines à l'avance.

Sous réserve des besoins de la Ville, une modification aux dates de vacances d'un employé peut être accordée. L'employé doit transmettre une demande écrite à son supérieur immédiat qui doit l'approuver et lui en remettre une copie.

## **10.11**

Sauf dans les cas d'absences prévues à l'alinéa 11.02, d'absences dues à un accident de travail ou d'absences compensées par le régime d'assurance invalidité de courte durée, les vacances des employés titulaires qui sont ou qui ont été absents sans salaire plus de trente (30) jours ouvrables consécutifs sont accordées au prorata de la période de présence.

## **10.12 Banque de report de vacances de cent-huit (108) heures pour les employés titulaires**

Les employés titulaires peuvent reporter l'excédent de cent huit (108) heures dans la banque de report de vacances.

La banque de report de vacances s'adresse aux employés titulaires seulement. Elle ne peut comporter plus de cent huit (108) heures et son solde est reportable d'une année de référence à l'autre.

L'utilisation des heures de la banque de report de vacances se fait conformément aux alinéas 10.04, 10.05 et 10.10, et elles sont rémunérées au taux de salaire de la fonction titulaire.

L'employé titulaire qui quitte la Ville a droit au paiement du solde de sa banque de report de vacances au taux de salaire de sa fonction titulaire.

## **10.13**

1. Les vacances d'un employé absent à cause d'un accident du travail sont accordées de la façon suivante :
  - a) Toute période de vacances d'un employé qui coïncide avec une période pendant laquelle il est rémunéré comme accidenté du travail est automatiquement annulée et le solde de ses jours de vacances est porté à son crédit. Ce crédit peut être utilisé en entier lors du retour au travail de l'employé, si ce dernier revient au travail au cours de la même année de

référence durant laquelle s'est produit l'accident de travail. 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'a pas été pris est reporté à l'année de référence suivante et sa période de vacances doit être choisie après approbation du supérieur immédiat.

- b) Cependant, si l'employé revient au travail au cours d'une année de référence subséquente à celle pendant laquelle il a eu un accident, le solde des jours de vacances qui avait été porté à son crédit selon le paragraphe précédent, additionné du crédit accumulé pendant l'année jusqu'à la date de son accident est porté à son crédit. Dans les cas pour lesquels il ne reste pas suffisamment de jours ouvrables dans l'année de référence au cours de laquelle un employé revient au travail pour épuiser son crédit de vacances auquel il aurait eu droit cette année là, il prend le nombre de jours de vacances correspondant au nombre de jours qui reste dans ladite année de référence. Quant au solde de jours de vacances prévu, il est reporté à l'année de référence suivante et la période de vacances qui doit être prise pour épuiser ce solde est choisie après approbation du supérieur immédiat.
- c) L'employé qui réintègre son emploi à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, reçoit les mêmes crédits de vacances que ceux dont il bénéficierait s'il avait continué à exercer son emploi durant la période de référence précédente et celle en cours.
2. Au-delà d'une période d'assignation temporaire ou de retour progressif de trois (3) mois consécutifs, l'employé est considéré au travail et doit écouler ses crédits de vacances avant la fin de la période de référence en cours. Lorsque des vacances sont accordées, cela ne doit pas être interprété comme une acceptation à :
- Cesser les traitements en cours ou à venir;
  - Entraver ou prolonger les délais du rétablissement de l'employé.

Dans les cas pour lesquels il ne reste pas suffisamment de jours ouvrables dans l'année de référence au cours de laquelle un employé revient au travail pour épuiser son crédit de vacances auquel il aurait eu droit cette année là, il prend le nombre de jours de vacances correspondant au nombre de jours qui reste dans ladite année de référence. Quant au solde de jours de vacances prévu, il est reporté à l'année de référence suivante et la période

de vacances qui doit être prise pour épuiser ce solde est choisie après approbation du supérieur immédiat.

3. Les parties conviennent que l'alinéa 10.13 s'applique à un employé dont la retraite suit immédiatement son accident de travail comme s'il était revenu au travail le jour de sa retraite.
4. Peu importe la durée de l'absence, l'employé a droit à la progression de sa période de vacances conformément aux dispositions des alinéas 10.01 et 10.02.
5. Rien dans le présent texte ne peut être interprété de façon à ce qu'un employé bénéficie de plus de vacances que s'il était demeuré au travail.

## **10.16**

L'employé qui, au 5 octobre 2004, bénéficie d'un nombre de semaines de vacances supérieur à celui prévu au présent article conserve cet avantage.

## **ARTICLE 11 ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES**

### **11.01**

La Ville reconnaît que les activités syndicales peuvent s'effectuer durant les heures régulières de travail, sans perte de salaire, et ce, conformément à l'alinéa 11.02.

Le formulaire électronique de libération pour activités syndicales, doit être transmis par courriel, minimalement quarante-huit (48) heures à l'avance pour toute demande de libération de plus de soixante (60) minutes. Le formulaire doit être transmis par courriel à la Direction des relations de travail ainsi qu'au service ou à l'arrondissement concerné.

Pour toute libération pour activités syndicales de trente (30) jours ou plus, ainsi ou pour toute libération pour activités syndicales demandée pour cinq (5) employés et plus, le formulaire électronique de libération pour activités syndicales, doit être transmis par courriel, minimalement soixante-douze (72) heures à l'avance. Le formulaire doit être transmis par courriel à la Direction des relations de travail ainsi qu'au service ou à l'arrondissement concerné.

Cette libération pour activités syndicales ne doit pas affecter de façon sérieuse le bon fonctionnement de la Ville. Cette dernière se réserve le droit de contrôler les faits justifiant la demande.

### **11.02 Libérations pour activités syndicales aux frais de la Ville**

La Ville convient d'allouer un total de 60 500 heures avec solde par année civile pour la libération de l'exécutif syndical, de même que de tous représentants du Syndicat et tout autre membre désigné par le Syndicat pour les activités suivantes :

- Comité de relations de travail;
- Comité de griefs;
- Comité conjoint central sur l'organisation du travail et sur la productivité;
- Comité général de coordination ou Comité de santé et sécurité;
- Comité de négociation;
- Comité conjoint d'évaluation;
- Programme d'aide aux employés;
- Régime de retraite;
- Comités mandatés à différents travaux;
- Rencontres ou activités à des fins syndicales;

- Assignation comme témoin ou plaignant devant un arbitre de griefs au Tribunal d'arbitrage ou devant le Tribunal administratif du travail relativement à tout recours déposé.

### **11.03**

La Ville rémunère l'employé libéré pour activités syndicales, à son taux de salaire de la fonction qu'il aurait occupée, s'il avait été au travail, à l'exception de toute rémunération en temps supplémentaire pour la durée de l'absence autorisée. Toutes les heures ainsi payées par la Ville sont débitées du quantum d'heures prévues à l'alinéa 11.02.

### **11.04**

Seule la personne dûment mandatée par le Syndicat est habilitée à demander les libérations aux fins de l'alinéa 11.02.

### **11.05 Libérations pour activités syndicales aux frais du Syndicat**

Toutes les heures de libération pour activités syndicales excédant 60 500 heures sont aux frais du Syndicat. À cet effet, un rapport trimestriel est préparé par la Ville et transmis au Syndicat dans les trente (30) jours suivants la fin du trimestre.

Il est de la responsabilité du Syndicat de vérifier la conformité des heures de libération pour activités syndicales contenues dans le rapport trimestriel dans les trente (30) jours suivants la réception du rapport trimestriel.

En cas d'anomalie, il est de la responsabilité du Syndicat de communiquer avec le service ou l'arrondissement concerné afin de faire apporter les correctifs demandés.

Lorsque la banque de 60 500 heures est épuisée à la fin de l'année civile, soit le 31 décembre de chaque année, l'excédent est par la suite facturé au Syndicat et ce dernier rembourse la Ville dans les trente (30) jours suivants la réception de la facture.

Sous réserve des autres dispositions de la convention collective et du présent article, l'employé libéré du travail conserve tous ses droits et privilèges prévus à la convention collective comme s'il était demeuré au travail, excluant toute prime ou temps supplémentaire.

## **11.06**

Le délégué syndical de même que tout autre représentant syndical, peut s'absenter de son travail pour la période demandée sur le formulaire électronique de libération pour activités syndicales en respectant la procédure prévue à cet effet à l'Annexe H.

## **11.07 Formulaire électronique obligatoire de libération pour activités syndicales**

La complétion du formulaire électronique convenu entre le Syndicat et la Ville que l'on retrouve à l'Annexe H de la convention collective est obligatoire et doit comporter les informations suivantes :

- Numéro d'identification du formulaire;
- Date de la demande de libération;
- Le nom et prénom de l'employé visé par la demande de libération pour activités syndicales;
- Matricule;
- Nom du service ou de l'arrondissement;
- Date de la libération pour activité syndicale;
- Nombre d'heures de la libération pour activités syndicales;
- Type d'activités syndicales selon l'alinéa 11.02 et explications si nécessaires;
- Nom et signature de la personne habilitée et dûment mandatée par le Syndicat;
- Annulation par le Syndicat (s'il y a lieu);
- Nom et signature du supérieur immédiat;
- Demande acceptée ou refusée et commentaires (s'il y a lieu).

## **11.08 Élections syndicales générales ou complémentaires**

Lors d'élections syndicales générales ou complémentaires, le Syndicat doit aviser par écrit le Service des ressources humaines au moins dix (10) jours avant la date prévue des élections.

Il est par ailleurs convenu qu'un employé puisse bénéficier d'une (1) heure afin de voter lors d'une élection syndicale générale ou complémentaire, si la majorité des heures de travail de l'employé chevauchent les heures d'ouverture des bureaux de votation. Toutefois, l'employé peut aller voter aux heures déterminées par son supérieur.

## **11.09 Dirigeants syndicaux**

Sur demande écrite du Syndicat au moins dix (10) jours à l'avance, la Ville libère l'employé pour occuper un poste syndical au sein de la section locale 301 du Syndicat canadien de la fonction publique. Cette libération est sujette aux conditions suivantes :

- a) La libération est sans solde;
- b) La période de temps durant laquelle l'employé est libéré compte parmi ses années de service pour les 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;
- d) À l'expiration de la période de libération, l'employé réintègre sa fonction de titularisation et reçoit le salaire 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 rembourse à la Ville les sommes suivantes :
  - la cotisation totale de la Ville à la caisse de retraite;
  - la cotisation totale de la Ville pour l'assurance-salaire et l'assurance-vie;
  - le paiement du nombre d'heures de maladie accumulées par l'employé libéré au cours de la période du 1er mai au 30 avril;
  - toute autre somme que la Ville serait appelée à payer en vertu d'une loi.

Dans tous les cas de libération syndicale, la Ville se réserve le droit de contrôler les faits justifiant une telle demande.

## **11.10**

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 la Ville 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, la Ville 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 de dix (10) employés.

## **ARTICLE 12 JOUR DE PAIE**

### **12.01**

La paie est versée par le biais d'un dépôt direct le jeudi.

### **12.02**

Le talon de chèque de paie doit contenir les informations suivantes : le numéro de matricule de l'employé, la ou les fonctions occupées durant la semaine et le nombre d'heures de travail pour chacune, le cumulatif du temps supplémentaire converti tel que prévu à l'alinéa 7.10 (Temps supplémentaire) ainsi que tous les détails en cas d'ajustement de salaire.

### **12.03**

La semaine de travail pour les employés couverts par la présente convention est calculée du samedi au vendredi de la semaine suivante inclusivement.

### **12.04**

Le talon de paie est remis à l'employé dans une enveloppe, mais ce dernier est aussi accessible en format électronique.

### **12.05**

Lorsque la Ville doit retenir des sommes dues par un employé, à l'exception des corrections apportées à l'assiduité et au temps réel travaillé, la Ville 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, la Ville ne peut prélever un montant dépassant quinze pour cent (15 %) du salaire net de la paie hebdomadaire de l'employé sauf lors de son départ définitif de la Ville, auquel cas elle se rembourse en entier.

Nonobstant ce qui précède, lorsque l'employé qui a une dette envers la Ville est absent (congés parentaux, sans solde, invalidité, accident de travail, etc.), le remboursement de cette dette via la retenue sur le

salaire prévue au paragraphe précédent débute seulement à son retour au travail à temps plein.

## **12.06**

La Ville 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 T.P.4.

## **ARTICLE 13 SALAIRE**

### **13.01**

Les salaires des employés couverts par la présente convention ainsi que les taux des différentes primes prévues à l'article 13 apparaissent à l'Annexe « A » des présentes. Chaque fonction est décrite, classifiée et rémunérée conformément aux dispositions de la présente convention collective.

### **13.02**

L'employé titulaire appelé à exercer temporairement une fonction autre que sa fonction titulaire, reçoit le salaire fixé pour celle des deux (2) fonctions qui est la mieux rémunérée.

### **13.03**

L'employé qui est requis de se présenter, pour des fins administratives, disciplinaires ou médicales, 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 dans les cas suivants :

- Lorsque l'employé est rappelé au travail en application de l'article 19 (Ancienneté);
- Pour toute autre fin alors que la Ville reçoit un employé par suite d'une demande de sa part.

### **13.04**

L'employé titulaire dont la journée normale de travail est augmentée d'une heure à l'occasion du passage de l'heure avancée à l'heure normale n'est pas rémunéré pour cette heure additionnelle.

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

### **13.05 Prime de chef d'équipe**

L'employé, appelé à agir comme chef d'équipe au sens de l'alinéa 2.01 d), reçoit en plus du salaire prévu pour la fonction qu'il occupe la prime horaire prévue à l'Annexe A-2, sauf s'il remplit l'une des fonctions suivantes, puisqu'il a été tenu compte de cette condition dans son groupe de traitement :

- Chargé(e) – service de bar (393, 611470);
- Chargé(e) de chantier de construction service des parcs (440, 601760);
- Chargé(e) de la restauration (100, 611330);
- Cuisinier(ère) (392, 611460);
- Chargé(e) des travaux d'asphaltage (441, 601110);
- Horticulteur(trice) (442, 601630);
- Horticulteur(trice) et chauffeur(euse) (443, 601810);
- Horticulteur(trice), pépiniériste, paysagiste en charge (171, 607640);
- Horticulteur(trice) spécialisé(e) – Muséums Nature de Montréal (384, 611420);
- Jardinier(ère) en charge – régions (423, 601380);
- Jardinier(ère) en charge – régions et chauffeur(euse) (433, 601490);
- Mécanicien(e) de machines fixes – 1<sup>ère</sup> classe (chauffage et moteurs à vapeur) (083, 607840);
- Opérateur(trice) et préposé(e) à l'entretien auditorium et arénas (900, 604970);
- Préposé(e) à l'assignation des conducteurs (voie publique) (678, 602270);
- Préposé(e) en charge – entretien du réseau d'aqueduc et d'égout (429, 611640);
- Préposé(e) en charge – exploitation du réseau d'aqueduc primaire – eau potable (402, 611520).

L'employé de grade inférieur, assigné à l'une ou l'autre de ces fonctions, doit être payé comme tel et non pas recevoir la prime de chef d'équipe.

### **13.06 Prime de chef de groupe**

L'employé, appelé à agir comme chef de groupe au sens de l'alinéa 2.01 e), reçoit, en plus du salaire prévu pour la fonction qu'il occupe, la prime horaire prévue à l'Annexe A-2, à l'exception de l'employé occupant l'une ou l'autre des fonctions apparaissant à l'alinéa 13.05 qui reçoit plutôt une prime horaire de chef de groupe dans une des fonctions spécifiques s'il est appelé à agir comme chef de groupe.

### **13.07**

Les primes prévues aux alinéas 13.05 et 13.06 s'appliquent à tous les services et arrondissements, indépendamment des fonctions pour lesquelles ces employés sont rémunérés.

### **13.08 Prime de désinfection des arbres et des plantes**

L'employé préposé à la désinfection des arbres et des plantes reçoit la prime horaire prévue à l'Annexe A-2 lorsque, pour procéder à ce travail, il doit porter l'uniforme spécial de protection.

### **13.09 Prime de nuit**

L'employé reçoit la prime horaire prévue à l'Annexe A-2 et ce, pour toute heure travaillée entre 16h00 et 8h00.

Nonobstant le paragraphe précédent, l'employé ne reçoit pas une telle prime si :

- Sa journée de travail se termine entre 16h00 et 18h00;
- Sa journée de travail débute entre 06h00 et 08h00;
- L'employé est rémunéré en temps supplémentaire;
- L'employé travaille suivant un système de rotation complète.

### **13.10 Prime de rotation complète**

L'employé qui travaille suivant un système de rotation complète bénéficie de la prime horaire prévue à l'Annexe A-2.

### **13.11 Prime de remplacement des outils**

La Ville s'engage à indemniser les employés dont les outils ont été détériorés par le feu sur les lieux de travail. Elle verse aux mécaniciens (appareils motorisés) et aux mécaniciens-électriciens titulaires, au 1er avril, la prime annuelle prévue à l'Annexe A-2 pour couvrir le coût de remplacement des outils. Cette prime est versée au plus tard le 15 mai.

De même, lorsque la Ville requiert que l'employé titulaire fournisse ses outils personnels, la prime annuelle prévue à l'Annexe A-2 lui est versée pour tenir lieu d'indemnité pour compenser le remplacement des outils. Cette prime est versée au plus tard le 15 mai.

Si la Ville exige que les employés se munissent d'outils métriques en remplacement de d'autres outils, elle s'engage à collaborer avec eux pour obtenir l'aide des programmes du Gouvernement fédéral ou à contribuer à toutes sommes nécessaires pour que les employés n'aient pas à défrayer plus de cinquante pour cent (50 %) du coût.

### **13.12**

Les primes prévues au présent article sont augmentées annuellement du même pourcentage d'augmentation que les salaires.

### **13.13**

L'employé qui se présente au travail et qui n'a pas été avisé au préalable que ses services n'étaient plus requis, reçoit une compensation de trois (3) heures de salaire au taux de sa fonction titulaire ou de la fonction dans laquelle il avait été appelé.

## **ARTICLE 14 CLASSIFICATION DES FONCTIONS**

### **14.01**

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 ».

### **14.02**

La mention d'un arrondissement ou d'un service apparaissant à une description n'a pas pour effet de la limiter à cet arrondissement ou service. Seule la mention « fonction réservée » a pour effet de limiter son utilisation.

### **14.03**

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

### **14.04**

Si un employé prétend qu'une modification de son travail apportée par la Ville 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 un grief conformément à la présente convention.

### **14.05 Comité conjoint d'évaluation**

La Ville et le Syndicat conviennent de maintenir un comité conjoint composé de quatre (4) représentants de la Ville et de quatre (4) représentants du Syndicat afin de discuter des descriptions de nouvelles fonctions ou de fonctions modifiées et d'en déterminer l'évaluation, et

ce, conformément aux dispositions du « Manuel conjoint de classification des fonctions » constituant l'Annexe « D » des présentes.

L'employé membre du Comité conjoint d'évaluation peut s'absenter durant ses heures normales de travail suivant les dispositions de l'alinéa 11.02 de la convention collective pour des études dans les cas de nouvelles fonctions et de fonctions modifiées soumises par la Ville.

De plus, cette absence doit avoir reçu au préalable l'assentiment d'un représentant patronal du comité conjoint.

Un congé sans solde est accordé par la Ville aux quatre (4) membres désignés par le Syndicat 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.

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

#### **14.06**

Après que l'employé titulaire 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.

#### **14.07**

Tout grief en vertu du présent article doit être soumis à tour de rôle aux arbitres Me René Beaupré, Me Maureen Flynn et Me Dominique-Anne Roy ou à tout autre arbitre convenu entre les parties, compte tenu de l'alinéa 6.02 A.1 du « Manuel conjoint de classification des fonctions » constituant l'Annexe « D » des présentes.

#### **14.08**

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.

#### **14.09**

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 la Ville d'inclure cet élément dans la description.

#### **14.10**

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.

#### **14.11**

La Ville 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 14.05 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.

Les parties doivent traiter les dossiers soumis pour évaluation ou réévaluation avec diligence, soit dans un délai maximum de six (6) mois. Ce délai est de rigueur. Dès qu'un litige est constaté au comité, litige en lien avec l'évaluation ou la réévaluation d'une ou de plusieurs fonctions, il doit obligatoirement être consigné au procès-verbal. Cette inscription au procès-verbal ou le dépôt formel d'un grief constitue le point de départ, le cas échéant, pour le versement d'une rétroactivité. Tel litige doit obligatoirement être référé à un arbitre désigné conformément à

l'alinéa 14.07 et doit pouvoir être entendu dans les 180 jours de la date à laquelle est constaté le litige.

#### **14.12**

Le Syndicat peut demander une révision d'une description d'une fonction si une modification est apportée par la Ville 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 14.07 qui a juridiction pour entendre un tel cas.

#### **14.13**

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 nouvelle(s) fonction(s), telles que fusion d'ancienneté, distribution de temps supplémentaire, vacances, recyclage, etc.

Nonobstant le paragraphe précédent si la mésentente persiste plus de trente (30) jours après le début des discussions, la Ville met en application sa solution et le Syndicat peut avoir recours à la procédure sommaire d'arbitrage prévue à l'alinéa 21.16 (Mode de règlement des griefs).

## **ARTICLE 15 ACCÈS À L'ÉGALITÉ, DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT**

### **15.01**

La Ville 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 corriger toute forme de discrimination ou de harcèlement au sens de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Le comité conjoint est constitué comme suit:

- Cinq (5) représentants de la Ville;
- Cinq (5) représentants du Syndicat;

D'autres personnes que les parties peuvent s'adjoindre à titre consultatif.

### **15.02**

Le comité siège pendant les heures régulières de travail. Ce comité se réunit suivant les besoins et sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties, la Ville et le Syndicat, et adopte toute procédure qu'il juge opportune pour sa régie interne.

### **15.03**

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

### **15.04**

Les deux (2) parties s'obligent à coopérer afin de prévenir toute forme de discrimination et de harcèlement au sens de la Charte des droits et libertés de la personne et des droits de la jeunesse ou toute autre forme de harcèlement et à cette fin :

- Les parties discutent de tout problème relatif au harcèlement racial, sexiste, sexuel ou psychologique et collaborent ensemble aux mesures incitant à la prévention de tels harcèlements 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 harcèlement racial, sexiste, sexuel ou psychologique, ou qui s'en croit victime, à s'adresser aux personnes identifiées par chacune des parties.

## **15.05**

Les parties discutent de toutes mesures visant à faciliter l'accès aux métiers non traditionnels pour les femmes à l'emploi.

## **ARTICLE 16 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

### **16.01**

Les parties reconnaissent l'importance d'assurer la santé et la sécurité des employés dans l'exercice de leur fonction. En ce sens, il est convenu d'appliquer les mesures accordées aux secteurs prioritaires et qui sont prévues à la loi.

### **16.02 Comité général de coordination**

Un Comité général de coordination est formé dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective et est composé de cinq (5) représentants de la Ville et de cinq (5) représentants du Syndicat. Il se réunit quatre (4) fois l'an ou plus fréquemment selon les besoins et après entente entre les parties. Il adopte toute procédure qu'il juge à propos pour sa régie interne. Les fonctions de ce comité sont les suivantes :

- a) Analyse les documents soumis par les différents comités locaux (comptes rendus, statistiques, programmes de prévention, études sur les risques, etc.);
- b) Recommande aux instances appropriées toute mesure de prévention ou de correction en matière d'accident du travail ou de maladie industrielle;
- c) Conseille les comités locaux concernant les affaires non réglées au sein de ces comités;
- d) Évalue et recommande les critères spécifiques de sélection des équipements de protection individuelle à être fournis;
- e) Évalue et attribue les mandats confiés aux représentants à la prévention.

### **16.03**

Le directeur du Service des ressources humaines ou son remplaçant fournit les documents nécessaires aux discussions du Comité général de coordination. Ces documents sont :

- a) Les comptes rendus des réunions des comités conjoints;

- b) La liste mensuelle des noms des accidentés, la cause et la date de l'accident;
- c) Les statistiques compilées de fréquence et de gravité;
- d) Copie des lois et règlements;
- e) Copie des normes officielles;
- f) Extraits de documents techniques publiés et disponibles;
- g) Les relevés techniques effectués suite à des demandes syndicales;
- h) Copie de toutes directives émises en matière de santé et sécurité et d'hygiène, applicables aux salariés couverts par la présente unité.

#### **16.04**

Le Comité général de coordination voit à ce que des préposés aux premiers soins qualifiés soient présents dans les différentes unités.

#### **16.05 Comité local de santé et sécurité**

Un Comité local de santé et sécurité est formé dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective pour chaque unité administrative comportant plus de cinquante (50) employés. Ce comité est composé de deux (2) représentants de la Ville et de deux (2) représentants du Syndicat. Il se réunit quatre (4) fois l'an ou plus fréquemment selon les besoins et après entente entre les parties. Il adopte toute procédure qu'il juge à propos pour sa régie interne. Les fonctions de ce comité sont les suivantes :

- a) Analyse les rapports d'accidents du travail et les plaintes en matière de santé et sécurité issus de l'unité administrative;
- b) Prend connaissance des documents soumis (statistiques, programmes de prévention, études sur les risques, etc.);
- c) Recommande aux instances appropriées toute mesure de prévention ou de correction en matière de risque identifié dans cette unité;

- d) Choisit les équipements de protection individuelle en fonction des critères spécifiques élaborés par le Comité général de coordination;
- e) Réfère au Comité général de coordination les affaires non réglées;
- f) Transmet un compte rendu de réunion au Comité général de coordination.

#### **16.06**

Le Syndicat désigne un (1) représentant à la prévention pour chacune des unités administratives. Il a pour mandat, en collaboration avec les représentants de la Ville :

- a) De conseiller les employés qui portent plainte relativement à un risque à la santé et sécurité;
- b) De faire des inspections des lieux de travail;
- c) De s'acquitter des mandats confiés par le Comité général de coordination;
- d) D'assister les employés dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la Loi sur la santé et la sécurité du travail;

#### **16.07**

Un représentant à la prévention doit être appelé à participer aux enquêtes d'accident lors du décès d'un employé ou à l'occasion d'accident grave ou lorsqu'un inspecteur de la CNESST se présente sur les lieux.

#### **16.08**

Les représentants du Syndicat au Comité général de coordination et aux comités locaux siègent sans retenue de salaire conformément à l'alinéa 11.02 (Absence pour activités syndicales).

#### **16.09**

Lorsque le représentant à la prévention doit s'absenter de son travail pour accomplir son mandat, il le fait sans retenue de salaire conformément à l'alinéa 11.02 (Absence pour activités syndicales).

## **16.10**

La Ville fait transporter à ses propres frais, chez le médecin le plus proche ou à l'hôpital, l'employé victime d'un accident de travail qui nécessite les soins d'un médecin.

## **16.11**

Une trousse de premiers soins est fournie par la Ville dans chacune des unités administratives et dans chaque camion.

## **ARTICLE 17 VÊTEMENTS FOURNIS PAR LA VILLE**

### **17.01**

La Ville fournit à l'employé tous les moyens et équipements de protection individuelle requis dans le cadre de son travail et approuvés par le Comité local de santé et sécurité.

### **17.02**

La Ville fournit à l'employé tous les vêtements requis dans le cadre de son travail et ce, en nombre suffisant pour que l'employé demeure dans un état de propreté répondant aux normes d'hygiène et de santé.

### **17.03**

La Ville fournit à l'employé, lorsque requis, des vêtements adéquats pour la pluie et ce, compte tenu de la nature du travail de l'employé.

### **17.04**

En aucun temps, la Ville n'est responsable de l'entretien ou du nettoyage des vêtements et équipements sauf là où c'est déjà le cas.

### **17.05**

L'employé transféré d'un service ou arrondissement à un autre conserve les pièces de vêtements non transférables et le service ou arrondissement receveur complète l'équipement s'il y a lieu.

L'employé doit remettre l'article usé à la Ville pour en obtenir le remplacement.

En référence aux spécificités propres à chacun des services et arrondissements, ou à des fonctions particulières, la réécriture de cet article n'a pas pour effet de réduire la fourniture de vêtements dont les employés bénéficiaient avant la signature de la convention collective.

#### **17.06**

L'employé doit remettre l'article usé à la Ville pour en obtenir le remplacement.

#### **17.07**

En référence aux spécificités propres à chacun des services et arrondissements, ou à des fonctions particulières, la réécriture de cet article n'a pas pour effet de réduire la fourniture de vêtements dont les employés bénéficiaient avant la signature de la convention collective.

#### **17.08**

Les parties conviennent qu'il revient aux différents services et arrondissements de négocier avec le comité local de relations de travail les vêtements de travail qui sont requis.

## **ARTICLE 18 CLAUSES SPÉCIALES**

### **18.01**

La Ville ne peut, par règlement, par résolution ou autrement, déroger aux dispositions de la présente convention collective de travail.

### **18.02**

La Ville fait parvenir au Syndicat copie de toute résolution du Comité exécutif de la Ville qui concerne les employés couverts par la présente convention collective.

### **18.03**

La Ville et le Syndicat reconnaissent le français comme langue de communication entre la Ville et ses employés.

### **18.04**

La Ville s'engage à fournir sans frais une assistance judiciaire aux employés poursuivis devant les tribunaux à la suite d'actes posés dans l'exercice de leur fonction sauf si l'employé a commis une faute lourde ou intentionnelle.

### **18.05**

Les frais de transport occasionnés par le déplacement des employés qui doivent se transporter d'un endroit à un autre durant les heures de travail sont remboursés par la Ville sur présentation de pièce justificative en autant que le supérieur immédiat ait autorisé le tout au préalable.

### **18.06**

L'employé obligé de déboursier pour se rendre à son travail en dehors des limites de la Ville un ou des billets en surplus de son passage régulier, doit être remboursé pour les dépenses encourues sur présentation de pièce justificative en autant que le supérieur immédiat ait autorisé le tout au préalable.

## **18.07**

Nonobstant toute autre disposition prévue à la convention collective, au « Manuel conjoint de classification des fonctions » ou aux descriptifs de fonction, les employés occupant un poste dans une fonction dont le métier est assujéti à une réglementation applicable à la Ville, doivent posséder au moment de l'embauche et en cours d'emploi un certificat de qualification valide. Ils doivent fournir les outils ordinaires de leur métier. Les employés travaillant dans la restauration doivent posséder une carte de santé lorsque requis par les règlements adoptés par les autorités compétentes.

La Ville paie les frais de renouvellement des cartes de compétences pour les fonctions identifiées à l'Annexe I.

La Ville paie les frais de renouvellement des cartes de compétence lorsqu'une réglementation l'exige pour une fonction. Pour les fonctions qui ne sont pas identifiées à l'Annexe I, la Ville ne demande pas de carte de compétence à l'embauche ou lors d'une promotion lorsqu'il ne s'agit pas d'une exigence légale.

## **18.08**

Les employés doivent commencer leur journée et la terminer dans un endroit approprié qui réponde à toutes les normes d'hygiène et de santé et de sécurité prévues par les lois et règlements. Les employés sont ramenés à l'atelier ou à l'édifice ou à la roulotte où ils se sont présentés au début de leur journée de travail pour y terminer cette même journée de travail et y déposer leurs vêtements de travail dans un endroit approprié. La Ville doit effectuer le transport de ses employés à ses propres frais et durant les heures de travail.

## **18.09**

Les lieux où les employés mangent doivent répondre aux exigences générales de l'hygiène.

## **18.10**

Les employés travaillant à l'extérieur ne sont plus transportés durant les heures normales de travail pour prendre leur repas. Cependant, lorsque les employés ne peuvent avoir accès à un endroit convenable à l'abri des intempéries et sous réserve de l'alinéa 18.14, ils seront transportés.

### **18.11**

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

### **18.12**

La Ville convient d'appliquer les dispositions suivantes lorsqu'un employé se présente en retard au travail :

- a) L'employé en retard se voit déduire de sa paie le montant correspondant à la durée du retard;
- b) Ces dispositions ne privent pas la Ville d'imposer toute mesure disciplinaire qu'elle juge appropriée ni le Syndicat de son droit à la procédure de grief;
- c) L'employé n'est pas tenu de fournir du travail pour le temps correspondant à la déduction de son salaire.

### **18.13**

L'employé appelé à travailler à l'extérieur de son arrondissement ou à l'extérieur des lieux habituels d'exécution de travail est remboursé de ses frais de repas sur production de pièces justificatives et sur approbation préalable de son supérieur immédiat, selon les normes établies.

### **18.14**

La Ville convient de permettre aux égoutiers d'utiliser si possible, pour l'heure du repas, des locaux lui appartenant, s'ils sont situés près de leur lieu de travail.

## **ARTICLE 19 ANCIENNETÉ**

### **19.01**

Lorsque la Ville doit choisir entre deux (2) employés titulaires qui ont la même date d'ancienneté titulaire, le facteur déterminant est leur date d'ancienneté générale.

### **19.02**

Pour les fins d'application du présent article, lorsqu'il y a deux (2) ou plusieurs employés ayant la même date d'ancienneté générale, le facteur déterminant est le plus petit numéro de matricule. Les parties peuvent convenir, le cas échéant, de toute autre mesure visant à assurer un processus équitable.

### **19.03**

Dans tous les cas, l'ancienneté générale ou titulaire prévaut en autant que l'employé est en mesure de satisfaire aux exigences normales du poste. Si la Ville prétend que l'employé ne satisfait pas à ces exigences, le fardeau de la preuve lui incombe.

### **19.04**

Nonobstant les dispositions de l'alinéa 19.14, dans les cas de fusion, de division de services, de transfert total ou partiel d'activités d'un arrondissement ou service pour raisons administratives ou de diminution de personnel, l'employé affecté par de tels changements suit automatiquement l'activité et conserve tous les droits d'ancienneté acquis avant son transfert.

### **19.05**

Un employé perd ses droits d'ancienneté et son lien d'emploi est rompu dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- 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 la Ville;

- c) S'il est mis à pied pour une période excédant vingt-quatre (24) mois;
- d) Si l'employé auxiliaire ne se rapporte pas au travail dans une période de quatre (4) jours ouvrables après son rappel tel que prévu à l'alinéa 19.15, sauf dans le cas de maladie ou d'accident ou autre motif raisonnable dont la preuve incombe à l'employé;
- e) Si l'employé titulaire ou auxiliaire ne se rapporte pas au travail pour une période de quatre (4) jours ouvrables consécutifs sans avoir avisé son supérieur immédiat, à moins d'un motif raisonnable dont la preuve incombe à l'employé;

Dans tous les autres cas, l'ancienneté n'est pas interrompue.

#### **19.06**

Pour toute unité administrative, une liste d'ancienneté des employés est affichée avant le 15 juillet de chaque année. Cette liste contient les informations suivantes : le nom de l'employé, le titre de sa fonction, sa date d'ancienneté générale et sa date d'ancienneté occupationnelle comme titulaire. L'information est transmise à l'adresse courriel déterminée par le Syndicat.

#### **19.07**

L'employé ayant plus d'ancienneté occupationnelle comme titulaire a la préférence pour travailler régulièrement dans sa fonction sur l'horaire de son choix. Une fois assigné à l'équipe de son choix, aucune demande de l'employé pour être assigné à une nouvelle équipe ne sera prise en considération avant l'expiration de six (6) mois à compter du dernier choix.

#### **19.08**

Nonobstant ce qui précède, l'employé titulaire mis en disponibilité effectue son choix d'horaire après tous les employés titulaires de la fonction dans laquelle il est assigné.

#### **19.09**

Le facteur déterminant dans le choix d'un employé appelé à remplir les tâches de chef d'équipe ou de groupe est la capacité à remplir le poste, selon ses compétences. À capacité égale, l'ancienneté générale prime.

## **19.10**

Lorsqu'il n'y a pas de travail disponible dans sa fonction de titularisation, l'employé titulaire est mis en disponibilité par ordre inverse d'ancienneté titulaire et il doit accomplir tout autre travail que celui de la fonction à laquelle il est nommé titulaire s'il en est requis mais sans diminution de salaire.

Cet alinéa ne doit pas être interprété comme pouvant empêcher un employé titulaire qui n'a pas de travail dans sa fonction de travailler en fonction supérieure compte tenu des droits d'ancienneté prévus à la convention collective.

## **19.11 Travail hors unité d'accréditation**

- a) Un employé titulaire qui, sans avoir quitté le service de la Ville, revient dans l'unité d'accréditation des cols bleus après en avoir été exclu de façon temporaire moins de douze (12) mois consécutifs, reprend les droits d'ancienneté qu'il avait au moment de son départ de ladite unité.

Un employé auxiliaire qui, sans avoir quitté le service de la Ville, revient dans l'unité d'accréditation des cols bleus après en avoir été exclu de façon temporaire moins de douze (12) mois consécutifs, reprend les droits d'ancienneté qu'il avait au moment de son départ de ladite unité.

- b) Nonobstant le paragraphe a), un employé qui obtient une affectation permanente hors unité d'accréditation, ne peut revenir dans l'unité d'accréditation des cols bleus.
- c) Au-delà de la période de douze (12) mois consécutifs prévue au paragraphe a), un employé titulaire voit l'accumulation de son ancienneté générale et de son ancienneté occupationnelle comme titulaire, retranchées de toutes périodes continues excédant la période initiale de douze (12) mois. La prise de vacances ou de tout autre type de congé n'a pas pour effet d'interrompre le cumul de la période prévue au paragraphe a) et est considérée comme du travail hors unité d'accréditation.

Au-delà de la période de douze (12) mois consécutifs prévue au paragraphe a), un employé auxiliaire ne peut revenir dans l'unité d'accréditation des cols bleus. La prise de vacances ou de tout

autre type de congé n'a pas pour effet d'interrompre le cumul de la période prévue au paragraphe a) et est considérée comme du travail hors unité d'accréditation.

- d) Au-delà de la période de douze (12) mois consécutifs prévue au paragraphe a), la Ville procède alors aux changements quant aux assurances collectives tant que l'employé titulaire occupe une fonction hors unité d'accréditation.
- e) Dans les cas prévus aux paragraphes c) et d), lorsque l'employé titulaire réintègre l'unité d'accréditation et qu'il effectue à nouveau du travail hors unité d'accréditation à l'intérieur d'une période de douze (12) mois à compter de sa date de réintégration, le principe de la perte de l'ancienneté continue de s'appliquer au cours de ladite période.
- f) Lorsque le travail hors unité d'accréditation s'échelonne au-delà d'une période de douze (12) mois consécutifs, le service ou arrondissement d'où origine l'employé titulaire hors unité d'accréditation doit combler sans délai le besoin conformément à l'alinéa 4.05 c) de la convention collective, en tenant compte de ses besoins quant à la fonction à combler.
- g) La titularisation prévue au paragraphe f) n'a pas pour effet d'augmenter le plancher d'emploi prévu à l'alinéa 4.04 a).
- h) Lorsque le travail hors unité d'accréditation cesse, l'employé titulaire visé au paragraphe f) conserve un droit de retour dans l'unité d'accréditation des cols bleus dans le service ou arrondissement où il a effectué le travail hors unité d'accréditation, à son statut et à l'intérieur de sa fonction d'origine. Cependant, il ne peut supplanter un autre employé titulaire et il est alors considéré en disponibilité permanente hors structure mais il ne peut être utilisé dans le cadre de l'application de l'alinéa 4.05 a) (disponibilité permanente hors structure). De plus, dans un tel cas, les dispositions de l'alinéa 19.27 ne s'appliquent pas à cet employé pour une période de vingt-quatre (24) mois, et ce, à compter de la date de sa réintégration effective dans l'unité d'accréditation des cols bleus.
- i) Cette réintégration prévue au paragraphe h) n'a pas pour effet d'augmenter le plancher d'emploi prévu à l'alinéa 4.04 a).
- j) Pendant l'affectation hors unité d'accréditation et lorsque la fonction occupée implique des responsabilités d'encadrement et de supervision, l'employé ne peut être directement impliqué dans la prise de décision d'une mesure disciplinaire.

- k) Les services et arrondissements fournissent mensuellement à l'adresse courriel déterminée par le Syndicat, sur un fichier électronique distinct, le nom des employés affectés à du travail hors unité d'accréditation, la fonction occupée et l'identification du service ou de l'unité.
- l) La Ville ne peut de manière indirecte mettre en place des mesures qui ont pour effet de contourner les principes convenus au présent article.

#### **19.12**

Un employé titulaire mis en disponibilité ne peut en aucun cas utiliser ses droits d'ancienneté pour demeurer dans l'arrondissement ou le service où il a été déplacé temporairement lorsque la Ville veut le réintégrer dans sa fonction de titularisation, à moins qu'il n'exerce dans cet autre arrondissement ou service une fonction supérieure à sa fonction de titularisation.

#### **19.13**

Dans le cas d'abolition d'une fonction, l'employé titulaire reprend l'ancienneté titulaire de la fonction qu'il a précédemment occupée à moins qu'il y ait une autre entente entre les parties.

#### **19.14**

En cas de réduction de main-d'œuvre, l'employé auxiliaire est mis à pied par ordre inverse d'ancienneté générale dans la section puis dans le service, sous réserve que celui qui demeure satisfasse aux exigences normales du poste.

#### **19.15**

Le rappel au travail d'un employé auxiliaire se fait par ordre d'ancienneté générale à l'intérieur de son service. Le fardeau de la preuve du rappel incombe à la Ville.

L'employé auxiliaire doit se présenter au travail dans les quatre (4) jours ouvrables du rappel. Le non-respect par un employé auxiliaire de cette modalité entraîne la perte des droits d'ancienneté et la rupture de son lien d'emploi.

Nonobstant ce qui précède, dans les cas de tempête de neige, l'employé auxiliaire ayant manifesté son intérêt en apposant son nom sur une liste dressée à cet effet, doit se présenter à l'endroit spécifié lors de la convocation au plus tard trois (3) heures après le rappel.

L'employé auxiliaire qui refuse ou omet de se présenter au travail à trois (3) reprises lors d'un rappel prévu au paragraphe précédent, voit son nom rayé de la liste pour cette saison.

#### **19.16**

L'employé auxiliaire doit se rapporter au travail chaque jour, tant et aussi longtemps qu'il n'a pas été mis à pied par voie électronique, et ce, dans un délai minimal de vingt-quatre (24) heures à l'exclusion de tous les retours d'absence.

#### **19.17**

Dans le cas d'erreur de la part de la Ville quant au respect des droits d'ancienneté, lors d'une réduction de main-d'œuvre ou de rappel, les employés auxiliaires lésés peuvent réclamer le salaire perdu pour les journées normales de travail ainsi perdues jusqu'à concurrence de trente (30) jours ouvrables.

#### **19.18**

Nonobstant les alinéas 19.20 et 19.22, l'employé auxiliaire qui a complété sa période d'essai prévue à l'alinéa 2.01 g), qui désire être assigné à une ou plusieurs fonctions de l'Annexe « A » complète le formulaire d'admissibilité.

#### **19.19**

L'employé titulaire qui désire être assigné à une fonction équivalente ou supérieure de l'Annexe « A » complète le formulaire d'admissibilité.

#### **19.20**

Le formulaire d'admissibilité est transmis aux ressources humaines du service ou de l'arrondissement de l'employé avant le 1<sup>er</sup> avril et le 1<sup>er</sup> octobre de chaque année.

## 19.21

Au moment de s'inscrire sur la liste d'admissibilité, 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.

En tout temps, la Ville peut administrer tout genre d'examen, et ce, en lien avec les exigences normales de la fonction. Si l'employé échoue, son nom est retiré de la liste d'admissibilité, et ce, pour une durée de douze (12) mois à compter de la date d'échec.

L'employé dont le nom est inscrit sur la liste d'admissibilité pour une fonction doit exécuter ladite fonction lorsque requis.

## 19.22

Les ressources humaines du service ou de l'arrondissement dressent la liste d'admissibilité le ou vers le 15 avril et le ou vers le 15 octobre de chaque année, ladite liste étant valable pour six (6) mois. Une copie de cette liste est transmise à l'adresse courriel déterminée par le Syndicat.

## 19.23

- a) Lorsque l'employé a complété le formulaire prévu aux alinéas 19.18 et 19.19, son nom demeure inscrit à la liste d'admissibilité pour chacune des fonctions demandées jusqu'à la prochaine mise à jour, date à laquelle il peut se désister, ou jusqu'à ce qu'il échoue l'examen requis. À défaut de désistement, la liste d'admissibilité demeure inchangée.
- b) Nonobstant l'alinéa 28.06, l'employé auxiliaire embauché dans la fonction de Préposé(e) aux travaux et à l'entretien (446, 611720), ayant moins de cinq (5) ans d'ancienneté générale, demeure inscrit sur la liste d'admissibilité de la fonction de Préposé(e) aux travaux et à l'entretien (446, 611720), et ce, pour une période de trois (3) ans.
- c) Nonobstant le paragraphe b), l'employé auxiliaire ayant moins de cinq (5) ans d'ancienneté générale, qui désire s'inscrire sur la liste d'admissibilité de la fonction de Préposé(e) aux travaux et à l'entretien (446, 611720), demeure inscrit sur cette dernière, et ce, pour une période de trois (3) ans.

#### **19.24**

Dans tous les cas où il y a utilisation de la liste d'admissibilité pour combler une fonction, l'ancienneté générale est le facteur déterminant.

#### **19.25**

L'employé absent pour maladie ou accident du travail, ou pour toute absence (excluant les vacances) prévue à la convention collective peut, dans la semaine qui suit son retour, compléter le formulaire afin d'ajouter son nom à la liste d'admissibilité aux mêmes conditions que celles prévues ci-dessus. À compter de la date de réception du formulaire, l'employeur a cinq (5) jours ouvrables pour ajuster la liste et s'y conformer.

#### **19.26**

L'employé qui ne donne pas satisfaction dans une fonction est retiré de la liste d'admissibilité en ce qui concerne cette fonction, et ce, pour une durée de douze (12) mois à compter de la date du retrait. En cas de grief, la preuve incombe à la Ville.

#### **19.27 Comblement d'un poste permanent et mobilité au sein de la Ville de Montréal**

Le comblement d'un poste permanent peut survenir lors d'un départ à la retraite, d'une démission, d'un congédiement, de la terminaison administrative, du décès d'un employé titulaire, d'un besoin additionnel ou de la création de poste(s) ou d'une nouvelle fonction.

Tout comblement d'un poste permanent s'effectue en respectant l'ordre suivant sous réserve que l'employé rencontre les exigences normales du poste pour accomplir le travail requis :

Étape 1 : Affichage (Postulation en ligne) à la grandeur de la Ville de Montréal pour un employé titulaire

- a) Employé titulaire de la même fonction par ordre d'ancienneté occupationnelle comme titulaire ayant postulé dans le cadre d'un affichage;
- b) Employé titulaire admissible pour la fonction à combler par ordre d'ancienneté générale ayant postulé dans le cadre d'un affichage;

## **Étape 2: Comblement d'un poste permanent à l'intérieur du service ou de l'arrondissement suite à l'étape 1**

- c) Employé titulaire de la même fonction en disponibilité permanente hors structure dans le même service ou arrondissement par ordre d'ancienneté occupationnelle comme titulaire;
- d) Employé titulaire de fonction équivalente ou supérieure en disponibilité permanente hors structure le même service ou arrondissement par ordre d'ancienneté générale;
- e) Employé titulaire de la même fonction en disponibilité permanente hors structure à la Ville par ordre d'ancienneté occupationnelle comme titulaire;
- f) Employé titulaire de fonction équivalente ou supérieure en disponibilité permanente hors structure à la Ville par ordre inverse d'ancienneté générale;
- g) Employé titulaire dans le même service ou arrondissement dont le nom apparaît sur la liste d'admissibilité pour la fonction à combler par ordre d'ancienneté générale;
- h) Employé titulaire de fonction inférieure en disponibilité permanente hors structure dans la même section puis dans le même service ou arrondissement par ordre d'ancienneté générale;
- i) Employé titulaire de fonction inférieure en disponibilité permanente hors structure à la Ville par ordre inverse d'ancienneté générale;

## **Étape 3 : Affichage (Postulation en ligne) à la grandeur de la Ville de Montréal pour promotion d'un employé auxiliaire**

- j) Employé auxiliaire admissible pour la fonction à combler par ordre d'ancienneté générale ayant postulé dans le cadre d'un affichage, et ce, à la condition qu'il ait complété sa période d'essai prévue à l'alinéa 2.01 g);

## **Étape 4 : Embauche externe**

- k) Embauche d'auxiliaire.

## **Procédure d'affichage (Postulation en ligne) à la grandeur de la Ville de Montréal pour les étapes 1, 3 et 4**

Lorsque le service ou l'arrondissement doit procéder à un affichage à la grandeur de la Ville de Montréal, l'affichage doit préciser le lieu et la section. L'employé intéressé par le poste doit soumettre sa candidature via le site internet de la Ville de Montréal, et ce, conformément aux alinéas 19.27 a), 19.27 b) et 19.27 j).

Les règles prévues aux alinéas 19.18, 19.19, 19.20, 19.21, 19.22, 19.23, 19.24 et 19.26 s'appliquent à l'affichage interne.

En cas d'absence, il incombe à l'employé de prendre connaissance des affichages et postuler.

Lorsqu'un employé intéressé par le poste affiché décide de postuler, il ne peut pas se désister une fois l'affichage terminé.

Lorsqu'un employé a bénéficié de la mobilité au sein de la Ville de Montréal conformément aux alinéas 19.27 a), 19.27 b) et 19.27 j), ce dernier ne peut postuler sur un nouvel affichage dans la fonction obtenue, et ce, pour une durée de vingt-quatre (24) mois, à compter de la date d'occupation de ladite fonction.

### **19.28 Remplacement d'un poste temporaire**

Le remplacement d'un poste temporaire peut survenir lorsqu'un employé est absent, pour toute raison autre que celles mentionnées à l'alinéa précédent ou pour combler un besoin ponctuel.

Tout remplacement d'un poste temporaire s'effectue en respectant l'ordre suivant sous réserve que l'employé rencontre les exigences normales du poste pour accomplir le travail requis :

- a) Employé titulaire de la même fonction en disponibilité dans la même section puis dans le même service par ordre d'ancienneté occupationnelle comme titulaire;
- b) Employé titulaire de toute fonction équivalente ou supérieure en disponibilité dans la même section puis dans le même service par ordre d'ancienneté générale;
- c) Employé titulaire dans la même section puis dans le même service dont le nom apparaît sur la liste d'admissibilité pour la fonction à combler par ordre d'ancienneté générale;

- d) Employé titulaire de fonction inférieure en disponibilité dans la même section puis dans le même service par ordre d'ancienneté générale;
- e) Employé auxiliaire dans la même section dont le nom apparaît sur la liste d'admissibilité pour la fonction à combler par ordre d'ancienneté générale;
- f) Rappel d'employé auxiliaire dont le nom apparaît sur la liste d'admissibilité pour la fonction à combler par ordre d'ancienneté générale;
- g) Embauche d'auxiliaire.

### **19.29**

La Ville transmet à l'adresse courriel déterminée par le Syndicat, l'information relative aux employés mis en disponibilité.

### **19.30**

La Ville transmet à l'adresse courriel déterminée par le Syndicat, une fois par semaine, l'information relative à tout comblement effectué en vertu des alinéas 19.27 et 19.28. Les informations transmises au Syndicat sont les suivantes :

- Nom et matricule de l'employé;
- Fonction obtenue;
- Le service ou l'arrondissement;
- Date de l'obtention et sa durée probable.

### **19.31**

Le délégué syndical a une ancienneté préférentielle et ne peut être muté d'équipe, de quart de travail ou de la section qu'il représente. En respectant son statut d'emploi, il est le dernier mis à pied et le premier rappelé au travail.

Le directeur syndical et le directeur-adjoint ont une ancienneté préférentielle et ne peuvent être mutés à l'extérieur du service ou de l'arrondissement qu'ils représentent à moins qu'il y ait abolition de ce service ou de cet arrondissement. En respectant son statut d'emploi, il est le dernier mis à pied et le premier rappelé au travail.

## **19.32**

Les parties conviennent que des modalités particulières peuvent être négociées quant aux mouvements de personnel à l'intérieur des différents services, notamment quant à l'application des alinéas 19.14, 19.27 et 19.28 et la possibilité de favoriser le rappel au travail des employés auxiliaires et le comblement des postes tant temporaires que permanents par ancienneté générale au-delà de la notion de section. Les orientations à privilégier sont discutées au Comité central de relations de travail.

## **ARTICLE 20 MESURES DISCIPLINAIRES**

### **20.01**

L'employé qui désire consulter son dossier personnel en fait la demande verbalement ou par écrit au représentant désigné par la Ville.

### **20.02**

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 de la prise de connaissance par la Ville de l'infraction commise.

### **20.03**

Seules les mesures disciplinaires dont l'employé a été avisé par écrit peuvent être déposées comme preuve à charge devant l'arbitre. Une mesure disciplinaire ne peut être utilisée dès qu'un délai de plus de dix-huit (18) mois consécutifs s'est écoulé sans qu'il n'y ait eu d'autre mesure disciplinaire imposée.

### **20.04**

Toute recommandation de mesure disciplinaire pour un employé doit être précédée d'une rencontre entre le représentant de la Ville et l'employé et, s'il le désire, d'un représentant syndical. Lorsqu'un représentant syndical assiste à cette rencontre, celle-ci tient lieu de rencontre de pré-étape de grief tel que prévu à l'alinéa 21.03 (Mode de règlement des griefs).

### **20.05**

Toute mesure disciplinaire doit être purgée par l'employé dans les six (6) mois de la réception par celui-ci de l'avis prévu à l'alinéa 20.02 à défaut de quoi la mesure disciplinaire est uniquement portée au dossier de l'employé et est considérée comme ayant été servie. Cependant, le délai de six (6) mois ne s'applique pas dans le cas où une période d'absence du travail de l'employé a pour effet d'empêcher la Ville de respecter cette obligation.

## **20.06**

Seule la réception par l'employé d'une mesure disciplinaire peut servir de point de départ dans la computation du délai prévu à l'alinéa 21.04 (Mode de règlement des griefs) pour le dépôt d'un grief.

## **20.07**

Tout grief déposé à l'encontre d'un avis disciplinaire n'entraînant aucune coupure ou perte salariale est réputé retiré si la mesure disciplinaire n'a pas été suivie d'une autre mesure disciplinaire dans les dix-huit (18) mois suivants.

Nonobstant toute disposition contraire à la convention collective, le Syndicat peut, lors de l'arbitrage, faire entendre le grief contestant l'avis disciplinaire en même temps que le grief contestant la mesure disciplinaire suivante.

## **ARTICLE 21 MODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

### **21.01**

La Ville reconnaît comme représentants du Syndicat, les employés élus à ce poste. Le Syndicat fournit à la Ville 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, la Ville reconnaît comme substitut l'employé ou les employés désignés par le Syndicat.

Les délégués ne peuvent représenter que les employés de l'arrondissement ou du service pour lequel ils ont été élus. Toutefois, tout délégué peut représenter un employé dans tout arrondissement ou service où il n'y a pas déjà un délégué en autant 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 la Ville ou un représentant de la Ville. Les rencontres avec les représentants de la Ville 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 la Ville désigné à cette fin. De plus, un représentant du bureau du Syndicat peut assister à la rencontre.

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

## **PREMIÈRE ÉTAPE : DÉPÔT DU GRIEF**

### **21.04**

Le grief que le Syndicat ou la Ville juge à propos de formuler est soumis, par courrier électronique au responsable du service intéressé ou au président du Syndicat, selon le cas, en deux (2) copies, dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance de l'événement qui a donné naissance au grief. En même temps, une copie de l'énoncé du grief est soumise par courrier électronique au responsable des relations de travail de la Ville ou à son remplaçant.

Nonobstant toute disposition contraire, le Syndicat doit soumettre directement au responsable des relations de travail de la Ville ou à son remplaçant, tout grief ayant une portée générale impliquant plus d'un service ou plus d'un arrondissement et relatif à l'interprétation et à l'application de la convention collective.

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 la Ville et ayant pour conséquence la rétrogradation, la suspension ou le congédiement d'un employé.

## **DEUXIÈME ÉTAPE : COMITÉS CONJOINTS DE GRIEFS**

Les deux (2) parties doivent se rencontrer en comité local ou central de griefs dans les soixante (60) jours qui suivent la date du dépôt du grief. Ces rencontres ont lieu, selon le cas, dans les bureaux du service, de l'arrondissement d'où origine le grief.

À cette étape, la partie qui a logé le grief expose les faits qui ont justifié le dépôt du grief afin de tenter de résoudre le litige en facilitant l'échange de l'information pertinente. La volonté des parties est de traiter promptement et de manière plus efficace les griefs.

Le comité local ou central de griefs est composé d'un nombre égal de représentants du Syndicat et de la Ville aux fins des rencontres que les parties doivent tenir suite au dépôt des griefs. À moins d'entente, il ne peut y avoir plus de trois (3) représentants par partie.

### **Comité local de grief**

Les comités locaux de griefs sont ceux constitués dans chaque service et chaque arrondissement de la Ville.

Si le grief n'est pas réglé à cette étape par le service ou l'arrondissement, la Ville ou le Syndicat peut demander que ce grief soit discuté au comité central de griefs. Dans le cas d'une telle demande, l'autre partie ne peut la refuser.

Le règlement d'un grief qui intervient aux comités locaux de griefs ne constitue pas un précédent, que ce règlement le mentionne ou non.

### **Comité central de griefs**

Les griefs soumis au comité central, par les représentants des comités locaux de griefs, sont discutés dans un délai de soixante (60) jours du dernier comité local de grief.

### **TROISIÈME ÉTAPE : RÉFÉRENCE À L'ARBITRAGE**

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

À défaut d'une réponse satisfaisante dans le délai prévu, 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 la Ville 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 la Ville 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 courrier électronique, aux représentants patronaux ou syndicaux désignés à l'alinéa 21.04, selon le cas. En même temps, une copie de l'avis d'arbitrage est soumise par courrier électronique au responsable des relations de travail de la Ville ou son remplaçant.

La partie qui a logé le grief doit par la suite le référer à l'un des arbitres prévus à l'alinéa 21.17 en tenant compte des dates de disponibilité fournies par ces derniers. Dans tous les cas, le grief doit pouvoir être référé à un arbitre dans les trois cent soixante (360) jours de la réception d'un écrit de l'une ou l'autre des parties annonçant la fin des discussions en rapport avec le grief concerné. Au préalable, la partie ayant logé le grief doit s'assurer d'avoir fourni suffisamment d'informations pour permettre une analyse adéquate du dossier à l'étude.

Advenant le cas où aucun arbitre n'est disponible pour entendre le grief, les parties peuvent s'entendre pour confier le mandat à tout autre arbitre. À défaut d'entente, la partie qui a logé le grief peut demander au ministère du Travail de nommer un autre arbitre qui peut respecter ce délai.

## **21.10 L'établissement du calendrier annuel d'arbitrage syndical**

Le Syndicat transmet à la Ville, au plus tard le 1<sup>er</sup> juin de chaque année, le calendrier annuel sommaire d'arbitrage comportant l'ensemble des dates d'audiences ainsi que le nom de l'arbitre retenu pour ces dates. Ce calendrier doit couvrir la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année suivante.

Au plus tard, six (6) mois avant la date d'audition, le Syndicat informe la Ville du dossier qu'il fera entendre en fonction du calendrier annuel sommaire d'arbitrage syndical, à moins d'entente entre les parties.

## **21.11**

Lorsque la Ville désire soumettre un grief patronal à la procédure d'arbitrage, elle doit informer le Syndicat par courrier électronique du choix de l'arbitre ainsi que les dates d'audiences dans un délai minimum de six (6) mois précédant la première journée d'audience.

## **21.12**

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, la Ville assume le fardeau de la preuve.

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

## **21.13**

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 parties.

## **21.14**

Il est loisible à l'arbitre, au cours du délibéré, s'il le juge à propos, de convoquer en même temps un représentant de la Ville et un représentant du Syndicat afin d'obtenir tout renseignement qu'il juge nécessaire.

## **21.15**

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

## **21.16 Procédure sommaire d'arbitrage**

Après entente entre les parties, un grief peut être soumis à la procédure sommaire d'arbitrage, de la manière prévue ci-dessous :

- a) L'audition est tenue devant les arbitres mentionnés à l'alinéa 21.17, et ce, à tour de rôle.
- b) L'audition des griefs soumis à cette procédure est limitée à une (1) journée par grief. Aucune sentence arbitrale ou notes écrites ne peuvent être déposées lors de l'audition.
- c) L'arbitre doit entendre le grief sur le fond à moins qu'il ne donne droit à une objection préliminaire soulevée par l'une ou l'autre des parties.
- 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 dix (10) jours suivants la date où il est saisi du grief et doit rendre sa décision par écrit dans les dix (10) jours suivants.

## **21.17**

Les parties acceptent comme arbitres pour la durée complète de la convention collective, les personnes suivantes :

- Me Huguette April;
- Me René Beaupré;
- Me Serge Brault;
- Me Joanne Cavé;
- Me Nathalie Faucher;
- Me Amal Garzouzi;
- Me Hubert Graton;
- Me Pierre Laplante;
- Me André G. Lavoie;
- Me Éric Lévesque;
- Me Claude Martin;

- Me Nathalie Massicotte;
- Me Nancy Ménard-Cheng;
- Me Denis Nadeau;
- Me Denis Provençal;
- Me Dominique-Anne Roy;
- Me Pierre St-Arnaud.

La partie qui loge le grief est celle qui désigne l'arbitre appelé à agir.

## **21.18**

Tout remboursement monétaire suite à une sentence arbitrale, à un grief accueilli par la Ville ou à un règlement intervenu entre les parties, doit être fait dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la décision arbitrale, de la décision de la Ville d'accueillir le grief ou du règlement intervenu entre les parties.

De plus, la Ville fait parvenir au Syndicat, lors du remboursement, les informations suivantes :

- Le nom de l'employé concerné;
- Le matricule;
- Le nom de l'arrondissement ou 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.

## **21.19**

Tout grief déposé à compter du 1er novembre 2001 en conformité avec la convention collective applicable et qui n'a pas fait l'objet d'un retrait ou d'un règlement à la signature de la convention collective 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, la Ville 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 durée maximale de deux (2) mandats comme député fédéral ou provincial ou comme conseiller municipal ou maire (sauf à la Ville de Montréal). À la fin de la durée maximale de deux (2) mandats, il revient à une fonction identique ou équivalente à celle qu'il détenait lors de son départ.

Si l'employé souhaite présenter sa candidature à un poste de conseiller ou de maire à la Ville de Montréal, il doit démissionner de son poste.

## **ARTICLE 23 AFFICHAGE SYNDICAL**

### **23.01**

Pour tous les tableaux existants à la date de la signature de la convention collective, la Ville maintient la pratique actuelle relativement à l'affichage.

### **23.02**

Pour tout tableau additionnel, la Ville autorise le Syndicat à installer, aux frais de ce dernier et à son usage exclusif, dans tous les établissements où se rapportent cinq (5) employés ou plus, un tableau où peuvent être affichés les avis relatifs aux affaires du Syndicat. Les dimensions de ce tableau ainsi que l'endroit où il doit être installé sont soumis à l'approbation du responsable.

## **ARTICLE 24 COTISATION SYNDICALE**

### **24.01**

La Ville 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**

La Ville 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.

Le service ou l'arrondissement doit transmettre à l'adresse courriel déterminée par le Syndicat, une liste des employés couverts par la présente convention collective et y indiquant pour chacun : leur nom, leur prénom, leur statut, le nom du service et de la section, leur numéro d'employé, leur fonction, leur ancienneté générale, leur taux horaire, ainsi que leur adresse résidentielle et leur numéro de téléphone tels que communiqués par l'employé aux ressources humaines du service ou de l'arrondissement.

Un employé peut, par demande écrite adressée aux ressources humaines du service ou de l'arrondissement, ne pas autoriser l'employeur à divulguer son numéro de téléphone.

### **24.03**

Toute perte subie par le Syndicat par suite d'erreur dans la perception des retenues de la cotisation syndicale est aux frais de la Ville, si l'employé en regard duquel la perte a été subie est encore à l'emploi de la Ville au moment où le Syndicat avise le directeur du Service ressources humaines de l'erreur commise.

## **ARTICLE 25 ASSURANCES**

### **25.01**

Tout employé retraité à la date de la signature de la convention collective qui bénéficie déjà d'assurance en vertu de la convention collective qui lui était applicable continu de bénéficier de cet (ces) avantage (s) jusqu'à l'extinction prévu de ce droit sous réserve qu'il satisfasse aux conditions qui étaient applicables et qu'il défraie les sommes prévues.

### **25.02**

La Ville remet mensuellement au Syndicat un pourcentage de la masse salariale à temps régulier et à temps supplémentaire de l'ensemble des employés titulaires et auxiliaires. Ce montant est remis le 15 de chaque mois basé sur la masse salariale à temps régulier et à temps supplémentaire du mois précédent.

Le montant de la remise est établi de la façon suivante :

- Du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2020 : trois virgule soixante-quinze pour cent (3,75 %) de la masse salariale;
- Du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 décembre 2023 : deux virgule vingt et un pour cent (2,21 %) de la masse salariale;
- À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 : un virgule quatre-vingt-deux pour cent (1,82 %) de la masse salariale.

### **25.03**

Le Syndicat s'engage à souscrire avec ces argents, des contrats d'administration ou d'assurance pour couvrir tous les employés titulaires actifs ainsi que les employés auxiliaires ayant, dans ce dernier cas, au moins cinq (5) ans d'ancienneté et ayant travaillés pendant au moins 80 % du temps au cours de l'année précédente 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 la Ville tout document relatif au présent article, notamment les polices d'assurance, le sommaire financier annuel, les factures des primes, la liste des employés assurés, etc. L'administration de l'assurance se fait selon les règles de gouvernance et de transparence normalement reconnues pour une telle gestion.

## **25.04**

Pour les fins d'application du présent article, la masse salariale à temps régulier est calculée comme suit :

- Le nombre d'employés titulaires à l'emploi de la Ville multiplié par le taux de leur fonction de titularisation respectif. Dans le cas des employés auxiliaires, la Ville utilise le total du salaire régulier reçu au cours de la période de référence prévue à l'alinéa 25.02.

## **ARTICLE 26 AUTRES AVANTAGES**

### **26.01**

Les avantages existant en faveur des employés et connus de la Ville, non compris dans la présente convention collective, sont maintenus. En cas de litige, les parties s'entendent pour en discuter en Comité central de relations de travail.

### **26.02**

Tous les droits acquis reconnus dans un arrondissement ou service ne s'appliquent qu'à l'employé qui y travaille. Lorsque l'employé quitte l'arrondissement ou le service, il n'en bénéficie plus. Cependant, il acquiert ceux de son nouvel arrondissement ou service.

### **26.03 Entente avec un partenaire externe**

Tout octroi d'un rabais ou d'un privilège particulier au bénéfice des employés de la Ville de Montréal peut être modifié ou annulé en tout temps, et ce, sans préavis par la Ville de Montréal. Il en va de même pour les rabais ou privilèges particuliers accordés aux employés de la Ville de Montréal pour l'usage de certains services ou l'acquisition de certains produits offerts de façon générale par elle.

### **26.04**

L'employé qui bénéficie actuellement du droit acquis de stationner gratuitement à son lieu de travail ne conserve pas ce privilège lorsqu'il est transféré dans un autre lieu où un tel privilège n'existe pas.

Nonobstant ce qui précède, aucun employé embauché après la signature de la présente convention collective ne peut prétendre posséder le droit acquis de stationner à son lieu de travail.

Toute difficulté découlant de l'application pratique du présent alinéa est traitée au Comité central de relations de travail.

## **26.05 Permis de conduire pour les employés**

La validité du permis de conduire d'un employé peut être vérifiée en tout temps par la Ville.

L'employé qui occupe une fonction de chauffeur (162, 600190), d'opérateur (599, 600810 ou 540, 601420) ou de chauffeur-opérateur (502, 601130) d'appareils motorisés, ainsi que tout employé qui doit conduire un véhicule de la Ville, a l'obligation de maintenir valide son permis de conduire en fonction de la classe et des mentions requises pour le poste qu'il occupe. Il est du devoir de l'employé d'aviser son supérieur de tout changement à son permis de conduire en lien avec l'exercice de ses fonctions.

Si l'employé se voit révoquer son permis de conduire en raison de la perte de ses points d'aptitude ou en raison de contraventions impayées, ou omet, soit par négligence ou volontairement, de renouveler son permis de conduire, se fait retirer ou décide de ne pas renouveler une mention, ce dernier est réaffecté pour une période de maximale de trente (30) jours de calendrier dans une autre fonction pourvu qu'il en rencontre les exigences normales de la fonction, et ce, afin de régulariser son droit de conduire. Pendant sa période de réaffectation, l'employé est alors rémunéré conformément au groupe de traitement de la nouvelle fonction qu'il occupe. Il est éligible au temps supplémentaire, tout en étant toutefois considéré le dernier en ancienneté.

### **Permis de conduire suspendu en raison d'une infraction liée à la conduite avec les facultés affaiblies par la drogue ou l'alcool**

Un employé, dont le permis de conduite est obligatoire dans l'accomplissement de ses fonctions, et qui se voit retirer son droit de conduire, pour une première fois, en raison d'une infraction liée à la conduite avec les facultés affaiblies par la drogue ou l'alcool, est réaffecté à une autre fonction à la Ville pour la durée de la suspension de son permis pourvu qu'il en rencontre les exigences normales de la fonction. Pendant sa période de réaffectation, l'employé est alors rémunéré conformément au groupe de traitement de la nouvelle fonction qu'il occupe. Il est éligible au temps supplémentaire, tout en étant toutefois considéré le dernier en ancienneté.

En cas de récurrence de perte du permis de conduire en raison d'une infraction liée à la conduite avec les facultés affaiblies par la drogue ou l'alcool, les parties conviennent de se rencontrer afin de discuter de la situation, des alternatives et mesures à prendre relativement aux circonstances propres à chaque dossier, conformément à l'alinéa 30.01 de la convention collective.

Sur présentation de la preuve de la fin de la suspension du permis de conduire, l'employé reprend sa fonction titulaire sans perte d'ancienneté et avec tous les droits et privilèges s'y rattachant.

## **ARTICLE 27 CONTRATS FORFAITAIRES ET EXPERTISE INTERNE**

### **27.01**

Tout contrat forfaitaire ne peut occasionner directement la réduction des effectifs des employés titulaires prévus à l'alinéa 4.04 a).

### **27.02**

Au cas de réclamation par voie de grief ou autrement en vertu de cet article, le réclamant ne peut recevoir que l'équivalent du salaire perdu, sans aucune autre forme d'indemnité et déduction faite des revenus qu'il a reçus d'autres parts pendant la période concernée.

### **27.03**

La Ville avise le Syndicat de l'octroi d'un contrat forfaitaire visé par le présent article. L'inexécution de cette obligation ne peut avoir pour effet de limiter les droits en regard des alinéas précédents.

### **27.04**

La Ville utilise tout son outillage, son matériel et son équipement avant d'en louer dans la mesure où ledit outillage, matériel et équipement est disponible dans la section concernée et est adéquat pour l'accomplissement du travail requis.

### **27.05**

- a) La Ville ne peut confier à un organisme sans but lucratif ou à des bénévoles, l'exécution de tâches qui sont habituellement exécutées par les employés de l'unité de négociation, à moins d'une entente au préalable avec le Syndicat.
- b) La Ville ne peut verser une 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 de l'unité de négociation.

### **27.06**

La Ville priorise le recours à l'expertise interne des cols bleus pour l'offre de services à la population, tout en prenant notamment en considération la question des coûts et de la productivité. Ainsi, dans le cadre des travaux du Comité conjoint central sur l'organisation du travail et la productivité, les parties peuvent procéder à l'étude de toute activité qui pourrait être effectuée en tout ou en partie à l'interne. La Ville doit rendre disponible toute l'information pertinente.

## **ARTICLE 28   FORMATION,   PERFECTIONNEMENT,   RECYCLAGE   ET APPRENTISSAGE**

### **28.01**

La Ville consent à rembourser à tout employé titulaire la moitié des frais d'inscription et de scolarité de tout cours d'études approuvé au préalable par la Ville 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, la Ville accepte de défrayer la moitié 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, lesquels doivent être soumis dans les douze (12) mois de la fin du cours.

### **28.02**

Si un cours est demandé par la Ville ou les autorités gouvernementales à un employé, les frais d'inscription et de scolarité sont complètement payés par la Ville. Ces cours ont lieu durant les heures de travail. Advenant que ces cours soient disponibles uniquement à l'extérieur de l'horaire normal de travail, il doit y avoir une entente au préalable afin de permettre à l'employé de reprendre les heures consacrées à la formation et convenir des autres modalités applicables.

### **28.03**

La Ville et le Syndicat conviennent de maintenir un Comité conjoint central de formation qui est composé de deux (2) représentants de la Ville et de deux (2) représentants du Syndicat. Au besoin et selon la nature des dossiers abordés, les parties peuvent s'adjoindre des personnes ressources représentant les différents services et arrondissements afin d'assurer une meilleure concertation et la cohésion dans l'élaboration des programmes de formation. Les représentants syndicaux y siègent sans retenue salariale.

Le mandat de ce comité est :

- a) Étudier les besoins de la Ville afin d'identifier les programmes de formation, perfectionnement et de recyclage des employés;

- b) Identifier les fonctions pour lesquelles un régime d'apprentissage est appliqué;
- c) Convenir d'un programme d'apprentissage;
- d) Convenir, le cas échéant, d'un système de progression salariale sur le modèle de celui établi dans les entreprises où un système d'apprentissage et de progression salariale est en vigueur. La présente disposition pourrait, à titre d'exemple, trouver application, après entente, pour les fonctions spécialisées où des difficultés de relève de main-d'œuvre sont identifiées;
- e) Traiter de toute question permettant le maintien de l'expertise interne et une utilisation optimale de la main-d'œuvre en lien avec les besoins opérationnels dans un contexte de formation continue et dans le respect des dispositions du présent article. Les besoins de formation qui découlent de l'acquisition d'équipements, de machineries et d'appareils sont discutés au comité. Lorsque les parties en conviennent, elles peuvent formuler toute recommandation jugée nécessaire. Il en est de même dans les cas de changements technologiques ou de changements aux méthodes de travail.

#### **28.04**

Tout programme d'apprentissage, de formation, de recyclage ou de perfectionnement est offert, de façon prioritaire, aux employés qui répondent aux exigences dudit programme pour la fonction qui les intéresse.

#### **28.05 Congé sans solde (formation ou autres)**

- a) Un employé qui désire prendre un congé sans solde peut obtenir la permission de s'absenter sans rémunération pour une période définie. Il doit faire sa demande par écrit à son supérieur immédiat au moins vingt (20) jours ouvrables avant la date souhaitée du départ. La demande doit préciser la raison du congé, la date du début et la date de fin du congé. Elle doit de plus obligatoirement être signée par l'employé. La Ville s'engage à répondre par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la demande. L'employé ne peut quitter sans avoir obtenu une réponse positive de son supérieur immédiat. La décision de la Ville n'est pas sujette à la procédure de griefs. Une demande de congé sans solde ne peut avoir pour but de pallier une impossibilité de fournir une quelconque prestation de travail.

- b) Lors d'un congé sans solde, aucun employé n'occupe un autre emploi en qualité de salarié ou à son propre compte sans permission de la Ville.
- 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 la Ville en est informée 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 la Ville 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 bénéfiques prévus ou non dans la convention collective. À son retour, l'employé reçoit le traitement qu'il aurait reçu s'il était demeuré en service continu dans sa fonction.

## **28.06 Formation**

La Ville s'engage à former, selon ses besoins opérationnels, les employés par ordre d'ancienneté générale, par unité administrative, dans le but de leur permettre de conduire et d'opérer ses véhicules.

Lorsque l'employé a complété une formation, son nom demeure inscrit à la liste d'admissibilité pour cette fonction, et ce, pour une période de vingt-quatre (24) mois, date à laquelle il peut se désister, et ce, conformément à l'alinéa 19.23. À défaut de désistement, la liste d'admissibilité demeure inchangée.

## **28.07 Formation en lien avec la collecte des déchets ou la collecte sélective**

Tout nouvel employé assigné Préposé(e) aux travaux et à la propreté (446, 611720) à la collecte des déchets ou la collecte sélective doit, avant de pouvoir exécuter les tâches de son emploi, suivre un programme de formation de base.

## **ARTICLE 29 FONDS DE SOLIDARITÉ (F.T.Q.)**

### **29.01**

La Ville 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 (F.T.Q.).

Quel que soit le nombre d'employés qui le demande, la Ville 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 la Ville.

La Ville fait parvenir par chèque au Fonds, à tous les mois (au plus tard le 15<sup>e</sup> jour du mois suivant le prélèvement), les sommes ainsi déduites en vertu du deuxième 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 30 PROJET CONJOINT DE LA VILLE DE MONTRÉAL ET DU SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL (SCFP, 301) CONCERNANT LE PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS**

### **30.01 Programme d'aide**

La Ville et le Syndicat considèrent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme un problème de santé. Dans la mesure où ils affectent la santé, le rendement, la conduite et la sécurité des employés au travail, et dans la mesure où ils occasionnent des frais inutiles à la Ville, l'alcoolisme et les autres toxicomanies sont des problèmes qui préoccupent la Ville et le Syndicat et nécessitent des mesures correctives.

La Ville et le Syndicat croient que des mesures positives peuvent être adoptées pour résoudre ce problème et que dans tous les cas, les parties ne peuvent isolément fournir le degré de motivation requis à l'employé alcoolique ou toxicomane. Par conséquent, une collaboration mutuelle est nécessaire pour encourager certains employés à suivre un traitement et à tenir leur résolution d'éviter l'alcool ou les drogues après ce traitement.

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

#### **Définition**

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

La Ville et le Syndicat adoptent donc pour lignes de conduite :

1. De reconnaître que l'alcoolisme et les autres toxicomanies sont une maladie que l'on peut traiter et enrayer;

2. D'encourager les employés concernés par ce problème à rechercher volontairement assistance, retour à la santé, et amélioration du rendement au travail;
3. D'apprendre au personnel d'encadrement et aux responsables syndicaux à identifier les premiers phénomènes de ces maladies; à comprendre l'attitude et les besoins des individus aux prises avec ces problèmes et à adresser ceux-ci (s'ils n'en prennent pas eux-mêmes l'initiative) aux intervenants du P.A.E., qui en feront l'évaluation et recommanderont le traitement le plus approprié;
4. D'accorder à l'employé, s'il y a lieu, un congé comme pour toute autre affection dont il pourrait être frappé. Ce congé est accordé par le médecin désigné par la Ville;
5. D'avoir recours aux organismes extérieurs d'éducation et de traitement et de collaborer avec eux en vue d'aider les employés en voie de réadaptation; d'amener les gestionnaires à une meilleure compréhension des problèmes d'alcoolisme et de toxicomanies;
6. De collaborer ensemble, dans le cadre d'un comité conjoint (un (1) représentant patronal et un (1) représentant syndical), d'une manière active afin de maintenir une ligne de conduite et un programme efficace dans ce domaine et d'organiser des programmes d'information et de formation des gestionnaires et des responsables syndicaux, afin de leur permettre de déceler tôt ces problèmes chez un employé et de le motiver à se soumettre à un traitement en vue de se réhabiliter;
7. D'essayer de corriger tout manquement à l'exécution du travail, à l'assiduité ou à la conduite, avant qu'il n'ait donné lieu à des mesures disciplinaires;
8. Rien dans la présente déclaration ne doit être interprété comme constituant une renonciation à la responsabilité de la Ville de maintenir la discipline ou à son droit d'imposer des mesures disciplinaires en cas de mauvaise conduite résultant de ou reliée à l'usage de l'alcool ou de drogues. Le Syndicat peut exercer son droit de formuler des griefs dans de tels cas.

## **ARTICLE 31 CONGÉS 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 vingt (20) semaines. Elle doit aviser la Ville 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 la Ville 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 semaine avant la date probable de la naissance. Toutefois, à partir de la sixième semaine précédant ladite date, la Ville peut exiger, par un avis 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 la Ville ledit certificat dans les huit (8) jours, la Ville 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 condition que la durée du congé ne soit pas inférieure ni supérieure à vingt (20) 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. La Ville 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 équivalant 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 la Ville, 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), la Ville fait parvenir à l'employée, dans le cours de la quatrième 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 la Ville un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail. À défaut de préavis, la Ville, 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 les articles 9 et 25 s'appliquent.
  - k) Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de

l'accouchement, l'employée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines.

- l) Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième 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 sans traitement pour examen médical relié à sa grossesse ou pour un examen relié à sa grossesse effectué par une sage femme. L'employée avise son supérieur immédiat le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter.

### **31.02 Congé de prise en charge (naissance ou adoption)**

- a) L'employé qui ne bénéficie pas du congé de maternité prévu à l'alinéa 31.01, bénéficie d'un congé équivalent à une (1) semaine de travail sans réduction de traitement, 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 semaine de grossesse. Le total des heures ainsi accordées ne peut excéder trente-six (36) heures. Si l'employé adopte l'enfant de son conjoint, le congé est alors de deux (2) jours sans réduction de traitement.
- b) Ce congé peut être fractionné en journées à la demande de l'employé. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.
- c) L'employé doit aviser la Ville 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 cinq (5) semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant.
- b) Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la semaine de la naissance.
- c) L'employé doit aviser la Ville dix (10) jours ouvrables avant la date de son départ. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci.

### **31.04 Congé parental**

Cet alinéa ne s'applique qu'à l'employé titulaire et à l'employé auxiliaire qui a complété sa période d'essai. La *Loi sur les normes du travail* et ses modifications s'appliquent à l'employé auxiliaire qui n'est pas assujéti au présent alinéa.

- a) Un congé parental, continu et sans traitement, qui ne peut excéder deux (2) ans après la naissance de l'enfant ou la date de la prise en charge dans le cas d'adoption est accordé :
  - À l'employée en prolongation du congé de maternité;
  - À l'employé qui adopte légalement un enfant mineur, sauf s'il s'agit d'un enfant de son conjoint ou de 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 la date du début du congé en présentant une déclaration écrite attestant de sa demande de congé parental et en indiquant la durée probable de celui-ci.
- c) 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 expresse 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**

Cet alinéa ne s'applique qu'à l'employé titulaire et à l'employé auxiliaire ayant terminé sa période d'essai.

- a) L'employé qui ne se prévaut pas du congé parental prévu au paragraphe a) de l'alinéa 31.04 a droit, sous réserve des besoins de la Ville, à un congé parental partiel d'au plus deux (2) jours/semaine sans traitement, congé 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 l'alinéa 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**

Cet alinéa ne s'applique qu'à l'employé titulaire et à l'employé auxiliaire ayant complété sa période d'essai.

- a) L'employée qui compte vingt (20) semaines de service à la Ville avant le début de son congé de maternité et l'employé qui compte vingt (20) semaines de service à la Ville avant le début de son congé de paternité ou de son congé parental aux fins d'adoption (employé(e)) et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestation en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, est déclaré (e) admissible à de telles prestations sans être exclu(e) du bénéfice de telles prestations, a droit, pour chacune des semaines où il (elle) reçoit des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, à une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement hebdomadaire et la prestation d'assurance parentale qu'il (elle) reçoit ou pourrait recevoir, sans toutefois excéder :
- Vingt (20) semaines pour l'employée en congé de maternité;
  - Cinq (5) semaines pour l'employé en congé de paternité ou celui qui adopte un enfant.

L'employé(e) auxiliaire bénéficie de ces avantages au prorata de ses heures travaillées.

- b) L'employée en congé de maternité, l'employé en congé de paternité ou l'employé(e) qui adopte un enfant bénéficie d'une exonération des cotisations au Régime de retraite pendant les semaines du congé pour lesquelles il reçoit les indemnités prévues au paragraphe a).

- c) L'employé(e) qui ne compte pas vingt (20) semaines de service à la Ville avant le début de son congé ou qui est exclu(e) du bénéfice des prestations d'assurance parentale ou déclaré(e) inadmissible est également exclu(e) du bénéfice de l'indemnité prévue au paragraphe a). Toutefois, l'employée qui a droit à des prestations d'assurance parentale reçoit, sous réserve de la preuve des prestations reçues pendant le congé de maternité, un montant forfaitaire correspondant au nombre de semaines sans prestation, jusqu'à un maximum équivalent à cinq (5) semaines de prestation.
- d) L'indemnité prévue au paragraphe a) est versée à chaque semaine à compter de la quatrième (4<sup>ième</sup>) semaine qui suit la présentation par l'employé d'une preuve attestant qu'il reçoit des prestations d'assurance parentale.
- e) L'indemnité prévue au paragraphe a) est obtenue, pour l'employé titulaire, en prenant le taux de salaire reçu immédiatement avant son départ en congé sur la base de sa fonction titulaire multiplié par le nombre d'heures dans une semaine normale de travail.
- f) Pour l'employé auxiliaire, le salaire hebdomadaire est obtenu en établissant la moyenne du salaire reçu au cours des six (6) mois précédant la prise du congé.
- g) En aucun temps, l'employé ne pourra recevoir un revenu supérieur à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire habituel en temps normal durant les semaines où il a droit aux prestations supplémentaires d'assurance parentale.

### **31.07 Congé pour raisons parentales – dispositions générales**

- a) L'employé(e) continue d'accumuler ancienneté, vacances, crédit d'heures de maladie et jours fériés :
  - Pendant le congé de maternité;
  - Pendant les vingt (20) premières semaines du congé parental s'il (elle) n'a pas bénéficié d'un congé de maternité ou de paternité ou;
  - Pendant les douze (12) premières semaines du congé parental si elle a bénéficié d'un congé de maternité ou;
  - Pendant le congé de paternité ou;

- Pendant les quinze (15) premières semaines du congé parental s'il a bénéficié d'un congé de paternité;

Toutefois, l'employé(e) qui reçoit des prestations supplémentaires d'assurance parentale en vertu de l'alinéa 31.06, n'a pas droit aux jours fériés écoulés durant cette période.

Aux fins d'interprétation du présent alinéa, les jours fériés écoulés pendant le congé parental sont remboursés après la prise du congé parental, par un montant forfaitaire égal au salaire habituel, moins toute somme reçue de l'assurance parentale, s'il y a lieu.

- b) L'employé en congé parental, de paternité ou en congé de maternité doit maintenir sa cotisation au régime d'assurance prévu à l'article 25.
- c) À son retour au travail, après le congé de maternité, le congé de paternité ou le congé parental, la Ville doit réintégrer l'employé dans le poste qu'il occupait au moment de son départ ou dans un poste qu'il aurait obtenu durant son congé avec le salaire auquel il aurait droit s'il était resté au travail.
- d) À la suite d'un congé de maternité ou d'un congé parental, l'employé peut épuiser son crédit de vacances à son retour au travail. Si le nombre de jours ouvrables avant le dernier vendredi d'avril n'est pas suffisant pour l'épuiser complètement, il peut en compléter l'épuisement sans interruption après ce dernier vendredi d'avril.
- e) À moins de stipulation expresse 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.

## **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 LETTRES D'ENTENTE**

### **33.01**

Toutes les lettres d'entente apparaissant aux annexes de la convention collective sont réputées en faire partie intégrante.

Toutes les lettres d'entente en vigueur à la date de la signature de la convention collective sont reconduites et sont réputées en faire partie intégrante.

Nonobstant les paragraphes précédents, pendant la durée de la convention collective 2018-2024, l'une ou l'autre des parties peut mettre fin à une lettre d'entente si celle-ci contrevient à la *Charte de la Ville de Montréal* ainsi qu'aux règles de délégation de pouvoirs de la Ville applicables. Toutefois, les parties pourraient convenir de la faire approuver par leurs autorités compétentes.

## **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 dans ses droits et avantages prévus à la présente convention. Le présent article ne s'applique qu'à l'employé titulaire.

### **34.02 Définition**

Le Régime de congé à traitement différé, ci-après appelé le « Régime », vise à permettre à un employé titulaire 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 de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans et peut être prolongée dans les cas et de la manière prévue aux alinéas 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 Répartition du pourcentage de salaire**

L'employé 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	75.00 %	83.33 %	87.50 %	90.00 %
7 mois	70.83 %	80.55 %	85.42 %	88.33 %
8 mois	66.67 %	77.78 %	83.33 %	86.67 %
9 mois		75.00 %	81.25 %	85.00 %
10 mois		72.22 %	79.17 %	83.33 %
11 mois		69.44 %	77.08 %	81.67 %
12 mois		66.67 %	75.00 %	80.00 %

### **34.06 Salaire applicable**

Le pourcentage du salaire que l'employé reçoit pendant la période de contribution est calculé, selon l'option choisie à l'alinéa 34.05, sur la base du salaire de la fonction de titularisation, 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 d'un service pendant la période de contribution de même que pendant la période de congé.

Au cours de la période de congé, l'employé 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 titulaire 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, 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(e) et de l'employeur aux régimes d'assurance collective offert par la Ville et au régime de retraite sont celles qui auraient eu cours si l'employé(e) ne participait pas au régime.

Durant la période de congé, l'employé(e) peut continuer de participer au régime d'assurance collective offert par la Ville s'il(elle) en fait la demande au début du congé et s'il(elle) verse la totalité des primes, incluant la part de l'employeur, le tout en tenant compte des dispositions du contrat d'assurance.

Durant la période de congé, l'employé(e) et l'employeur ne cotisent pas au régime de retraite et l'employé n'accumule pas d'années de participation aux fins du régime de retraite. La période de congé n'est pas admissible au rachat pour service passé.

### **34.10 Terminaison du Régime**

Le Régime prendra 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 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 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 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, que le congé parental 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 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 un avantage supérieur à celui dont il aurait bénéficié s'il ne s'était pas prévalu du congé à traitement différé.

## **ARTICLE 35 PRODUCTIVITÉ ET ORGANISATION DU TRAVAIL**

### **35.01**

Les parties conviennent de la convergence de leurs intérêts et reconnaissent qu'il leur est mutuellement avantageux de mettre sur pied des mécanismes encadrant leur démarche qui vise à examiner l'organisation du travail en vue d'améliorer la productivité et consolider l'expertise interne des employés cols bleus.

La sécurité d'emploi, la sous-traitance, la formation professionnelle, les changements techniques et technologiques sont des objets de préoccupation qui animent et motivent les parties à instaurer les présents mécanismes.

### **35.02**

Les parties reconnaissent que le Syndicat et la Ville, leurs représentants respectifs et les employés membres du Syndicat sont des partenaires nécessaires à l'amélioration des services à la population.

Toute démarche résultant de l'intervention des parties en regard de l'organisation du travail, de l'amélioration de la productivité et de la réduction des coûts s'inscrit dans le respect de la convention collective.

### **35.03**

De façon à concrétiser cette implication commune, les parties conviennent de créer un Comité conjoint central sur l'organisation du travail et sur la productivité.

### **35.04**

Le Comité conjoint central est composé de quatre (4) membres de chacune des parties. Les parties peuvent s'adjoindre d'autres personnes à titre consultatif qui sont alors aux frais de la partie qui a requis leur service.

Le Comité conjoint central se réunit quatre (4) fois par année ou plus fréquemment selon les besoins pendant les heures régulières de travail. Les parties se réservent le droit de déterminer les mécanismes utiles à la tenue du Comité conjoint central.

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

Les parties conviennent de mettre en commun l'information relative aux activités étudiées dont elles disposent. Les études organisationnelles ou économiques, sondages et enquêtes sont, par exemple, mis à la disponibilité des parties.

### **35.05**

Le Comité conjoint central sur l'organisation du travail et sur la productivité doit déterminer les conditions nécessaires à son bon déroulement.

À cette fin, le comité doit préciser les mesures et les moyens qui peuvent être utilisées pour évaluer la performance des activités et la possibilité de rapatrier ou de revoir en tout ou en partie certaines activités confiées à des tiers.

Le comité fait rapport aux instances mandatées des parties et peut faire des recommandations conjointes. Il peut, en outre, convenir d'entente particulière pouvant modifier les dispositions de la convention collective et ce, sujet à la ratification par les instances compétentes de chacune des parties.

Une évaluation annuelle des démarches et des résultats du comité est effectuée de manière à assurer son efficacité.

### **35.06**

Les parties renoncent à recourir à la procédure de grief et d'arbitrage en regard de l'application du présent article.

## **ARTICLE 36 ENTENTE DE PARTENARIAT**

### **36.01 Introduction**

La présente entente s'inscrit dans la volonté des parties de mettre en œuvre de nouvelles pratiques en matière de relations de travail et de coopérer dans le développement de nouvelles façons d'accomplir la mission de la Ville en matière de services publics au meilleur coût possible, dans le meilleur intérêt des citoyens et des employés.

Elle se veut le reflet de l'importance que les parties aux présentes accordent aux services aux citoyens, au rôle des employés municipaux, au Syndicat et à leur bonne relation.

En ce sens, les parties conviennent d'orienter leurs actions afin de rencontrer les besoins de la population au meilleur coût possible par le développement des modèles novateurs de partenariat d'affaires entre la Ville, les employés et tout autre partenaire pour la réalisation d'activités, par la révision de l'organisation du travail visant la flexibilité de fonctionnement de la Ville et par l'amélioration des conditions de travail et de vie des employés.

Conscients de la nécessité d'une collaboration patronale-syndicale pour la réalisation de ces objectifs, la Ville et le Syndicat conviennent d'une entente de partenariat, la Ville reconnaissant que ses employés et le Syndicat constituent ses premiers partenaires.

### **36.02 Contexte**

L'environnement concurrentiel dans lequel évolue la Ville et l'état de ses finances exige que la réalisation de sa mission s'accomplisse dans un climat de paix industrielle et que les changements nécessaires puissent s'opérer avec la participation des partenaires syndicaux et des employés municipaux.

Cet environnement doit se traduire par le dynamisme, la motivation de tout le personnel et une plus grande responsabilisation des employés qui sont essentiels pour faire face à ces défis.

### **36.03 Engagement des parties aux présentes**

Compte tenu de ce qui précède, les parties réitèrent que leur intérêt commun est de rendre aux citoyens des services de qualité au meilleur coût possible, en tenant compte des avantages d'une force de travail interne performante.

Pour ce faire, il leur faut:

- a) Développer et partager une vision globale des enjeux et planifier les changements et leurs impacts possibles sur la qualité des services aux citoyens et sur la main-d'œuvre;
- b) Développer une nouvelle dynamique de relations de travail dans un contexte de collaboration et de respect mutuel;
- c) Reconnaître que les employés de la Ville et le Syndicat constituent des partenaires privilégiés;
- d) Reconnaître l'importance d'une prestation de travail équitable des employés, parallèlement à une gestion équitable des cadres;
- e) Accorder une constante préoccupation à l'amélioration continue des méthodes de travail et des services offerts par une formation adéquate des employés et un environnement de travail sécuritaire;
- f) Établir des mécanismes efficaces et appropriés de communication dans le but d'accentuer la transparence de l'information;
- g) Développer des modèles novateurs de partenariat d'affaires entre la Ville, les employés et tout autre partenaire pour la réalisation d'activités.

### **36.04 Mode de fonctionnement**

Dans le cadre de leurs responsabilités et rôles respectifs, les parties aux présentes reconnaissent l'importance de se concerter afin de réaliser l'atteinte des objectifs de la présente entente.

Dans le but de concrétiser cet engagement commun, le Comité conjoint central sur l'organisation du travail et sur la productivité et prévu à l'article 35 est responsable de prendre toutes les mesures qui s'imposent, y compris de créer un comité spécifique à cet effet s'il y a lieu, afin d'assurer la réalisation avec succès des objectifs précisés ci-dessus.

Sans limiter la généralité de ce qui précède, les mandats et les engagements du comité sont:

- a) D'établir ses règles de fonctionnement;
- b) D'identifier les mandats permettant l'atteinte des objectifs;
- c) De déterminer la chronologie de réalisation;
- d) De fixer les échéances de travail.

Les parties reconnaissent qu'il est de leur intérêt que la présente entente de partenariat ait un caractère permanent.

## **ARTICLE 37 CONCILIATION TRAVAIL ET VIE PERSONNELLE**

### **37.01**

La Ville et le Syndicat reconnaissent vouloir favoriser la conciliation travail et vie personnelle liées à certaines situations d'exception qui surviennent dans la vie des employés.

Dans le cadre d'une demande liée à une situation d'exception adressée par un employé à un service ou arrondissement, liée à la conciliation travail et vie personnelle, le service ou l'arrondissement concerné par cette demande consent à analyser au cas par cas la demande qui lui est soumise. En fonction de l'évaluation de la situation d'exception et des besoins opérationnels du service ou de l'arrondissement concerné, ce dernier se réserve le droit d'accepter ou de refuser la demande.

La décision finale prise par le service ou l'arrondissement n'est pas assujettie à la procédure de grief mais ne peut être refusée sans avoir fait l'objet d'une analyse sérieuse.

## ARTICLE 38 RÉTROACTIVITÉ SALARIALE

### 38.01

La rétroactivité découlant des augmentations économiques est versée à chaque employé y ayant droit, qui est à l'emploi de la Ville à la date de la signature de la convention collective, aux retraités y ayant droit, aux employés en invalidité ayant débuté après le 1<sup>er</sup> janvier 2018 et aux ayants droits de l'employé décédé.

Première étape : La mise à jour des salaires découlant des augmentations économiques s'effectuera, au plus tard quatre (4) mois de la date de signature de la convention collective.

Deuxième étape : La rétroactivité salariale est effectuée dans les trois (3) mois de la date de mise en place de la mise à jour des salaires (première étape) et couvrent les éléments suivants :

- Toutes les heures régulières rémunérées, soit notamment : salaire de base incluant les heures d'absence rémunérées telles que vacances, congés fériés, congés et solde de maladie, congés mobiles, congés sociaux, heures de libération syndicale avec solde, tout autre congé rémunéré;
- Les heures de temps supplémentaire;
- Les primes;

Troisième étape : Le paiement de la rétroactivité des autres ajustements suivants est effectué après la date de la mise en place de la deuxième étape :

- Paiement des banques maladie ancienne (2005);
- Prestation d'assurance invalidité;
- Ajustements de la portion assumée par la Ville pour les périodes durant lesquelles l'employé a reçu des prestations d'un régime étatique (RQAP, CNESST, IVAC, SAAQ);

## **ARTICLE 39 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

### **39.01**

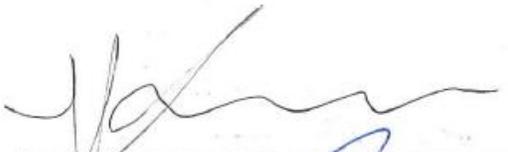
Sauf disposition contraire, la présente convention collective couvre la période du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2024.

Les modifications apportées à la convention collective entrent en vigueur à sa date de signature, sauf stipulation particulière dans l'une ou l'autre des dispositions de celle-ci.

Lors de la dénonciation par l'une ou l'autre 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.

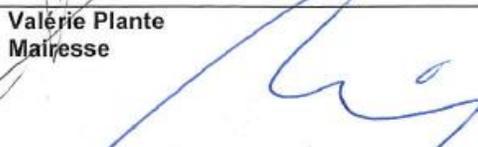
**EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 30<sup>e</sup> jour du mois d'avril 2021.**

**POUR LA VILLE DE MONTRÉAL**



---

**Valérie Plante**  
Mairesse



---

**Benoit Dorais**  
Président du comité exécutif



---

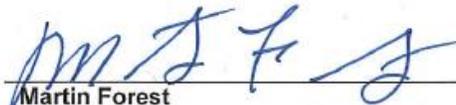
**Serge Lamontagne**  
Directeur général

**POUR LE SYNDICAT DES COLS  
BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL  
(SCFP, 301)**



---

**Luc Bisson**  
Président



---

**Martin Forest**  
Vice-président relations de travail



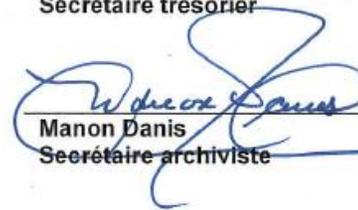
---

**Marilou Lamoureux**  
Vice-présidente services aux membres



---

**Michel Jeannotte**  
Secrétaire trésorier

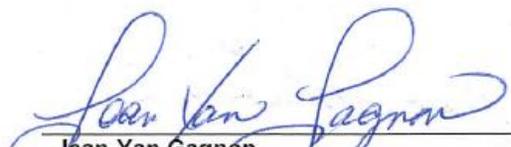


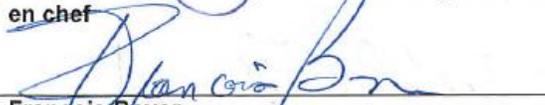
---

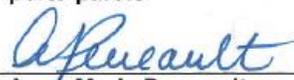
**Manon Danis**  
Secrétaire archiviste

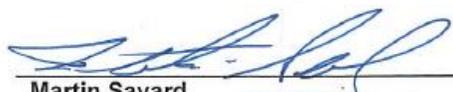
## Les membres des comités de négociation

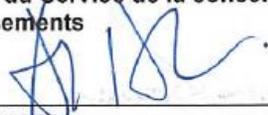
### POUR LA VILLE DE MONTRÉAL

  
Jean-Yan Gagnon  
Directeur des relations de travail et négociateur  
en chef

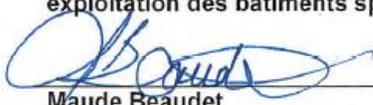
  
François Boyer  
Conseiller principal en relations de travail et  
porte-parole

  
Anne-Marie Perreault  
Conseillère en relations de travail

  
Martin Savard  
Directeur du Service de la concertation des  
arrondissements

  
Alain Dufresne  
Directeur des travaux publics

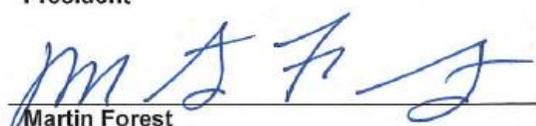
  
Costas Labos  
Chef de division gestion immobilière et  
exploitation des bâtiments spécialisés

  
Maude Beaudet  
Chef de division – Partenaires d'affaires  
ressources humaines

  
Carole Pepin  
Conseillère principale en rémunération

### POUR LE SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL (SCFP, 301)

  
Luc Bisson  
Président

  
Martin Forest  
Vice-président relations de travail

  
Eric Charlebois  
Comité de négociation

  
Sylvie Bourbonnière  
Comité de négociation

  
Ronald Babin  
Comité de négociation

  
François Laflamme  
Comité de négociation

  
Martin Palinski  
Comité de négociation

  
Hans Marotte  
Conseiller principal et porte-parole, SCFP

## ANNEXE A-1 LISTE DES FONCTIONS

Ancien code	Nouveau code	Titre de la fonction	Groupe de traitement
<b>Groupe 2</b>			
211	600090	Agent(e) de sécurité – classe 1	002
<b>Groupe 3</b>			
408	600440	Aide-jardinier(ère)	003
938	600030	Employé(e) de restaurant	003
089	607910	Palefrenier(ère)	003
339	600300	Préposé(e) à la cueillette – parcomètres	003
120	600490	Préposé(e) à la réception et à l'expédition	003
<b>446</b>	<b>611720</b>	<b>Préposé(e) aux travaux et à l'entretien</b>	<b>003</b>
<b>Groupe 4</b>			
411	600560	Agent(e) de sécurité – classe 2	004
331	600620	Poinçonneur(euse) au dépôt de neige	004
388	600630	Pourvoyeur(euse)	004
<b>Groupe 5</b>			
277	600150	Aide-électricien(ne)	005
131	607340	Appariteur(trice) – fonction réservée	005
153	610010	Apprenti-menuisier(ère)	005
916	600210	Conducteur(trice) de trains miniatures et d'embarcations à moteur	005
169	600340	Préposé(e) au service – approvisionnement en carburant	005
956	600350	Préposé(e) aux distributeurs automatiques	005
<b>Groupe 6</b>			
343	600010	Agent(e) de récupération	006
106	600120	Agent(e) de sécurité – télécommunications	006
137	600420	Aide-mécanicien(ne) en tuyauterie – chauffage	006
188	600680	Aide-mécanicien(ne) en tuyauterie – réfrigération	006
148	600690	Aide-plombier(ière)	006
165	600710	Chauffeur(euse)	006
380	600720	Chauffeur(euse) – camion postal	006
268	600230	Décapeur(euse)	006
249	600540	Surveillant(e) de serres	006
<b>Groupe 7</b>			
021	611080	Apprenti-élagueur(euse)	007
761	607720	Chauffeur(euse) de service	007
162	600190	Chauffeur(euse) de véhicules motorisés classe « C »	007
128	607800	Manoeuvre spécialisé(e)	007
543	600820	Opérateur(trice) de compresseur	007
001	603030	Préposé(e) au service – sports, loisirs et développement social	007

Ancien code	Nouveau code	Titre de la fonction	Groupe de traitement
438	600670	Traceur(euse) de ligne sur la chaussée	007
<b>Groupe 8</b>			
<b>100</b>	<b>611330</b>	<b>Chargé(e) de la restauration *</b>	<b>008</b>
142	607740	Chauffeur(euse) et aide	008
577	602360	Ouvrier(ère) des usines – eau potable	008
092	607940	Pourvoyeur(euse) d'installation – station d'épuration	008
624	600320	Préposé(e) à l'application de peinture	008
229	600790	Préposé(e) au service – laboratoire	008
372	600960	Préposé(e) au service – voie publique	008
711	600870	Préposé(e) aux travaux de béton	008
<b>Groupe 9</b>			
228	601020	Chauffeur(euse) et aide-électricien(ne)	009
136	610800	Manoeuvre (parcs et installations) – fonction réservée	009
599	600810	Opérateur(trice) d'appareils motorisés « C »	009
416	602230	Préposé(e) à l'entretien de l'équipement de perception et à la cueillette des parcomètres	009
<b>225</b>	<b>600850</b>	<b>Préposé(e) au service – installations sportives</b>	<b>009</b>
420	601100	Préposé(e) aux compteurs de circulation	009
<b>445</b>	<b>611710</b>	<b>Préposé(e) aux équipements de signalisation</b>	<b>009</b>
095	607970	Préposé(e) aux menus travaux	009
<b>Groupe 10</b>			
441	601110	Chargé(e) des travaux d'asphaltage *	010
155	605570	Chauffeur(euse) – commissionnaire – fonction réservée	010
007	610900	Chauffeur(euse) d'autobus	010
012	610980	Chauffeur(euse) de camion (appels d'urgence) – fonction réservée	010
502	601130	Chauffeur(euse) opérateur(trice) d'appareils motorisés « B »	010
392	611460	Cuisinier *	010
269	601140	Décorateur(trice)	010
419	601160	Jardinier(ère)	010
048	606910	Ouvrier(ère) général(e) de métiers – arrondissement – fonction réservée	010
666	601040	Poseur(euse) de revêtements souples	010
371	611370	Préposé(e) à l'entretien – sites d'approvisionnement en carburant	010
161	605740	Préposé(e) à la signalisation – fonction réservée	010
112	602880	Préposé(e) au service – garage – approvisionnement	010
447	601240	Réparateur(trice) de radiateurs	010
404	611540	Sergent(e) – sécurité	010
<b>Groupe 11</b>			
236	601250	Égoutier(ère) et chauffeur(euse) « vactor »	011
232	601260	Jardinier(ère) – Jardin botanique ou régions et chauffeur(euse)	011
241	601270	Mécanicien(ne) d'accessoires	011
195	607470	Préposé(e) à la mécanique	011
260	601050	Préposé(e) à l'extermination	011

Ancien code	Nouveau code	Titre de la fonction	Groupe de traitement
750	600860	Préposé(e) au service – extincteurs chimiques	011
<b>093</b>	<b>607950</b>	<b>Préposée(e) – exploitation du réseau d’eaux usées primaire</b>	<b>011</b>
<b>Groupe 12</b>			
701	601350	Chauffeur(euse) de bibliobus	012
200	601360	Dépanneur(euse)	012
330	601150	Finisseur(euse) de ciment	012
423	601380	Jardinier(ère) en charge – régions *	012
518	601280	Mécanicien(ne) serrurier(ère)	012
900	604970	Opérateur(trice) et préposé(e) à l'entretien – auditorium et arénas – fonction réservée *	012
172	609600	Opérateur(trice) – dépanneur(euse) – arrondissement – fonction réservée	012
362	606460	Opérateur(trice) – préposé(é) aux installations – fonction réservée	012
540	601420	Opérateur(trice) d'appareils motorisés « A »	012
678	602270	Préposé(e) à l'assignation des conducteurs – voie publique *	012
<b>428</b>	<b>611630</b>	<b>Préposé(e) à l'entretien – réseau d'aqueduc et d'égout</b>	<b>012</b>
669	600000	Préposé(e) au réseau de captage du biogaz	012
401	611510	Préposé(e) – exploitation du réseau d'aqueduc primaire – eau potable	012
122	602290	Préposé(e) entomologique	012
<b>396</b>	<b>601230</b>	<b>Technicien(ne) en soins animaliers</b>	<b>012</b>
<b>Groupe 13</b>			
<b>107</b>	<b>602260</b>	<b>Animalier(ière)</b>	<b>013</b>
355	601190	Calorifugeur(euse)	013
292	601480	Élagueur(euse)	013
433	601490	Jardinier(ère) en charge – régions et chauffeur(euse) *	013
519	601500	Mécanicien(ne) d'instruments	013
295	601410	Mécanicien(ne) de portes mobiles	013
526	602300	Menuisier(ère) – atelier de fabrication	013
619	601300	Peintre	013
152	601550	Poseur(euse) de briques – T. P. – eaux et assainissement	013
660	601560	Poseur(euse) de marbre, tuile et terrazo	013
709	601470	Rembourreur(euse)	013
448	601590	Surveillant(e) d'équipement mobile	013
<b>Groupe 14</b>			
<b>262</b>	<b>602970</b>	<b>Animalier(ière) – clinique vétérinaire</b>	<b>014</b>
442	601630	Horticulteur(trice) *	014
623	602280	Peintre aspergeur(euse) – bâtiments municipaux	014
090	607920	Peintre en bâtiment et équipements municipaux	014
164	605750	Préposé(e) au service – installations et parcs – fonction réservée	014
<b>261</b>	<b>602960</b>	<b>Technicien(ne) en soins animaliers et plongeur(euse)</b>	<b>014</b>
<b>Groupe 15</b>			
073	607700	Armurier(ère)	015

Ancien code	Nouveau code	Titre de la fonction	Groupe de traitement
443	601810	Horticulteur(trice) et chauffeur(euse) *	015
057	607030	Peintre – arrondissement – fonction réservée	015
632	601540	Plâtrier(ère)	015
<b>429</b>	<b>611640</b>	<b>Préposé(e) en charge – entretien du réseau d'aqueduc et d'égout *</b>	<b>015</b>
402	611520	Préposé(e) en charge – exploitation du réseau d'aqueduc primaire – eau potable *	015
719	601870	Sérigraphe	015
<b>Groupe 16</b>			
151	601600	Briqueteur(euse)-maçon(ne)	016
745	601910	Ébéniste	016
479	601960	Machiniste	016
634	601690	Mécanicien(ne) en tuyauterie – chauffage	016
494	601670	Mécanicien(ne) d'entretien – eau potable	016
521	601510	Menuisier(ère)	016
399	601640	Moniteur(trice) – examinateur(trice)	016
<b>259</b>	<b>602950</b>	<b>Préposé(e) au service – collections vivantes</b>	<b>016</b>
718	601990	Sérigraphe et chauffeur(euse)	016
<b>Groupe 17</b>			
901	609340	Briqueteur(euse) finisseur(euse) – arrondissement – fonction réservée	017
391	611450	Briqueteur-maçon et chauffeur	017
318	601780	Ferblantier(ère)	017
328	601790	Ferblantier(ère) couvreur(euse)	017
341	601800	Forgeron(ne)	017
384	611420	Horticulteur(trice) spécialisé(e) – Museums nature de Montréal – fonction réservée *	017
085	607860	Mécanicien(ne) de machines fixes – 2 <sup>e</sup> classe	017
612	607880	Menuisier(ère) d'installations	017
156	604640	Métallier(ère)-soudeur(euse)	017
306	601290	Monteur(euse) – mécanicien(ne) – vitrier(ère)	017
303	601710	Monteur(euse) d'acier de charpente	017
930	603010	Opérateur(trice) d'équipements électromécaniques – Jardin botanique et Insectarium	017
615	601850	Peintre restaurateur(trice)	017
633	601720	Plombier(ère)	017
638	602310	Plombier(ère) – usine de filtration et de pompage	017
094	607960	Préposé(e) au procédé	017
720	601880	Soudeur(euse)	017
<b>Groupe 18</b>			
281	601920	Électricien(ne) – bâtiments	018
395	601950	Formateur(trice) * 1	018
171	607640	Horticulteur(trice), pépiniériste, paysagiste en charge – fonction réservée *	018
079	607810	Mécanicien(ne) diagnostics	018
246	602840	Mécanicien(ne) – appareils motorisés	018
290	601680	Mécanicien(ne) électricien(ne)	018
163	602930	Mécanicien(ne) en tuyauterie – biogaz	018

Ancien code	Nouveau code	Titre de la fonction	Groupe de traitement
256	601840	Mécanicien(ne) soudeur(euse)	018
133	602770	Opérateur(trice) d'équipement électromécanique	018
<b>Groupe 19</b>			
167	604590	Électricien(ne) – arrondissement – fonction réservée	019
276	602200	Électricien(ne) – éclairage	019
509	601830	Frigoriste – tuyauteur(euse)	019
895	604920	Mécanicien(ne) en tuyauterie – arrondissement – fonction réservée	019
086	607870	Mécanicien(ne) d'expertise	019
084	607850	Mécanicien(ne) en tuyauterie – réfrigération et chauffage	019
134	603300	Mécanicien(ne) d'entretien – Biodôme	019
024	611110	Peintre débosseleur( <b>euse</b> )	019
058	607040	Plombier(ère) chauffage – fonction réservée	019
091	607930	Plombier(ère) industriel(le)	019
226	601860	Préposé(e) au service – Planétarium Dow	019
<b>Groupe 20</b>			
275	602210	Électricien(ne) – feux de circulation	020
206	602000	Électricien(ne) – transmission et distribution	020
373	611380	Électronicien(ne) – systèmes de sécurité	020
283	602020	Électronicien(ne) – sonorisation et éclairage	020
291	602070	Électro technicien(ne)	020
400	611500	Machiniste-Outilleur(euse)	020
083	607840	Mécanicien(ne) de machines fixes – 1 <sup>ère</sup> classe (chauffage et moteurs à vapeur) *	020
087	607890	Opérateur(trice)	020
<b>254</b>	<b>603730</b>	<b>Opérateur(trice) – Usine de l'ouest – fonction réservée</b>	<b>020</b>
597	602090	Outilleur(euse)	020
207	601940	Poseur(euse) d'appareils de chauffage	020
124	603000	Soudeur(euse)-assembleur(se) de machineries lourdes – forge	020
214	602160	Travailleur(euse) de métal en feuilles	020
<b>Groupe 21</b>			
394	611480	Électrotechnicien(ne) <b>industriel(le)</b>	021
397	611490	Électricien(ne) industriel(le)	021
286	602330	Électricien(ne) en contrôle électrique et électronique – v.c.r.	021
405	611550	Frigoriste	021
082	607830	Mécanicien(ne) d'entretien – usines	021
520	602340	Mécanicien(ne) technicien(ne) – eau potable	021
<b>Groupe 22</b>			
132	602760	Électricien(ne) – transmission et distribution – Biodôme	022
174	606310	Électrotechnicien(ne) – arrondissement – fonction réservée	022
<b>407</b>	<b>611570</b>	<b>Électrotechnicien(ne) – Stationnement Montréal</b>	<b>022</b>
289	602110	Électro-technicien(ne) – électronique et télécommunications	022

- <sup>1</sup> Cette fonction apparaît au groupe 18 sans aucune admission des parties tel que stipulé à la lettre d'entente signée le 28 juillet 2011.

## ANNEXE A-2 ÉCHELLES DES SALAIRES ET DES PRIMES 2018-2024

Groupe de traitement	1,75 %	1,50 %	2,25 %	2,00 %	2,25 %	2,00 %	Min 1,50 % Max 2,15 % IPC Montréal
	2018-01-01	2019-01-01	2020-01-01	2021-01-01 <sup>1</sup>	2022-01-01	2023-01-01	2024-01-01 <sup>2</sup>
001	25,56 \$	25,94 \$	26,52 \$	27,34 \$	27,96 \$	28,52 \$	
002	26,03 \$	26,42 \$	27,01 \$	27,84 \$	28,47 \$	29,04 \$	
003	26,53 \$	26,93 \$	27,54 \$	28,39 \$	29,03 \$	29,61 \$	
004	27,01 \$	27,42 \$	28,04 \$	28,91 \$	29,56 \$	30,15 \$	
005	27,44 \$	27,85 \$	28,48 \$	29,36 \$	30,02 \$	30,62 \$	
006	27,93 \$	28,35 \$	28,99 \$	29,89 \$	30,56 \$	31,17 \$	
007	28,46 \$	28,89 \$	29,54 \$	30,45 \$	31,14 \$	31,76 \$	
008	28,98 \$	29,41 \$	30,07 \$	31,00 \$	31,70 \$	32,33 \$	
009	29,52 \$	29,96 \$	30,63 \$	31,58 \$	32,29 \$	32,94 \$	
010	30,02 \$	30,47 \$	31,16 \$	32,12 \$	32,84 \$	33,50 \$	
011	30,56 \$	31,02 \$	31,72 \$	32,70 \$	33,44 \$	34,11 \$	
012	31,13 \$	31,60 \$	32,31 \$	33,31 \$	34,06 \$	34,74 \$	
013	31,68 \$	32,16 \$	32,88 \$	33,90 \$	34,66 \$	35,35 \$	
014	32,25 \$	32,73 \$	33,47 \$	34,50 \$	35,28 \$	35,99 \$	
015	32,86 \$	33,35 \$	34,10 \$	35,15 \$	35,94 \$	36,66 \$	
016	33,44 \$	33,94 \$	34,70 \$	35,77 \$	36,57 \$	37,30 \$	
017	34,05 \$	34,56 \$	35,34 \$	36,95 \$	37,78 \$	38,54 \$	
018	34,66 \$	35,18 \$	35,97 \$	37,60 \$	38,45 \$	39,22 \$	
019	35,29 \$	35,82 \$	36,63 \$	38,28 \$	39,14 \$	39,92 \$	
020	35,92 \$	36,46 \$	37,28 \$	38,95 \$	39,83 \$	40,63 \$	
021	36,57 \$	37,12 \$	37,96 \$	39,65 \$	40,54 \$	41,35 \$	
022	37,21 \$	37,77 \$	38,62 \$	40,33 \$	41,24 \$	42,06 \$	

<sup>1</sup> Pour 2021, augmentation économique de 2,00 % à laquelle s'ajoute un ajustement de 1,09 % pour un total de 3,09 %. Pour les groupes de traitement 017 à 022 seulement, un ajustement supplémentaire de 0,52\$ de l'heure s'ajoute au 3,09 %.

<sup>2</sup> À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, les taux horaires sont augmentés selon l'indice des prix à la consommation (IPC) annualisés à Montréal, pour l'année précédente, tel que publié par Statistiques Canada. Le minimum applicable est de 1,50 % et le maximum de 2,15 %. Les ajustements des taux horaires sont rétroactifs au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Type de prime	2018-01-01	2019-01-01	2020-01-01	2021-01-01	2022-01-01	2023-01-01	2024-01-01 <sup>2</sup>
Prime de nuit <b>Alinéa 13.09</b>	1,05 \$	1,06 \$	1,09 \$	1,12 \$	1,15 \$	1,17 \$	
Prime chef d'équipe <b>Alinéa 13.05</b> , sauf les fonctions suivantes*	1,05 \$	1,06 \$	1,09 \$	1,12 \$	1,15 \$	1,17 \$	
Chef d'équipe de nuit	2,10 \$	2,12 \$	2,18 \$	2,24 \$	2,30 \$	2,34 \$	
Chef de groupe <b>Alinéa 13.06</b>	1,31 \$	1,33 \$	1,36 \$	1,40 \$	1,44 \$	1,46 \$	
Chef de groupe de nuit	2,36 \$	2,39 \$	2,45 \$	2,52 \$	2,59 \$	2,63 \$	
Chef de groupe dans une des fonctions spécifiques* <b>Alinéa 13.06</b>	0,28 \$	0,29 \$	0,30 \$	0,30 \$	0,31 \$	0,32 \$	
Chef de groupe de nuit dans une des fonctions spécifiques*	1,33 \$	1,35 \$	1,39 \$	1,42 \$	1,46 \$	1,49 \$	
Chef de groupe en rotation dans une des fonctions spécifiques*	1,38 \$	1,41 \$	1,44 \$	1,48 \$	1,51 \$	1,55 \$	
Désinfection des arbres et des plantes <b>Alinéa 13.08</b>	1,05 \$	1,06 \$	1,09 \$	1,12 \$	1,15 \$	1,17 \$	
Désinfection des arbres et des plantes la nuit	2,10 \$	2,12 \$	2,18 \$	2,24 \$	2,30 \$	2,34 \$	
Chef d'équipe désinfection des arbres et des plantes	2,10 \$	2,12 \$	2,18 \$	2,24 \$	2,30 \$	2,34 \$	
Chef d'équipe désinfection des arbres et des plantes la nuit	3,15 \$	3,18 \$	3,27 \$	3,36 \$	3,45 \$	3,51 \$	
Chef de groupe désinfection des arbres et des plantes	2,36 \$	2,39 \$	2,45 \$	2,52 \$	2,59 \$	2,63 \$	
Chef de groupe désinfection des arbres et des plantes la nuit	3,41 \$	3,45 \$	3,54 \$	3,64 \$	3,74 \$	3,80 \$	
Prime de rotation complète <b>Alinéa 13.10</b>	1,10 \$	1,12 \$	1,14 \$	1,18 \$	1,20 \$	1,23 \$	
Chef d'équipe en rotation complète	2,15 \$	2,18 \$	2,23 \$	2,30 \$	2,35 \$	2,40 \$	
Chef de groupe en rotation complète	2,41 \$	2,45 \$	2,50 \$	2,58 \$	2,64 \$	2,69 \$	
Prime de remplacement d'outils (annuelle) <b>Alinéa 13.11</b>	184,86 \$	187,63 \$	191,85 \$	500,00 \$ <sup>1</sup>	511,25 \$	521,48 \$	

<sup>1</sup> À compter du 1<sup>er</sup> avril 2021, la prime de remplacement des outils prévue à l'alinéa 13.11 est augmentée à 500,00 \$.

<sup>2</sup> À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, les primes sont augmentées selon l'indice des prix à la consommation (IPC) annualisés à Montréal, pour l'année précédente, tel que publié par Statistiques Canada. Le minimum applicable est de 1,50 % et le maximum de 2,15 %. Les ajustements des primes sont rétroactifs au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

## **ANNEXE B    CAHIER DE DESCRIPTION DES FONCTIONS**

## ANNEXE C FORMULE DE DISTRIBUTION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Formule à titre indicatif seulement mais les informations qui y sont contenues doivent toutes y apparaître.

Service \_\_\_\_\_ Fonction \_\_\_\_\_

Matricule	Nom	Dates					

**Codes**      **Raison pour laquelle le temps supplémentaire n'a pas été octroyé**  
PR :      Pas de réponse lors de l'appel  
PT :      Pas de téléphone  
AC :      Accidenté (**CNESST**) (**IVAC**) (**SAAQ**)  
V :      Vacances  
C :      Congé  
T :      Travail exécuté  
A :      Absence lors de l'appel  
R :      Refusé  
**M :      Maladie (ICD) (ILD)**  
**AT :      Déjà au travail**

## **ANNEXE D    MANUEL CONJOINT DE CLASSIFICATION DES FONCTIONS**

## **ANNEXE E    ÉTUDIANTS ET ÉTUDIANTS DE RESTAURATION**

### **1.        Étudiant**

Désigne tout employé embauché pour exécuter les tâches décrites au point 1.2 ou des tâches de restauration (conformément à la lettre d'entente du service Espace pour la vie) et qui est aux études à temps plein ou qui doit y retourner à compter du début de la session subséquente.

L'étudiant n'est pas couvert par la convention collective sauf en ce qui à trait à la cotisation syndicale (article 24) et au mode de règlement des griefs (article 21) et ce, uniquement pour l'application de cette partie d'annexe qui le concerne.

**Les taux horaires applicables sont les suivants :**

<b>2018-01-01</b>	<b>2019-01-01</b>	<b>2020-01-01</b>	<b>2021-01-01</b>	<b>2022-01-01</b>	<b>2023-01-01</b>	<b>2024-01-01 <sup>1</sup></b>
<b>14.46 \$</b>	<b>14.68 \$</b>	<b>15.01 \$</b>	<b>15.47 \$</b>	<b>15.82 \$</b>	<b>16.14 \$</b>	

- 1.    À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, le taux horaire est augmenté selon l'indice des prix à la consommation (IPC) annualisés à Montréal, pour l'année précédente, tel que publié par Statistiques Canada. Le minimum applicable est de 1,50 % et le maximum de 2,15 %. L'ajustement du taux horaire est rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2024.**

Malgré le paragraphe précédent, les ententes en vigueur à la date de signature de la convention collective sont maintenues.

- 1.1    Les services et arrondissements peuvent embaucher des étudiants.**

Nonobstant le paragraphe précédent, le nombre total d'étudiants pouvant être embauchés dans les neuf (9) arrondissements de l'ex-Ville de Montréal, en plus du nombre de stagiaires indiqués à l'article 1.02, ne peut dépasser cent trente-cinq (135) à moins d'une entente avec le Syndicat.

L'utilisation d'étudiants ne peut causer de mise à pied ou empêcher le rappel au travail d'employés auxiliaires.

- 1.2    L'étudiant peut effectuer, en complément du travail effectué par les employés, les tâches suivantes :**

- Propreté dans les parcs (aires de jeux, chalets, etc.);
- Lignage et entretien des terrains sportifs;

- Tonte de gazon avec équipements et machineries de petite taille;
- Gardien de chalet de parc;
- Pose et entretien des fleurs;
- Propreté sur la voie publique (ramassage des papiers, etc.);
- Entretien ménager.

L'étudiant ne peut conduire de véhicule motorisé

## 2. Étudiant de restauration

**2.1** Les horaires de travail des étudiants de restauration existants à la signature de la convention collective sont considérés conformes.

**2.2** Les postes sont comblés par des étudiants de restauration dont les conditions de travail sont les suivantes :

### 2.2.1 Les taux horaires applicables sont les suivants :

2018-01-01	2019-01-01	2020-01-01	2021-01-01	2022-01-01	2023-01-01	2024-01-01 <sup>1</sup>
14.46 \$	14.68 \$	15.01 \$	15.47 \$	15.82 \$	16.14 \$	

1. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, le taux horaire est augmenté selon l'indice des prix à la consommation (IPC) annualisés à Montréal, pour l'année précédente, tel que publié par Statistiques Canada. Le minimum applicable est de 1,50 % et le maximum de 2,15 %. L'ajustement du taux horaire est rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

L'étudiant de restauration n'est pas couvert par la convention collective sauf en ce qui a trait à la cotisation syndicale (article 24) et au mode de règlement des griefs (article 21) et ce, uniquement pour l'application de cette partie d'annexe qui le concerne;

### 2.2.2 Répartition des heures de travail

Le nombre d'heures de travail est distribué en fonction des besoins de la Ville et de la disponibilité de l'étudiant de restauration et en tenant compte de la date d'embauche de l'étudiant de restauration. La Ville effectue une répartition équitable des heures de travail disponibles entre les étudiants de restauration;

Une fois par année, et lors des modifications subséquentes, l'étudiant de restauration complète le formulaire prévu afin d'indiquer sa disponibilité;

L'étudiant de restauration appelé et refusant de se présenter au travail trois (3) fois au cours d'une année de référence voit son nom biffé de la liste d'appel, sauf s'il avait un motif valable;

- 2.3** Les parties pourraient convenir de conditions de travail autres concernant la restauration afin de tenir compte de projets spécifiques, de difficultés de rétention de personnel ou de toute autre situation justifiant une entente.

## **ANNEXE F RECONDUCTION DES LETTRES D'ENTENTE PRÉVUES À L'ANNEXE F DE LA CONVENTION COLLECTIVE 2013-2017 TOUJOURS EN VIGUEUR**

### **1. Employés assignés à Six Flags**

Sous réserve de l'approbation du Comité exécutif, la Ville de Montréal et le Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal (SCFP, 301), conviennent de ce qui suit :

1. Les employés suivants sont libérés de leur affectation particulière à la Ville de Montréal afin d'occuper un emploi chez Parc Six Flags Montréal, sec.

<b>Nom, Prénom</b>	<b>Matricule paie</b>
1. GOSSELIN, Stéphan	557425
2. DE ANGELIS, Stéphane	553171
3. GAUTHIER, Gilles	553154
4. BOUCHER, Jean-François	542842
5. JULIEN, François	560779
6. CASAULT, Jean-Marc	558274
7. BOURGEOIS, René	557684
8. BOULAY, Gérard Jr.	556124
9. PERREAULT, Yves	563383
10. DÉSILETS, Sylvain	563134

2. Pendant toute la durée de cette affectation à La Ronde, les employés mentionnés à l'article 1 sont considérés comme des employés de Parc Six Flags Montréal, sec, et, en conséquence, sont couverts par la convention collective de cet employeur à l'exception des régimes d'assurances collectives et de retraite, auxquels cas les dispositions suivantes s'appliquent. La Ville maintient les protections et avantages prévus aux assurances collectives de la convention collective, incluant ceux prévus aux assurances-salaire, de même que les contributions, avantages et bénéfices du régime de retraite et ce, pour chaque employé mentionné à l'article 1.
3. Pendant cette affectation, ces employés continuent d'accumuler leur ancienneté générale (années de service) ainsi que leur ancienneté titulaire. De plus, ils continuent à faire partie du nombre d'employés titulaires prévu à l'article 4.04 a) de la convention collective.

4. L'employé mentionné à l'article 1 peut être réintégré dans sa fonction, à son arrondissement ou service à la Ville de Montréal, sans perte de droits, avantages ou privilèges, à la suite du choix annuel qu'il effectue en octobre auprès de l'employeur Parc Six Flags Montréal, sec, en vertu de la lettre d'entente intervenue entre eux et le Syndicat des Cols bleus regroupés de Montréal, SCFP, section locale 301 (LEB – SF – 03-01). Si l'un des employés de l'article 1 est congédié par Parc Six Flags Montréal, sec, ou si les activités de La Ronde sont interrompues de façon temporaire ou permanente, l'employé réintègre son emploi à la Ville de Montréal dès que celle-ci en est avisée.
5. Cette entente prend fin lorsque tous les employés mentionnés à l'article 1 auront choisi de revenir à la Ville (article 4) ou lorsque tous les employés mentionnés à l'article 1 auront quitté définitivement la Ville (retraite, démission, etc.).
6. La Ville informe le Syndicat 15 jours avant le début des discussions entre elle et Six Flags Montréal, sec, relativement aux coûts des régimes d'assurances collectives et de retraite. Si aucune entente n'intervient, la Ville peut mettre fin à la présente entente par un avis transmis au Syndicat. Les employés réintègrent alors la Ville dans les 15 jours suivants.
7. Cette entente intervient sans préjudice quant aux positions que la Ville pourrait prendre dans des cas semblables ou identiques.

## 2. Brigadiers à la propreté

**Attendu que** les parties désirent permettre l'utilisation de Brigadiers à la propreté et ce, compte tenu de sa visibilité auprès des citoyens ;

**Attendu qu'il** s'agit d'une activité qui s'inscrit en surplus du travail généralement effectué par les employés cols bleus;

Les parties conviennent que :

1. En lien avec l'alinéa 1.02 de la convention collective, et malgré le nombre maximum de quatre-vingt (80) personnes qui y est prévu, l'organisation de Montréal Net peut embaucher jusqu'à un maximum de cent vingt (120) personnes affectées comme Brigadiers à la propreté, et ce à l'intérieur des balises utilisées en 2010. Pour que la lettre d'entente entre en application, la Ville doit au préalable faire parvenir au Syndicat la liste des personnes affectées à ladite activité de même que leur répartition à l'intérieur des arrondissements concernés;

### 2. Les taux horaires applicables sont les suivants :

2018-01-01	2019-01-01	2020-01-01	2021-01-01	2022-01-01	2023-01-01	2024-01-01 <sup>1</sup>
14.18 \$	14.39 \$	14.71 \$	15.16 \$	15.82 \$	16.14 \$	

1. À compter du 1er janvier 2024, le taux horaire est augmenté selon l'indice des prix à la consommation (IPC) annualisés à Montréal, pour l'année précédente, tel que publié par Statistiques Canada. Le minimum applicable est de 1,50 % et le maximum de 2,15 %. L'ajustement du taux horaire est rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2024.
3. Ces personnes ne sont pas couvertes par la convention collective, à l'exception de l'article 24 (cotisation syndicale) et de l'article 21 (Mode de règlement des griefs) et ce, uniquement pour l'application de la présente lettre d'entente ;
4. Compte tenu du salaire attribué, ces Brigadiers à la propreté paient le montant de cotisation syndicale prévu pour les étudiants ;
5. Ces brigadiers peuvent être appelés se déplacer avec un triporteur ou autre appareil du même genre. La Ville leur fournit les équipements de protection individuelle nécessaire à l'exécution des tâches décrites au point 7 ;
6. L'utilisation des Brigadiers à la propreté ne saurait se substituer au travail normalement accompli par les employés tant titulaires qu'auxiliaires ;

7. Sous réserve du point 6, les seules tâches qui peuvent être exécutées par ces Brigadiers à la propreté sont :
  - Ramasser les papiers et petits objets (canettes vides, bouteilles de plastique, etc.);
  - Balayer le trottoir et le cours d'eau le long du trottoir;
  - Ramasser les mégots de cigarettes dans les carrés d'arbres;
  - Gratter et enlever de l'affichage sauvage sur les lampadaires et le mobilier urbain (aucune activité en hauteur).
  
8. La présente entente entre en vigueur à sa signature et le demeure tant et aussi longtemps qu'elle n'est pas dénoncée par un avis écrit d'au moins trente (30) jours calendrier par l'une ou l'autre des parties, ce délai devant permettre la tenue de discussions afin de voir si des correctifs peuvent y être apportés. À défaut d'accord, la présente lettre d'entente est déclarée caduque dès la fin de la saison en cours.

**EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce \_\_\_\_<sup>e</sup> jour du mois d'octobre 2012.**

**POUR LA VILLE DE MONTRÉAL**

**POUR LE SYNDICAT DES COLS  
BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL  
(SCFP, 301)**

---

---

---

---

---

---

### 3. Modifications au Régime de retraite des cols bleus de la Ville de Montréal (Phase II)

**Attendu que** la Ville de Montréal (ci-après « la Ville ») souhaite entreprendre des démarches afin d'assurer la pérennité des régimes de retraite en tenant compte des axes suivants :

- Diminution de la charge de retraite;
- Révision du partage de coûts;
- Meilleure gestion des risques;
- Augmentation de l'âge à la retraite.

**Attendu que** la Ville désire réduire de façon récurrente les coûts des régimes de retraite d'environ 50 M\$ par année et que la portion attribuable aux cols bleus est estimée à 6,3 M\$ (environ 3 % des gains cotisables aux fins du Régime);

**Attendu** la volonté du Syndicat d'assurer la pérennité et la viabilité du Régime de retraite des cols bleus de la Ville de Montréal;

**Considérant** la volonté des parties de convenir de changements durables pour l'atteinte de ces objectifs;

Il est proposé de faire les modifications suivantes au Régime de retraite des cols bleus de la Ville de Montréal :

**À moins d'indications contraires, les modifications entreront en vigueur à la date de signature de la présente entente finale entre les parties.**

Dispositions	Description										
Cotisations	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Augmentation progressive des cotisations salariales selon la grille suivante : <i>Grille des taux de la cotisation applicable aux gains cotisables jusqu'au MGA/en excédent du MGA, exprimés en pourcentage des gains cotisables (%)</i></li></ul> <table border="1"><thead><tr><th>Anciens taux</th><th>À compter de la date de signature</th><th>À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013</th><th>À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014</th><th>À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015</th></tr></thead><tbody><tr><td>6,3 / 8,3</td><td>7,5 / 9,5</td><td>8,0 / 10,0</td><td>8,5 / 10,5</td><td>9,0 / 11,0</td></tr></tbody></table> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Requiert l'approbation de l'Agence du revenu du Canada (ARC) pour que les cotisations salariales puissent excéder le plafond de cotisations généralement égal à 9 % du salaire. Advenant que le taux de cotisations salariales ne puissent excéder le plafond de cotisations, les parties devront convenir d'une solution afin que le déboursé additionnel de la Ville lui soit remboursé simultanément.</li><li>▪ Une portion des cotisations salariales servira à constituer le fonds de stabilisation, selon les modalités prévues à l'annexe A. Le fonds sera donc constitué progressivement.</li><li>▪ Pour la participation à compter de la date de signature de la présente entente finale, les cotisations patronales d'exercice et les cotisations d'équilibre seront établies selon les modalités prévues à l'annexe A.</li><li>▪ Les cotisations d'équilibre requises pour financer tout déficit relatif à la participation antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2013 sont entièrement à la charge de</li></ul>	Anciens taux	À compter de la date de signature	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2013	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2014	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2015	6,3 / 8,3	7,5 / 9,5	8,0 / 10,0	8,5 / 10,5	9,0 / 11,0
Anciens taux	À compter de la date de signature	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2013	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2014	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2015							
6,3 / 8,3	7,5 / 9,5	8,0 / 10,0	8,5 / 10,5	9,0 / 11,0							

Dispositions	Description
	<p>la Ville.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Mesures transitoires, selon les modalités prévues à l'annexe A, pour la période entre la date de signature de la présente entente finale et le 31 décembre 2017 :<ul style="list-style-type: none"><li>○ Les cotisations salariales ne pourront être supérieures à celles indiquées dans la grille des taux susmentionnée;</li><li>○ Utilisation prioritaire du fonds de stabilisation pour éviter toutes hausses des cotisations salariales et patronales.</li></ul></li><li>▪ À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, les cotisations salariales et patronales seront déterminées en fonction de la situation financière du régime et seront établies en fonction d'un partage des coûts du régime relativement à la participation postérieure au 31 décembre 2012 selon le ratio 55 % / 45 % entre la Ville et les participants actifs, en tenant compte des modalités prévues à l'annexe A.</li></ul>
« Ballon »	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Admissibilité au « ballon » repoussée de 28 années de participation à 30 années de participation pour la participation à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013.</li><li>▪ Pour les années de participation accumulées au 31 décembre 2012, le « ballon » demeure calculé par rapport à 28 années de participation.</li><li>▪ Le « ballon » octroyé pour l'ensemble de la participation ne peut excéder 10 % du salaire avant l'application d'une réduction pour anticipation.</li></ul>
Âge de retraite	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Âge de retraite anticipée sans réduction pour la participation à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013 : Le premier âge entre :<ul style="list-style-type: none"><li>○ 60 ans ou;</li><li>○ 55 ans et 30 années de participation.</li></ul></li><li>▪ Âge de retraite anticipée avec réduction à 55 ans, réduite de 5 % par année avant l'âge de 60 ans, pour la participation à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013.</li><li>▪ Pour la participation à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, lorsqu'un participant est admissible à une retraite anticipée avant 55 ans en fonction des dispositions applicables à sa participation antérieure à 2013, la réduction correspond à 5 % par année avant 60 ans en cas de retraite avant 55 ans.</li></ul>
Indexation	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Maintien de l'indexation annuelle de 1 %.</li><li>▪ Octroi d'une indexation additionnelle et conditionnelle, pour les années de participation à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, en fonction de la situation financière du régime selon les modalités prévues à l'annexe A.</li><li>▪ L'indexation additionnelle ne pourra s'appliquer avant le 1<sup>er</sup> juillet 2018.</li><li>▪ Le cas échéant, l'indexation additionnelle sera octroyée pour la durée prévue de l'évaluation actuarielle débutant au 1<sup>er</sup> juillet de l'année suivant la date limite pour le dépôt de l'évaluation actuarielle auprès de la Régie des rentes du Québec (pas de paiement rétroactif entre la date de l'évaluation actuarielle et le 1<sup>er</sup> juillet de l'année qui suit son dépôt). À titre d'exemple, si une évaluation actuarielle est produite en date du 31 décembre 2017, et que la situation financière permet de verser de l'indexation additionnelle, les rentes seront ajustées le 1<sup>er</sup> juillet 2019, le 1<sup>er</sup> juillet 2020 et le 1<sup>er</sup> juillet 2021.</li></ul>
Rachats	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Maintien du rachat selon les modalités et la formule actuelle pour une</li></ul>

Dispositions	Description
	<p>période de service avec salaire antérieure à l'adhésion et pour les périodes de congé familial, parental, de paternité, de maternité ou d'adoption, mais en utilisant les taux suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ Le taux de cotisations utilisé pour la participation antérieure à la date de signature correspond à 6,8 % / 8,8 % des gains cotisables (jusqu'au MGA/en excédent du MGA,);</li><li>○ Pour la participation à compter de la date de signature, le taux de cotisations utilisé est celui en vigueur à la date de la demande de rachat;</li><li>○ Sous réserve des dispositions de la Loi sur les normes du travail.</li></ul> <p>▪ Aucune nouvelle demande de rachat ne sera acceptée à compter de la date de l'acceptation par l'assemblée générale des membres de la présente entente finale quant à une période de service sans salaire autre que celles prévues au premier alinéa.</p> <p>Ce type de période est communément appelé « bloc 2 » au niveau administratif. Il inclut entre autres les périodes :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ De congé à traitement différé, de congé sans solde, sur liste de rappel, en grève, en invalidité non reconnue, etc.</li></ul>
Transferts individuels	<p>▪ Pour les participants actifs à la date de signature de la présente entente finale dont le régime d'origine était celui de l'ex-Ville de Montréal et pour les participants qui deviendront actifs après cette date :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ Maintien, selon les modalités actuelles, du transfert individuel provenant directement d'un régime enregistré de retraite d'un autre employeur lorsqu'il n'y a pas d'entente cadre de transfert;</li><li>○ Selon les modalités prévues par l'administrateur.</li></ul> <p>▪ Selon les modalités prévues par l'administrateur, occasion unique de transférer les fonds provenant d'un CRI si la demande est faite dans les 60 jours suivant l'envoi d'un avis à cet effet par l'administrateur (participants de l'ex-Ville uniquement), sous réserve de l'attestation du Facteur d'équivalence pour service passé par l'Agence du revenu du Canada. Conformément à la Loi de l'impôt, seules les années de participation créditées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1992 pendant lesquelles l'employé participait à un régime enregistré pourront être reconnues, suite à l'obtention d'une certification de participation de l'ancien employeur.</p>
Gestion des risques	<p>▪ À compter de la date de signature de la présente entente finale, nouvelle approche décrite à l'annexe A quant aux éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ Fonds et cotisations de stabilisations;</li><li>○ Partage des risques/coûts;</li><li>○ Utilisation des surplus;</li><li>○ Réserve;</li><li>○ Clauses banquiers.</li></ul> <p>▪ La date de séparation effective entre le volet services passés et le volet services futurs est le 1<sup>er</sup> janvier 2013.</p>
Règles de gouvernance	<p>▪ Modifications des règles actuelles, compte tenu des correctifs qui y sont apportés conformément à l'annexe B.</p>

***Les parties doivent convenir de collaborer afin de faire les représentations nécessaires auprès des autorités gouvernementales pour obtenir les autorisations requises à la réalisation intégrale des modifications proposées.***

***Dans l'éventualité où les législations applicables au fonds de stabilisation ou à un mécanisme similaire diffèrent des modalités convenues, les parties modifieront la présente entente finale et des moyens alternatifs devront être analysés en toute bonne foi afin de la rendre conforme et d'obtenir des résultats comparables.***

## **ANNEXE A – PRINCIPES DIRECTEURS – GESTION DES RISQUES (PARTICIPATION FUTURE)**

### 1. Objectifs relatifs à la participation future

- Minimiser les fluctuations de cotisations possibles et assurer la pérennité et la viabilité du Régime de retraite des cols bleus de la Ville de Montréal par :
  - i. L'instauration de cotisations salariales additionnelles afin de contribuer à la création d'un fonds de stabilisation;
  - ii. Un partage préétabli de la cotisation totale, incluant celle requise en vertu du fonds de stabilisation, entre la Ville et les participants actifs;
  - iii. L'utilisation de ce fonds de stabilisation pour financer les pertes d'expérience;
  - iv. Le partage des cotisations d'équilibre requises pour financer un déficit relatif à la participation postérieure au 31 décembre 2012, qui n'a pu être couvert par le fonds de stabilisation, entre la Ville et les participants actifs.
- Selon les modalités décrites au point 7, le fonds de stabilisation pourra, par ailleurs, être utilisé pour procurer de l'indexation aux participants retraités et à leurs conjoints et bénéficiaires, en plus du taux déjà garanti de 1 %, pour la participation à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013.
- Des évaluations actuarielles seront produites minimalement au 31 décembre 2012 ainsi qu'au 31 décembre 2017.

### 2. Cotisations d'exercice

- Suite aux différents calculs effectués par les actuaires et aux échanges entre la Ville et le syndicat, le financement des prestations relatives à la participation pour le volet services futurs sera le suivant (en pourcentage des gains cotisables) :

	<b>Régime actuel</b>		<b>Régime proposé</b>	
Coût des prestations	18,8 %		18,0 %	
Fonds de stabilisation	--		2,2 % <sup>(1)</sup>	
Coût total	18,8 %		20,2 %	
• Part employé	6,4 %	(34 %)	9,1 %	(45 %)
• Part Ville	12,4 %	(66 %)	11,1 %	(55 %)

<sup>(1)</sup> Représente 12,2 % du coût des prestations; des règles de transition s'appliquent pour constituer le fonds de stabilisation (voir le point 3 ci-dessous).

- La Ville est tenue de supporter un coût initial d'environ 11,1 % des gains cotisables des cols bleus représentant 55 % du coût total initial.
- Tout écart dans les cotisations d'exercices totales du régime, incluant la cotisation au fonds de stabilisation (positif ou négatif) sera partagé selon le ratio 55 % / 45 % entre la Ville et les participants actifs, sujet aux mesures transitoires prévues au point 6.
  - Advenant un écart négatif par rapport à 20,2 %, les parties entreprendront des discussions au préalable afin d'examiner d'autres avenues possibles, incluant à défaut d'une alternative négociée, l'application dudit ratio, tenant compte de la nécessité de préserver la pérennité et la viabilité du Régime.

### 3. Cotisations au fonds de stabilisation

- Les cotisations additionnelles des participants actifs (2,2 % des gains cotisables) pour constituer le fonds de stabilisation sont de :
  - i. 0,7 % en 2012 (à compter de la signature de la présente entente finale);
  - ii. 1,2 % en 2013;
  - iii. 1,7 % en 2014;
  - iv. 2,2 % à compter de 2015.

Les cotisations additionnelles 2012 seront versées au 1<sup>er</sup> janvier 2013 au fonds de stabilisation.

- À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, la cotisation additionnelle au fonds de stabilisation sera révisée à chaque évaluation actuarielle et sera égale à 12,2 % du coût des prestations du régime. Avant le 1<sup>er</sup> janvier 2018, compte tenu des mesures transitoires prévues au point 6, la cotisation additionnelle versée au fonds de stabilisation est égale à la cotisation additionnelle des participants actifs indiquée ci-dessus, sous réserve de l'utilisation de cette cotisation prévue au point 6.
- La cotisation additionnelle de 2,2 %, sujet à tout ajustement subséquent requis, permettra de constituer, pendant la participation active du participant, un fonds de stabilisation équivalent à environ 12,2 % de la valeur des engagements du régime pour la participation à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013. La valeur de ce fonds variera dans le temps en fonction des éléments indiqués au tableau du premier alinéa du point 8.

### 4. Cotisations d'équilibre relatives à un déficit attribuable à la participation à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013

Sous réserve du point 6 :

- i. En tenant compte toutefois des alinéas iii. à iv. qui suivent, tout déficit technique du compte général relatif à la participation à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013 sera dans un premier temps « absorbé » par le fonds de stabilisation.
- ii. S'il subsiste un déficit, les cotisations prévues au fonds de stabilisation servent alors à payer les cotisations d'équilibre pour la participation à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013.
- iii. Si après avoir appliqué les dispositions prévues à i. et ii., les cotisations additionnelles et le fonds de stabilisation sont insuffisants pour financer la cotisation d'équilibre minimale requise annuellement en vertu de la loi RCR, une portion du déficit sera étalée au lieu d'être absorbée par le fonds de stabilisation tel que prévu à i., ceci afin de faire en sorte qu'il n'y ait pas de hausse des cotisations salariale et patronale pour une période de trois (3) ans suivant la date de l'évaluation actuarielle.
- iv. Par la suite, le manque à gagner sera financé par une cotisation additionnelle selon le ratio 55 % / 45 % entre la Ville et les participants actifs. Toutefois, les parties entreprendront des discussions au préalable afin d'examiner d'autres avenues possibles incluant, à défaut d'une alternative négociée, l'application dudit ratio.

Les parties conviennent que les actions et mesures qui pourraient être mises de l'avant, le cas échéant, pour faire face à des difficultés de financement du Régime de retraite des cols bleus de la Ville de Montréal doivent tenir compte de la nécessité d'assurer la pérennité et la viabilité du

Régime. À cet égard, et en tenant compte de la capacité de payer des participants, les parties priorisent toute mesure, incluant des mesures d'étalement ciblées (advenant leur faisabilité), permettant de tenir compte des objectifs visés.

5. Détermination des taux de cotisations pour la participation à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018

- Sous réserve des points précédents et des mesures transitoires prévues au point 6, les cotisations annuelles totales sont réparties selon le ratio 55 % / 45 % entre la Ville et les participants actifs. Les cotisations totales sont égales à la somme de :
  - i. la cotisation d'exercice totale du régime (le coût des prestations);
  - ii. la cotisation au fonds de stabilisation de 12,2 % du coût des prestations;
  - iii. des cotisations d'équilibre relatives au solde du déficit attribuable à la participation à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, s'il en est, après utilisation du fonds de stabilisation, conformément au point 4, pour réduire ou éliminer ce déficit.
- Le taux des cotisations salariales et patronales est calculé en fonction des cotisations déterminées par l'évaluation actuarielle, en pourcentage des gains cotisables estimés en vertu du rapport d'évaluation.
- Afin de ne pas occasionner de paiement ou de remboursement rétroactif de cotisations, le taux des cotisations salariales et patronales déterminé lors de l'évaluation actuarielle sera ajusté le 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivant le dépôt de l'évaluation actuarielle.

6. Mesures transitoires

- À compter de la date de signature de la présente entente finale et jusqu'au 31 décembre 2017 :
  - i. La cotisation salariale totale correspond à 6,8 % / 8,8 % des gains cotisables (jusqu'au MGA/en excédent du MGA), majorée annuellement conformément au point 3;
  - ii. La cotisation patronale totale correspond à 11,1 % des gains cotisables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013;
  - iii. Les cotisations prévues au fonds de stabilisation servent à payer les cotisations d'exercice en excédent des cotisations déterminées en i et ii. Si c'est insuffisant, le fonds de stabilisation sera utilisé;
  - iv. Les cotisations prévues au fonds de stabilisation servent également à payer les cotisations d'équilibre déterminées au point 4 en excédent des cotisations déterminées en i et ii. Si c'est insuffisant, le fonds de stabilisation sera utilisé;
  - v. S'il y a lieu, les cotisations d'exercice et d'équilibre non couvertes par iii. et iv. requises en vertu des évaluations actuarielles seront à la charge de la Ville;
  - vi. Advenant une baisse du coût du service courant, les cotisations tant des cols bleus que de la Ville ne peuvent être inférieures aux pourcentages déterminés en i et en ii respectivement, l'excédent étant versé au fonds de stabilisation.

## 7. Indexation à la retraite

- Le niveau d'indexation accordée est conditionnel à ce que l'actif total selon la base de capitalisation, soit le compte général additionné au fonds de stabilisation, moins le passif actuariel selon la base de capitalisation demeure, après son utilisation, supérieur au maximum entre 7 % du passif selon l'approche sur base de capitalisation et le niveau requis pour la réserve statutaire, soit la provision pour écarts défavorables (PED).
- À chaque évaluation actuarielle, l'actuaire établira, selon les hypothèses applicables à cette date, le niveau d'indexation uniforme et permanente qui s'ajoute au taux déjà garanti de 1 %, applicable à la participation postérieure au 31 décembre 2012 pour les participants actifs et inactifs, qui fera en sorte que la valeur présente de cette indexation sera égale au fonds de stabilisation accumulé à la date d'évaluation.
- Ce niveau d'indexation additionnelle, chaque nouvel ajustement annuel d'indexation étant permanent, est alors garanti pour une période équivalente à la durée prévue de l'évaluation actuarielle aux retraités incluant leurs conjoints et bénéficiaires, ainsi qu'aux participants qui prendront leur retraite durant cette période. Le fonds de stabilisation est réduit par la valeur de cette indexation additionnelle qui est accordée à la date de l'évaluation actuarielle, cette valeur étant transférée au compte général. Tout gain ou perte révélé lors d'une évaluation subséquente sera traité comme tout autre gain ou perte d'expérience.
- Pour une année donnée, le niveau d'indexation additionnelle pourvu par le fonds de stabilisation ne pourra excéder le moindre entre :
  - Le taux qui, combiné à l'indexation de base de 1 %, correspond à 100 % de l'IPC, obtenu en prenant la moyenne des IPC Canada pour les 12 mois de l'année civile précédente; et
  - 1,25 %.
- Afin de ne pas occasionner de paiement rétroactif, le niveau d'indexation garantie est payable à compter du 1<sup>er</sup> juillet de l'année suivant le dépôt de l'évaluation actuarielle.
- Lorsque le niveau d'indexation accordée correspond au maximum applicable et dans la mesure où le fonds de stabilisation demeure supérieur au niveau requis défini au premier alinéa du présent point 7, du rattrapage relatif au pourcentage d'indexation non consentie par le passé est en plus accordé selon les mêmes modalités, les pourcentages non accordés des années plus anciennes étant rattrapés en premier.
- Aucune indexation additionnelle ne peut être accordée avant 2018 afin que le fonds de stabilisation puisse se constituer.

## 8. Constitution du fonds de stabilisation

- Le tableau suivant illustre les éléments qui affecteront le fonds de stabilisation :

<b>Crédits au fonds de stabilisation</b>	<b>Débets au fonds de stabilisation</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Les cotisations au fonds de stabilisation non affectées au financement d'un déficit;</li><li>▪ Rendement positif net de frais sur la portion de la caisse allouée au fonds de stabilisation;</li><li>▪ Sommes transférées du compte général, provenant des gains d'expérience ou résultant de changement d'hypothèses, afin de rembourser les avances de fonds faites par le fonds de stabilisation pour absorber un déficit technique.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Rendement négatif net de frais sur la portion de la caisse allouée au fonds de stabilisation;</li><li>▪ Sommes avancées au compte général pour absorber un déficit technique;</li><li>▪ Montants de cotisations additionnelles remboursées à un participant suite à un départ ou un décès, s'il y a lieu pour rencontrer les exigences législatives;</li><li>▪ Passif relatif à l'indexation accordée.</li></ul>

9. Clause banquier

- La clause banquier spécifiée à l'entente d'harmonisation signée le 26 juin 2009 (au point 6) demeure en vigueur. Cette clause banquier pourra donc être utilisée, sous réserve de produire les données pertinentes au comité de retraite, pour payer les cotisations patronales requises pour la participation postérieure au 31 décembre 2012. Une telle utilisation ne peut de quelque manière que ce soit avoir une incidence sur la situation financière du Régime de retraite des cols bleus de la Ville de Montréal pour les années de participation à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013 et sur l'une ou l'autre des dispositions prévues à la présente entente finale.

10. Utilisation des surplus

- L'entente actuelle pour la participation antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2013 demeure en vigueur.
- Outre les mouvements prévus au point 8, les surplus demeurent dans le régime, sous réserve d'une entente quant à leur utilisation, dans le respect du principe de préserver la pérennité et la viabilité du Régime.
- Advenant l'obligation par les législations applicables d'utiliser des surplus, le partage s'effectue selon le ratio 55 % / 45 % entre la Ville et les participants. La répartition des cotisations d'exercice doit être maintenue.

11. Hypothèses de travail préalables

- Le fonds de stabilisation serait considéré comme un fonds distinct qui peut opérer selon les principes établis au point 8.
- La règle de 50 % ne s'applique pas sur les cotisations additionnelles versées par les participants, au fonds de stabilisation.
- La solvabilité n'affecte pas les règles d'opération du fonds de stabilisation et de l'indexation et ne nécessite aucune cotisation additionnelle de la part de la Ville lorsque l'indexation est accordée.

- Les règles actuelles de financement de la Loi RCR applicables aux Villes seront modifiées pour la participation future afin de permettre la mise en place et le fonctionnement du fonds de stabilisation tel que décrit au présent document.
- Afin d'éviter les ajustements rétroactifs, ces mêmes règles devront être modifiées afin de permettre de repousser d'une année l'ajustement des cotisations.

## **ANNEXE B – RÈGLES DE GOUVERNANCE PROJET DE MODIFICATION AU RÈGLEMENT INTÉRIEUR**

Les modifications proposées reflètent les points suivants :

- ▶ Double majorité quant au mandat à confier à l'actuaire du Régime pour la production des prochaines évaluations actuarielles;
- ▶ Double majorité pour le choix des dates de l'évaluation;
- ▶ Reddition de compte additionnelle en matière de placements.

L'article 4.7 du règlement intérieur devient :

### **4.7 Prise de décision de la Commission**

Aux réunions de la Commission, chaque membre ayant droit de vote dispose d'un vote.

Toute décision de la Commission est prise en réunion par résolution adoptée à la majorité des membres ayant droit de vote.

Malgré ce qui précède :

- toute décision ayant pour effet de faire payer des dépenses par la caisse doit être une décision conjointe prise conformément aux dispositions du texte du régime de retraite à cet égard (article 101);
- la confirmation du mandat à l'actuaire en vue de la préparation du rapport d'évaluation actuarielle du Régime de retraite, pour le service post 2012, doit se prendre sur décision conjointe de la majorité des membres identifiés aux paragraphes 1, 2 et 3 de l'article 79 et de la majorité des membres identifiés au paragraphe 5 de cet article (principe de la double majorité), suite à présentation à la Commission du document présentant les méthodes et hypothèses incluant les marges qu'il compte utiliser, pour la production de ladite évaluation actuarielle;
- toute décision visant à établir la date d'une évaluation actuarielle post 2012 doit se prendre sur décision conjointe de la majorité des membres identifiés aux paragraphes 1, 2 et 3 de l'article 79 et de la majorité des membres identifiés au paragraphe 5 de cet article (principe de la double majorité).

L'article 9.1.1 devient :

### **9.1.1 Surveillance**

En tant que délégataire, la Ville de Montréal remet à la Commission les rapports relatifs à sa mission. Plus particulièrement, elle :

- transmet au moins une fois par année ou à tout autre intervalle indiqué par la Commission, un rapport de ses activités courantes;
- transmet à la Commission, au moins une fois par année ou à tout autre intervalle indiqué par la Commission, un rapport des activités générales.

En tant que délégataire, la Commission de la caisse commune remet à la Commission les rapports relatifs à sa mission. Plus particulièrement, elle :

- transmet à la Commission, au moins une fois par année ou à tout autre intervalle indiqué par la Commission, un rapport des activités de la Commission de la caisse commune;
- transmet à la Commission, au moins une fois par année ou à tout autre intervalle indiqué par la Commission, un rapport des activités générales (reddition de compte annuelle).

Par ailleurs, le Bureau des régimes de retraite verra à créer un poste additionnel de conseiller financier auprès des régimes participants dont les principales fonctions consisteront à :

- présenter périodiquement un suivi des placements et de la performance;
- faire une revue de la conjoncture;
- agir à titre d'expert conseil pour la Commission sur les différents aspects du placement;
- conseiller la Commission lors de modifications à la politique de placement;
- identifier les mesures de support et d'accompagnement (incluant le volet communication) afin d'assister les membres de la Commission dans l'exercice de leur rôle et responsabilités pour le volet placement.

## ANNEXE G RECONDUCTION DE L'ANNEXE G DE LA CONVENTION COLLECTIVE 2013-2017

	<b>Services ou arrondissements</b>	<b>Objet</b>	<b>Date de la signature</b>
36	Service du capital humain et des communications	Équité salariale programme distinct	4 mai 2006 22-LEB : 2006-01
56	Ahuntsic - Cartierville	Ancienneté occupationnelle comme titulaire – M. Robert Leduc, matricule 005119200	24 avril 2007
49	Service de l'eau	Rétrogradation – Jacques Boudreau	19 décembre 2007
49	Service de l'eau	Temps supplémentaire vannes du réseau primaire d'aqueduc	14 février 2008 28-LEB : 2008-01
45	Service de la concertation des arrondissements et des ressources matérielles	Affichage de postes réguliers additionnelles (MRA)	21 avril 2008 01-LEB : 2008-01
49	Service de l'eau	Oxycoupage, Direction de l'eau potable	30 septembre 2008 28-LEB : 2008-02
45	Service de la concertation des arrondissements et des ressources matérielles	Programme spécifique d'embauche (MRA)	13 décembre 2008 01-LEB : 2008-02
35	Service de la qualité de vie	Les sections serres et jardins extérieurs sont considérées comme unité administrative	31 décembre 2008 35-LEB : 2008-01
35	Service de la qualité de vie	Temps supplémentaire des employés à l'entretien ménager du Jardin botanique de Montréal	12 août 2009 35-LEB : 2009-03
86	Saint-Laurent	Vêtements de travail	28 septembre 2009
36	Service du capital humain et des communications	Conversion au régime de Montréal	1er octobre 2010 (date du document car pas signée) 22-LEB-2009-15
36	Service du capital humain et des communications	Uniformisation des régimes de retraite des cols bleus de la Ville de Montréal	2 octobre 2009 22-LEB : 2009-09
36	Service du capital humain et des communications	Abrogation de verser 700,000\$ par an selon la sentence arbitrale et à son remplacement par une bonification de l'indexation des rentes de retraites	2 octobre 2009 22-LEB : 2009-10
36	Service du capital humain et des communications	Exonération des cotisations au régime de retraite en cas d'invalidité	2 octobre 2009 22-LEB : 2009-11
35	Service de la qualité de vie	Tests d'eau à la piscine du complexe sportif Claude Robillard	22 octobre 2009 35-LEB : 2009-08
35	Service de la qualité de vie	Préposé à l'entretien – sport et loisirs (116C) à l'aréna Michel-Normandin	22 octobre 2009
35	Service de la qualité de vie	École des métiers de l'horticulture de Montréal	27 janvier 2010 35-LEB : 2009-04
37	Service de police de la Ville de Montréal	Affectation du personnel électrotechnicien en dehors des heures régulières de travail (SPVM)	10 mars 2010 37-LEB : 2010-01
49	Service de l'eau	Opérateur de traitement de l'eau, accréditation en traitement de l'eau	12 avril 2010 49-LEB : 2010-01
36	Service du capital humain et des communications	Processus de titularisation / comblement du plancher d'emploi 2010	25 mai 2010 22-LEB : 2010-04
45	Service de la concertation	Transferts des menuisiers	25 mai 2010

Services ou arrondissements		Objet	Date de la signature
	des arrondissements et des ressources matérielles		34-LEB : 2010-01
35	Service de la qualité de vie	École des métiers de l'horticulture de Montréal	9 juin 2010 35-LEB : 2010-01
88	Lachine	Pierre Mayer jr	11 juin 2010
83	Verdun	Assignment Mario Lavigueur	4 novembre 2010
35	Service de la qualité de vie	Modifications à l'alinéa 19.28	24 novembre 2010
49	Service de l'eau	Gestion de la liste d'admissibilité – Particularité section Vannes du réseau primaire	21 décembre 2010
49	Service de l'eau	Gestion des horaires en rotation pour les usines Atwater et Des Bailleurs	21 décembre 2010
36	Service du capital humain et des communications	Projet pilote – Mise en valeur d'une bande de terrain bordant le côté ouest du parc Angrignon	14 février 2011
45	Service de la concertation des arrondissements et des ressources matérielles	Fusion des fonctions de mécanicien de machines fixes, classe 3 (507C) et de poseur d'appareils de chauffage (207C)	17 février 2011
88	Lachine	Piétro Gigliotti	30 mars 2011
37	Service de police de la Ville de Montréal	Utilisation des employés cols bleus du parc auto	21 avril 2011
37	Service de police de la Ville de Montréal	Parc Automobile du Service de la Police de Montréal	21 avril 2011
35	Service de la qualité de vie	Article 19 – Ancienneté	29 avril 2011
49	Service de l'eau	Assignment d'employés de la division des opérations à des tâches de préparation et de diffusion d'ateliers de perfectionnement technique	3 mai 2011
49	Service de l'eau	Embauche d'étudiants spécialisés à la Direction de l'épuration des eaux usées de la Ville de Montréal	3 mai 2011
36	Service du capital humain et des communications	Admission concernant le grief 08-0454 et autres griefs de même nature	18 mai 2011
41	Service des affaires juridiques et de l'évaluation foncière	Horaire de travail – Chauffeur de véhicules motorisés classe C	19 mai 2011 41-LEBH : 2011-01
28	Service des infrastructures, du transport et de l'environnement	Complexe environnemental Saint-Michel – Travaux confiés à des tiers (contrats forfaitaires)	2 juin 2011
35	Service de la qualité de vie	Distribution du temps supplémentaire – Division de la gestion des installations (DGI)	23 juin 2011
36	Service du capital humain et des communications	Formateur (entente particulière quant au groupe de traitement)	28 juillet 2011
49	Service de l'eau	Fermeture Ste-Anne de Bellevue	15 septembre 2011
45	Service de la concertation des arrondissements et des ressources matérielles	Suspension des délais prévus à l'alinéa 21.09 de la convention collective – Griefs 03-0067 / 03-1000 / 04-0526 / 04-1258 / 04-1259 / 04-1977 / 03-0007 / 04-0525 / 04-1150 (Loiseau, Jean-Yves et Fortin, Hubert)	12 octobre 2011
49	Service de l'eau	Prolongation de la durée-hors accréditation – prévue à l'article 19.12	15 octobre 2011
38	Société en commandite	Horaires de travail	19 janvier 2012

<b>Services ou arrondissements</b>		<b>Objet</b>	<b>Date de la signature</b>
	Stationnement de Montréal		
35	Service de la qualité de vie	Étudiants de restauration / Espace pour la vie	8 février 2012
79	Anjou	Poste de chauffeur d'autobus à temps partiel	20 février 2012
54	Plateau Mont-Royal	Prolongation des délais de l'article 21.04 – première étape	27 mars 2012
35	Service de la qualité de vie	Conducteur de trains miniatures et d'embarcations à moteur (916) pour le saison 2102	3 avril 2012
49	Service de l'eau	Réorganisation à la Direction de l'eau potable du Service de l'eau	24 avril 2012
45	Service de la concertation des arrondissements et des ressources matérielles	Conditions particulières de travail des agents et des sergents affectés à la Division de la sécurité, de la Direction des immeubles	2 mai 2012
45	Service de la concertation des arrondissements et des ressources matérielles	Services essentiels – Division sécurité	2 mai 2012
45	Service de la concertation des arrondissements et des ressources matérielles	Fonction agent de sécurité – télécommunications	2 mai 2012
45	Service de la concertation des arrondissements et des ressources matérielles	Disponibilité sur appels d'urgence du personnel mécanicien en dehors des heures régulières de travail	12 juin 2012
35	Service de la qualité de vie	Serge Boudreault	18 juin 2012
53	Sud-Ouest	Alain Beaudry (matricule 004913090)	21 juin 2012
89	Lasalle	Tarek Samaali	24 juillet 2012
79	Anjou	Allocation vestimentaire	22 août 2012
35	Service de la qualité de vie	Réintégration conditionnelle	13 septembre 2012
49	Service de l'eau	Entente relative aux travaux d'installation et d'entretien des compteurs d'eau	28 septembre 2012
37	Service de police de la Ville de Montréal	Caron, Michel	3 octobre 2012
49	Service de l'eau	Gestion des horaires en rotation complète Usines de Pierrefonds/Lachine	4 octobre 2012
45	Service de la concertation des arrondissements et des ressources matérielles	Formation des poseurs d'appareils de chauffage et activités d'inspection obligatoire	16 octobre 2012
35	Service de la qualité de vie	Temps supplémentaire – Travaux horticoles à la Pépinière municipale de Montréal à L'Assomption	24 octobre 2012
35	Service de la qualité de vie	Temps supplémentaire pour le déneigement et travaux non horticole à la Pépinière municipale de Montréal à L'Assomption	24 octobre 2012
28	Service des infrastructures, du transport et de l'environnement	Suspension des délais (Article 21) / Complexe environnemental St-Michel	1 novembre 2012

## **ANNEXE H    FORMULAIRE DE LIBÉRATION POUR ACTIVITÉS SYNDICALES**

## ANNEXE I LISTE DES FONCTIONS DONT LE MÉTIER EST ASSUJETTI À UNE RÉGLEMENTATION APPLICABLE À LA VILLE

	Titre de la fonction	Code de fonction	Ancien code
1	Agent(e) de sécurité – classe 1	600090	211
2	Agent(e) de sécurité – classe 2	600560	411
3	Agent(e) de sécurité – télécommunications	600120	106
4	Électricien(ne) – arrondissement	604590	167
5	Électricien(ne) – bâtiments	601920	281
6	Électricien(ne) – éclairage	602200	276
7	Électricien(ne) – feux de circulation	602210	275
8	Électricien(ne) – transmission et distribution	602000	206
9	Électricien(ne) – transmission et distribution – Biodôme	602760	132
10	Électricien(ne) en contrôle électrique et électronique – v.c.r.	602330	286
11	Électricien(ne) industriel(le)	611490	397
12	Électro-électricien(ne) – appareils d'incendie	602850	970
13	Électrotechnicien(ne)	602070	291
14	Électrotechnicien(ne) – arrondissement	606310	174
15	Électrotechnicien(ne) – Stationnement Montréal	611570	407
16	Frigoriste	611550	405
17	Frigoriste – tuyauteur(euse)	601830	509
18	Mécanicien(ne) de machines fixes – 1 <sup>ère</sup> classe	607840	083
19	Mécanicien(ne) de machines fixes – 2 <sup>e</sup> classe	607860	085
20	Mécanicien(ne) de machines fixes – fonction réservée	604910	899
21	Mécanicien(ne) en tuyauterie – arrondissement	604920	895
22	Mécanicien(ne) en tuyauterie – biogaz	602930	163
23	Mécanicien(ne) en tuyauterie – chauffage	601690	634
24	Mécanicien(ne) en tuyauterie – réfrigération et chauffage	607850	084
25	Mécanicien(ne) serrurier	601280	518
26	Opérateur(trice)	607890	087
27	Opérateur(trice) – Usines de l'ouest – fonction réservée	603730	254
28	Opérateur(trice) d'équipement électromécanique – Jardin botanique et Insectarium	603010	930
29	Plombier(ère)	601720	633
30	Plombier(ère) – chauffage	607040	058
31	Plombier(ère) – usine de filtration et pompage	602310	638
32	Plombier(ère) industriel(le)	607930	091
33	Poseur(euse) d'appareils de chauffage	601940	207
34	Préposé(e) – exploitation du réseau d'aqueduc primaire – eau potable	611510	401
35	Préposé(e) à l'entretien du réseau d'aqueduc et d'égout	611630	428
36	Préposé(e) à l'extermination	601050	260
37	Préposé(e) au procédé	607960	094
38	Préposé(e) au service – collections vivantes	602950	259
39	Préposé(e) en charge – entretien du réseau d'aqueduc et d'égout	611640	429
40	Préposé(e) en charge – exploitation du réseau d'aqueduc primaire – eau potable	611520	402
41	Réparateur(trice) d'appareil sous pression	601730	426
42	Sergent(e) – sécurité	611540	404
43	Soudeur(euse)	601880	720
44	Soudeur(euse) – assembleur de machineries lourdes – forge	603000	124

## **ENTENTE E.V. 2021-1001 INTERVENUE ENTRE LA VILLE DE MONTRÉAL ET LE SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL (SCFP, 301)**

---

**Objet :**           **Transition et entrée en vigueur et modalités d'application des banques et congés**

**Considérant** les discussions entre les parties dans le cadre de la Table de négociation les 18 et 22 mars 2021 en vue du renouvellement de la convention collective des cols bleus;

**Considérant** les différentes périodes de référence prévues à la convention collective pour l'octroi des différentes banques de congés et autres absences et la nécessité d'en clarifier leurs mises en application;

**Considérant** l'octroi de deux (2) congés fériés additionnels aux alinéas 6.01 a) et 6.01 b), soit le 24 décembre 2021 ou le 26 décembre 2021 ainsi que le 31 décembre 2021 ou le 2 janvier 2022;

**Considérant** la diminution des heures de congés mobiles de quarante-cinq (45) heures à vingt-sept (27) heures prévue aux alinéas 6.11 a), 6.11 b) et 6.11 c), et ce, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022;

**Considérant** l'octroi d'un nouveau congé mieux-être prévu aux alinéas 8.01 a), 8.01 b) et 8.01 c), et ce, à compter du 1<sup>er</sup> mai 2022;

**Considérant** la diminution de la rémunération à quatre-vingt pour cent (80 %) lors de l'utilisation des crédits de maladie prévue aux alinéas 9.06 et 9.08, et ce, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022;

**Considérant** l'octroi d'une banque de dix-huit (18) heures prioritaires pour absence en maladie ou obligations familiales ou parentales prévue à l'alinéa 9.18, et ce, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022;

**Considérant** la création d'une nouvelle banque de report de vacances d'un maximum de cent-huit (108) heures prévue à l'alinéa 10.13 à compter du 1<sup>er</sup> mai 2022;

**NONOBTANT TOUTE DISPOSITIONS CONTRAIRES OU INCONCILIABLES DE LA CONVENTION COLLECTIVE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie de la présente entente;

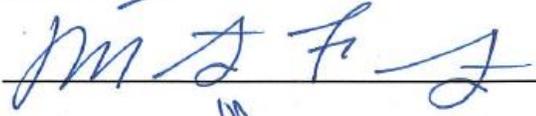
2. Congés fériés additionnels prévus aux alinéas 6.02 a) et 6.02 b):
  - L'application de ces alinéas se fait à compter de la période des Fêtes 2021-2022 du 24, 26 et 31 décembre 2021 ainsi que du 2 janvier 2022;
3. Congés mobiles prévus aux alinéas 6.11 a), 6.11 b) et 6.11 c):
  - L'application de ces alinéas se fait à compter de la période de référence débutant samedi, le 1<sup>er</sup> janvier 2022;
4. Congé mieux-être prévu aux alinéas 8.01 a), 8.01 b) et 8.01 c):
  - L'application de ces alinéas se fait à compter de la période de référence débutant samedi, le 1<sup>er</sup> mai 2022;
5. Crédits de maladie prévus aux alinéas 9.06 et 9.08:
  - L'application de ces alinéas se fait à compter de la période de référence débutant samedi, le 1<sup>er</sup> janvier 2022;
6. Banque d'heures prioritaires pour absence en maladie ou obligations familiales ou parentales prévue à l'alinéa 9.18:
  - L'application de cet alinéa se fait à compter de la période de référence débutant samedi, le 1<sup>er</sup> janvier 2022;
  - L'utilisation des dix-huit (18) heures de crédit de maladie pour absence en maladie ou obligations familiales ou parentales, conformément à la *Loi sur les normes du travail*, sont déduites des crédits de maladie de soixante-douze (72) heures, et ce, pour la période de référence du 26 décembre 2020 au 31 décembre 2021 inclusivement;
  - Le Syndicat reconnaît que ces dispositions sont conformes à la *Loi sur les normes du travail*;
7. Banque de report de vacances d'un maximum de cent huit (108) heures prévue à l'alinéa 10.13:
  - L'application de cet alinéa se fait à compter du 1<sup>er</sup> mai 2022;
8. La présente entente est conditionnelle à son approbation par l'autorité compétente au sein de la Ville.

**EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 30<sup>e</sup> jour du mois d'avril 2021.**

**POUR LA VILLE DE MONTRÉAL**

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**POUR LE SYNDICAT DES COLS  
BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL  
(SCFP, 301)**

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  


## **ENTENTE E.V. 2021-1002 INTERVENUE ENTRE LA VILLE DE MONTRÉAL ET LE SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL (SCFP, 301)**

**Objet :**           **Modification de la fréquence de la paie et émission d'un relevé de paie électronique**

**Considérant que** la Ville désire payer l'ensemble de ses employés aux deux (2) semaines;

**Considérant que** la Ville procède actuellement à la révision de l'ensemble de ses processus de paie afin d'en uniformiser la distribution de ces dernières;

**Considérant que** la Ville prévoit implanter un nouveau système informatisé pour générer la paie des employés cols bleus;

**Considérant** les discussions entre les parties dans le cadre de la Table de négociation en vue du renouvellement de la convention collective des cols bleus;

### **NONOBTANT TOUTE DISPOSITIONS CONTRAIRES OU INCONCILIABLES DE LA CONVENTION COLLECTIVE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

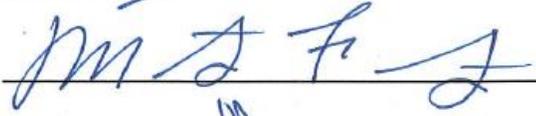
1. Le préambule fait partie de la présente entente;
2. La Ville pourra, au moment opportun, modifier la fréquence de la paie aux deux (2) semaines et procéder à la remise du talon de paie par voie électronique, et ce, au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2024;
3. La Ville s'engage à transmettre un avis au Syndicat à cet effet au moins quatre-vingt-dix (90) jours précédant ce changement de fréquence de la paie;
4. Sur réception de l'avis prévu au paragraphe 3, les parties discuteront de toutes modalités applicables quant à ces changements;
5. La présente entente est conditionnelle à son approbation par l'autorité compétente au sein de la Ville.

**EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 30<sup>e</sup> jour du mois d'avril 2021.**

**POUR LA VILLE DE MONTRÉAL**

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**POUR LE SYNDICAT DES COLS  
BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL  
(SCFP, 301)**

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  


## **ENTENTE E.V. 2021-1003 INTERVENUE ENTRE LA VILLE DE MONTRÉAL ET LE SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL (SCFP, 301)**

---

**Objet :** Lettre d'entente concernant les alinéas 2.01 p), 6.11 a), 6.11 b), 6.11 c), 6.11 e), 8.01 a), 8.01 b), 8.01 c), 9.05, 9.06, 9.07, 9.08, 9.09, 9.10, 9.11, 9.18, 10.01 et 10.02 pour la transition de la modification de la période de référence des congés mobiles, des crédits de maladies, du congé mieux-être, de la banque d'heures prioritaires pour absence en maladie ou obligations familiales ou parentales et des vacances

**Considérant que** la Ville désire modifier la période de référence des congés mobiles et des crédits de maladie afin d'uniformiser l'ensemble des dispositions de la convention collective relatives à l'année de référence;

**Considérant que** la Ville procède actuellement à la révision de l'ensemble de ses processus de paie afin d'en uniformiser la distribution de ces dernières;

**Considérant que** la Ville prévoit implanter un nouveau système informatisé pour générer la paie des employés cols bleus;

**Considérant** les discussions entre les parties dans le cadre de la Table de négociation en vue du renouvellement de la convention collective des cols bleus;

### **NONOBTANT TOUTE DISPOSITIONS CONTRAIRES OU INCONCILIABLES DE LA CONVENTION COLLECTIVE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie de la présente entente;
2. La Ville pourra, au moment qu'elle jugera opportun et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2024, modifier la définition de l'année de référence prévue à l'alinéa 2.01 p), et ce, de la façon suivante :
  - 2.01 p) « **ANNÉE DE RÉFÉRENCE** » : aux fins d'application de la convention collective, année de référence signifie la période du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril de l'année subséquente;
3. La Ville pourra, au moment qu'elle jugera opportun et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2024, modifier les périodes de référence prévues aux alinéas 6.11 a), 6.11 b), 6.11 c), 6.11 e), 8.01 a), 8.01 b), 8.01 c), 9.05, 9.06, 9.07, 9.08, 9.09, 9.10, 9.11, 9.18, 10.01 et 10.02 de la convention collective pour que celles-ci soient

identiques à l'alinéa 2.01 p) de la convention collective, et ce, tel que modifié au paragraphe 2;

4. La Ville s'engage à transmettre un avis au Syndicat à cet effet au moins quatre-vingt-dix (90) jours précédant le changement de la période de référence;
5. Lorsque la Ville procèdera à la modification de la période de référence, la banque de congés mobiles sera octroyée comme suit pour la période de référence de l'année de transition seulement :
  - a. Modalités de transition pour les employés titulaires à l'alinéa 6.11 a) : La première période de référence s'étendra ainsi du 1<sup>er</sup> janvier au 30 avril de l'année subséquente, elle représentera seize (16) mois et un crédit de trente-six (36) heures sera octroyé pour la période;
  - b. Modalités de transition pour les employés auxiliaires à l'alinéa 6.11 b) : La première période de référence s'étendra du 1<sup>er</sup> janvier au 30 avril de l'année subséquente, elle représentera seize (16) mois, l'accumulation sera basée sur trente-six (36) heures, représentant une (1) heure pour chaque tranche de quarante-trois (43) heures travaillées au cours de l'année de référence précédente;
  - c. Modalités de transition pour les employés auxiliaires qui deviennent titulaires l'alinéa 6.11 c) : Pour l'employé auxiliaire qui obtient sa permanence en cours d'année, le nombre d'heures de congés mobiles acquis à titre d'auxiliaire est conservé et il acquiert, à titre de titulaire, des heures additionnelles au prorata des heures qui doivent être travaillées dans la période de référence de l'année de transition en cours (mois de service restants). En aucun temps l'employé auxiliaire nommé titulaire ne peut avoir plus de trente-six (36) heures de congés mobiles dans la période de référence de l'année de transition;
  - d. Modalités de transition pour l'alinéa 6.11 e) : Ces congés mobiles doivent être utilisés et sont non monnayables à moins qu'un employé, malgré des demandes répétées, n'ait pu bénéficier d'un tel congé. Cette situation devrait cependant constituer l'exception et le paiement des congés mobiles non utilisés se fait au plus tard le 30 juin de l'année de calendrier subséquente;
6. Lorsque la Ville procèdera à la modification de la période de référence, la banque de crédits de maladie et la banque d'heures prioritaires pour absence en maladie ou obligations familiales ou parentales seront octroyées comme suit pour la

période de référence de l'année de transition seulement (9.05, 9.06, 9.07, 9.08, 9.10, 9.11 et 9.18):

- a. Modalités de transition pour les employés titulaires à l'alinéa 9.08 : La première période de référence s'étendra ainsi du 1<sup>er</sup> janvier au 30 avril de l'année subséquente, elle représentera seize (16) mois et un (1) crédit de quatre-vingt-seize (96) heures sera octroyé pour la période. Ces heures devront être utilisées au plus tard le 30 avril de l'année de transition;
- b. Modalités de transition pour les employés auxiliaires à l'alinéa 9.06 : La première période de référence s'étendra du 1<sup>er</sup> janvier au 30 avril de l'année subséquente, elle représentera seize (16) mois, l'accumulation sera basée sur cent (100) heures, représentant une (1) heure pour chaque tranche de dix-huit (18) heures travaillées au cours de l'année de calendrier précédente. Ces heures doivent être utilisées au plus tard le 30 avril de l'année de transition;
- c. Modalités pour les employés auxiliaires qui deviennent titulaires à l'alinéa 9.07 : Pour l'employé auxiliaire nommé titulaire au cours d'une année de référence, il conserve le solde de son crédit de maladie accumulé à titre d'employé auxiliaire durant l'année de référence précédente ainsi que durant l'année de référence de l'année de transition en cours conformément à l'alinéa 9.06. Au moment de sa titularisation, l'employé aura un maximum de quatre-vingt-seize (96) heures à utiliser au cours de l'année de référence de l'année de transition et se verra monnayer l'excédent.
- d. Modalités pour la date de paiement du solde de crédits de maladie aux alinéas 9.10 et 9.11 :

**9.10** Au plus tard le **30 juin** de chaque année, la Ville paye à l'employé titulaire, après déductions applicables, le solde de crédit de maladie non utilisé **à cent pour cent (100 %) du taux de sa fonction titulaire** pour la période **de référence précédente**.

L'employé titulaire peut aussi choisir de transférer ce solde dans un REER ou l'appliquer au rachat de son régime de retraite.

**9.11** Au plus tard le **30 juin** de chaque année, la Ville paye à l'employé auxiliaire, après déductions applicables, le solde de crédit de maladie non utilisé **à cent pour cent (100 %)** pour la période **de référence précédente**, au taux de salaire moyen des fonctions occupées pendant l'année par ledit employé.

L'employé auxiliaire peut aussi choisir de transférer ce solde dans un REER ou l'appliquer au rachat de son régime de retraite.

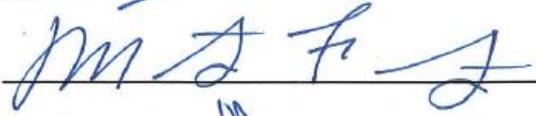
- e. Modalités de transition pour les employés titulaires à l'alinéa 9.18 : La première période de référence s'étendra ainsi du 1<sup>er</sup> janvier au 30 avril de l'année subséquente, elle représentera seize (16) mois et un (1) crédit de vingt quatre (24) heures sera octroyé pour la période. Ces heures devront être utilisées au plus tard le 30 avril de l'année de transition;
  - f. Modalités de transition pour les employés auxiliaires à l'alinéa 9.18 : La première période de référence s'étendra du 1<sup>er</sup> janvier au 30 avril de l'année subséquente, elle représentera seize (16) mois, l'accumulation sera basée sur vingt quatre 24 heures après 3 mois de service continu. Le montant versé correspond à une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires. Ces heures doivent être utilisées au plus tard le 30 avril de l'année de transition;
7. La présente entente est conditionnelle à son approbation par l'autorité compétente au sein de la Ville.

**EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 30<sup>e</sup> jour du mois d'avril 2021.**

POUR LA VILLE DE MONTRÉAL

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

POUR LE SYNDICAT DES COLS  
BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL  
(SCFP, 301)

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

## **ENTENTE E.V. 2021-1004 INTERVENUE ENTRE LA VILLE DE MONTRÉAL ET LE SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL (SCFP, 301)**

**Objet :** École de formation des employés cols bleus de la Ville de Montréal

**Considérant** la volonté de la Ville d'harmoniser les pratiques de travail;

**Considérant** les besoins différents en formation au sein des arrondissements et des services;

**Considérant** la volonté de la Ville de permettre le développement des compétences, la valorisation de l'expertise et la progression en emploi des cols bleus tout au long de leur parcours professionnel;

**Considérant** les nouvelles dispositions de la convention collective visant la mobilité des cols bleus entre les différents services et arrondissements;

**Considérant** la volonté de la Ville d'améliorer l'attraction et la rétention de son personnel;

**Considérant qu'une** École de formation des employés cols bleus de la Ville de Montréal permettrait d'améliorer les compétences des cols bleus, l'efficacité organisationnelle, et d'assurer un meilleur service aux citoyens;

### **NONOBTANT TOUTE DISPOSITIONS CONTRAIRES OU INCONCILIABLES DE LA CONVENTION COLLECTIVE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie de la présente entente;

#### **Constitution**

2. Dans les cent vingt (120) jours suivant la date de la signature de la convention collective, les parties conviennent de constituer un comité afin de suivre les travaux en regard des étapes menant à la création de l'école des employés cols bleus;
3. Le comité est constitué d'un maximum de cinq (5) représentants pour chacune des parties;

#### **Mandat**

4. Le comité aura pour mandat les éléments suivants :

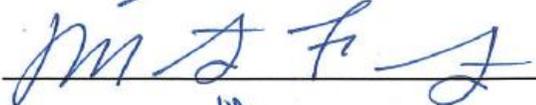
- Obtenir les mises à jour de l'évolution des travaux relativement à la création de l'École de formation des employés cols bleus de la Ville de Montréal;
  - Mettre en évidence les problématiques de la convention collective en lien avec la mise en place de l'École de formation des employés cols bleus de la Ville de Montréal;
  - Proposer des solutions durables permettant la mise en place de l'École de formation des employés cols bleus de la Ville de Montréal;
5. Les parties conviennent qu'elles pourraient apporter des modifications à la convention collective afin de favoriser la mise en place de l'École de formation des employés cols bleus de la Ville de Montréal. Toutes modifications à la convention collective sont assujetties à l'approbation de leurs instances.
6. La présente entente est conditionnelle à son approbation par l'autorité compétente au sein de la Ville.

**EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 30<sup>e</sup> jour du mois d'avril 2021.**

POUR LA VILLE DE MONTRÉAL

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

POUR LE SYNDICAT DES COLS  
BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL  
(SCFP, 301)

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  


## **ENTENTE E.V. 2021-1005 INTERVENUE ENTRE LA VILLE DE MONTRÉAL ET LE SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL (SCFP, 301)**

**Objet : Révision du Manuel conjoint de classification des fonctions**

La Ville et le Syndicat conviennent de mettre en place un comité de travail ayant pour mandat de discuter des sujets en lien avec la révision du Manuel conjoint de classification des fonctions.

Ce comité est composé d'au plus trois (3) représentants de chacune des parties. Les parties peuvent s'adjoindre d'autres personnes à titre consultatif. Les honoraires de ces personnes sont à la charge de la partie qui a requis leurs services.

Le comité siège pendant les heures régulières de travail et ces heures ne sont pas comptabilisées dans la banque unique de libérations syndicales. Ce comité se réunit suivant les besoins et après entente entre les parties.

Ce comité formule, si nécessaire, des recommandations qui sont soumises aux deux (2) parties.

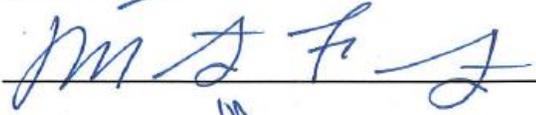
La présente entente est conditionnelle à son approbation par l'autorité compétente au sein de la Ville.

**EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 30<sup>e</sup> jour du mois d'avril 2021.**

POUR LA VILLE DE MONTRÉAL

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

POUR LE SYNDICAT DES COLS  
BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL  
(SCFP, 301)

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  


## **ENTENTE E.V. 2021-1006 INTERVENUE ENTRE LA VILLE DE MONTRÉAL ET LE SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL (SCFP, 301)**

---

**Objet :** Fusion des trois (3) fonctions de Préposé(e) aux travaux et à la propreté (113, 603240), Préposé(e) aux travaux généraux (114, 600530) et Préposé(e) à l'entretien – sports et loisirs (116, 600470)

**Considérant que** la Ville désire avoir davantage d'agilité afin de mieux répondre à ses besoins opérationnels dans les services et arrondissements;

**Considérant** les discussions tenues entre les parties dans le cadre de la Table de négociation en vue du renouvellement de la convention collective des cols bleus;

### **LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie de la présente entente;
2. Les parties conviennent de la fusion des fonctions de Préposé(e) aux travaux et à la propreté (113, 603240), de Préposé(e) aux travaux généraux (114, 600530) et de Préposé(e) à l'entretien – sport et loisirs (116, 600470) et du maintien, après fusion, du groupe de traitement 003;
3. Les parties conviennent de rédiger un nouveau descriptif incluant l'ensemble des tâches et responsabilités existantes des fonctions mentionnées au point 2 de la présente. La nouvelle fonction de Préposé(e) aux travaux et à l'entretien (446, 611720) fait partie de la liste des fonctions prévues à l'Annexe « A-1 »;
4. Tous les employés occupant les fonctions fusionnées mentionnées au point 2 de la présente, sont intégrés à la nouvelle fonction fusionnée de Préposé(e) aux travaux et à l'entretien (446, 611720) au groupe de traitement 003;
5. Les parties conviennent de tenir compte des limitations fonctionnelles des employés détenant l'une ou l'autre des fonctions fusionnées mentionnées au point 2 de la présente, suite à la création de la nouvelle fonction fusionnée de Préposé(e) aux travaux et à l'entretien (446, 611720);
6. La Ville consent à payer le cours de *Sécurité générale sur les chantiers de construction* à tous les employés qui sont visés par la fusion des fonctions mentionnées au point 2 de la présente, qui sont déjà à l'emploi de la Ville et qui n'auraient pas reçu ladite formation;

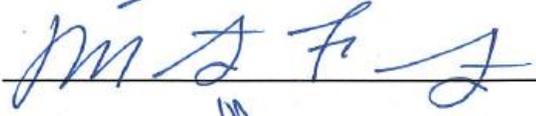
7. La présente entente est conditionnelle à son approbation par l'autorité compétente au sein de la Ville.

**EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 30<sup>e</sup> jour du mois d'avril 2021.**

POUR LA VILLE DE MONTRÉAL

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

POUR LE SYNDICAT DES COLS  
BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL  
(SCFP, 301)

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  


## **ENTENTE E.V. 2021-1007 INTERVENUE ENTRE LA VILLE DE MONTRÉAL ET LE SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL (SCFP, 301)**

---

**Objet :**           **Problématiques reliées aux fonctions de chauffeur et opérateur, à l'alinéa 3.06 ainsi que les griefs accessoires**

**Considérant que** les parties désirent régler les dossiers de griefs liés aux fonctions de chauffeur et opérateur (griefs accessoires);

**Considérant que** les parties souhaitent régler, en plus desdits griefs accessoires (syndical et patronal), toutes questions relatives à l'application des descriptions de fonctions et groupes de traitement pour ces fonctions;

**Considérant que** les parties souhaitent aborder, par la même occasion, la problématique relative à l'application de l'alinéa 3.06 de la convention collective pour les fonctions de chauffeurs;

**Considérant** l'ensemble des discussions tenues entre les parties dans le cadre de la Table de négociation en vue du renouvellement de la convention collective des cols bleus;

**Considérant** la volonté des parties de regrouper l'ensemble des litiges actifs en regard à ces fonctions, et ce, devant un seul décideur qui agira à titre de « médiateur-arbitre »;

**Considérant** la volonté des parties de voir à la nomination d'un « médiateur-arbitre » qui dispose d'une expérience appréciable en regard aux concepts applicables à l'évaluation des emplois;

**Considérant** la volonté des parties à ce que la présente lettre d'entente ne puisse constituer une admission quant aux prétentions des parties en regard à toutes questions à être soulevées dans le cadre du processus de « médiation-arbitrage »;

### **LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie de la présente entente;
2. Les parties conviennent d'annuler toute date d'audition en cours sur l'un ou l'autre des griefs présentement soumis à l'arbitrage, incluant la nomination de l'arbitre, qui concerne les griefs visés par la présente. Il est aussi convenu de ne pas fixer de nouveaux dossiers au processus d'arbitrage;
3. Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective, les parties doivent convenir de la liste ajustée des griefs actifs qu'elles entendent soumettre au médiateur-arbitre ainsi que du nom de l'arbitre qui agira à

titre de médiateur-arbitre. Les parties pourront convenir d'un médiateur-arbitre prévu à l'alinéa 21.15 ou 14.07. Les parties peuvent aussi convenir d'un médiateur-arbitre dont le nom n'apparaît pas à la convention collective;

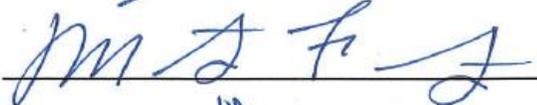
4. Les parties disposent d'une période de cent vingt (120) jours pour saisir un médiateur-arbitre des dossiers visés par la présente;
5. Une fois le médiateur-arbitre nommé, les parties conviendront d'un protocole de médiation-arbitrage;
6. Les parties conviennent que le médiateur-arbitre doit rendre toute décision selon les dispositions de la convention collective;
7. La présente entente est conditionnelle à son approbation par l'autorité compétente au sein de la Ville.

**EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 30<sup>e</sup> jour du mois d'avril 2021.**

POUR LA VILLE DE MONTRÉAL

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

POUR LE SYNDICAT DES COLS  
BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL  
(SCFP, 301)

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  


## **ENTENTE E.V. 2021-1008 INTERVENUE ENTRE LA VILLE DE MONTRÉAL ET LE SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL (SCFP, 301)**

**Objet : Lettre d'entente concernant l'application des alinéas 7.06, 7.11 et 28.06 de la convention collective dans les services**

**Considérant** qu'il subsiste différents mécanismes de distribution du temps supplémentaire dans les différents services de la Ville de Montréal;

**Considérant que** les parties souhaitent clarifier l'application de ces mécanismes de distribution du temps supplémentaire dans chaque service;

**Considérant que** cet exercice de clarification doit permettre de répondre aux besoins opérationnels, éviter toute confusion quant à l'application desdits mécanismes de distribution du temps supplémentaire et ne pas avoir pour conséquence d'augmenter de quelque façon le coût du temps supplémentaire pour un service;

**Considérant** les besoins opérationnels en formation au sein des différents services;

### **LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie de la présente entente;
2. Au plus tard, dans les trois (3) mois de la date de signature de la convention collective, les parties conviennent de mettre sur pied un comité de travail formé de représentants de la direction des relations de travail, de représentants des services, et de membres désignés du Syndicat;
3. Ce comité a pour mandat de rencontrer les différents services afin de voir aux étapes suivantes :
  - Prendre connaissance du processus d'attribution du temps supplémentaire et de la formation;
  - Initier les discussions avec le service afin de clarifier, si nécessaire, le processus d'attribution du temps supplémentaire;
  - Le cas échéant, le processus modifié et conforme aux besoins opérationnels, fera l'objet d'une lettre d'entente;
4. Les mécanismes de distribution du temps supplémentaire, présentement en vigueur au sein des services, demeurent en vigueur jusqu'à ce que les parties puissent convenir, par lettre d'entente, d'un autre processus. À défaut d'entente, les mécanismes ne feront l'objet d'aucune modification;

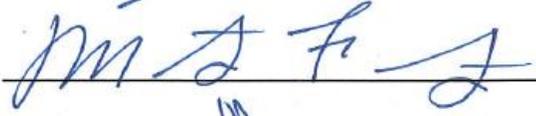
5. Toute nouvelle lettre d'entente sera introduite à la convention collective après l'approbation de l'autorité compétente au sein de la Ville et entrera en vigueur à compter de cette approbation.

**EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 30<sup>e</sup> jour du mois d'avril 2021.**

POUR LA VILLE DE MONTRÉAL

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

POUR LE SYNDICAT DES COLS  
BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL  
(SCFP, 301)

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
