

Montréal 



**CONVENTION COLLECTIVE
ENTRE
LA VILLE DE MONTRÉAL
ET
LE SYNDICAT DES COLS BLEUS
REGROUPÉS DE MONTRÉAL
SCFP SECTION LOCALE 301**

DU 1^{ER} JANVIER 2013 AU 31 DÉCEMBRE 2017

COLS BLEUS

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE.....	4
ARTICLE 1 JURIDICTION	5
ARTICLE 2 DÉFINITIONS	6
ARTICLE 3 CONDITIONS POUR DEVENIR TITULAIRE	9
ARTICLE 4 SÉCURITÉ D'EMPLOI ET PLANCHER D'EMPLOI.....	12
ARTICLE 5 HEURES DE TRAVAIL	15
ARTICLE 6 JOURS DE CONGÉ.....	17
ARTICLE 7 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE	19
ARTICLE 8 CONGÉS SOCIAUX, ABSENCES ET LIBÉRATIONS SYNDICALES	22
ARTICLE 9 MALADIE, ACCIDENT ET CONTROLE MÉDICAL	29
ARTICLE 10 VACANCES	36
ARTICLE 11 FONDS DE SOLIDARITÉ (F.T.Q).....	40
ARTICLE 12 JOUR DE PAIE	40
ARTICLE 13 SALAIRE.....	41
ARTICLE 14 CLASSIFICATION DES FONCTIONS	44
ARTICLE 15 ACCÈS À L'ÉGALITÉ, DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT	46
ARTICLE 16 SANTÉ - SÉCURITÉ	47
ARTICLE 17 VÊTEMENTS FOURNIS PAR LA VILLE	50
ARTICLE 18 CLAUSES SPÉCIALES	50
ARTICLE 19 ANCIENNETÉ	52
ARTICLE 20 MESURES DISCIPLINAIRES	59
ARTICLE 21 MODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	60
ARTICLE 22 POLITIQUE.....	65
ARTICLE 23 AFFICHAGE SYNDICAL	65
ARTICLE 24 COTISATION SYNDICALE.....	65

ARTICLE 25	ASSURANCES	66
ARTICLE 26	AUTRES AVANTAGES.....	67
ARTICLE 27	CONTRATS FORFAITAIRES ET EXPERTISE INTERNE	67
ARTICLE 28	FORMATION, PERFECTIONNEMENT, RECYCLAGE ET APPRENTISSAGE.....	69
ARTICLE 29	MOBILITÉ INTER-ARRONDISSEMENTS	71
ARTICLE 30	PROJET CONJOINT DE LA VILLE DE MONTRÉAL ET DU SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL, SCFP SECTION LOCALE 301, CONCERNANT LE PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS.....	71
ARTICLE 31	CONGÉS PARENTAUX.....	73
ARTICLE 32	ANNEXES	79
ARTICLE 33	LETTRES D'ENTENTE.....	79
ARTICLE 34	CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	80
ARTICLE 35	PRODUCTIVITÉ ET ORGANISATION DU TRAVAIL	84
ARTICLE 36	ENTENTE DE PARTENARIAT	87
ARTICLE 37	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	89
ANNEXE A-2.....		101
ANNEXE B		103
ANNEXE C		104
ANNEXE D		105
ANNEXE E.....		106
ANNEXE F.....		108
ANNEXE G		139

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.

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 émis conformément aux dispositions du Code du travail de la province de Québec en faveur du Syndicat des Cols bleus regroupés de Montréal, SCFP section locale 301, le 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; il se réunit sur demande de l'une ou l'autre des parties. Les représentants syndicaux y siègent sans réduction de salaire.

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. Les parties rédigent en alternance un procès-verbal faisant état des sujets traités et, le cas échéant, des décisions prises au comité. Au terme des discussions, tels procès-verbaux doivent être signés par les parties.

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 section locale 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, deux (2) employés ou plus, mais moins de neuf (9), tout en restant sous la juridiction d'un contremaître. Le chef d'équipe peut ne pas être tenu d'accomplir les tâches de sa fonction propre s'il surveille un personnel dispersé.
- 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.
- 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 cinq cent vingt (520) heures en temps régulier à la Ville, à l'intérieur d'une période de douze (12) 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 section locale 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, opérateur ou chauffeur opérateur 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*).

- 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) «**MESURE D'URGENCE**» : signifie une décision décrétée par les autorités municipales dans le cadre de la mise en application de la politique municipale de sécurité civile lors de la survenance d'un sinistre. Dans un tel cas, l'application des dispositions de la présente convention collective est suspendue sauf quant au paiement de la rémunération.
- 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.

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 »*; *Opérateur d'appareils motorisés « C »*; *Chauffeur-opérateur d'appareils motorisés « B »*; *Opérateur d'appareils motorisés « A »*, 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,...) 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 », 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 », 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 cesdits 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 trois mille huit cent quatre (3 804). En plus de ce qui précède, la Ville doit maintenir en tout temps un minimum de cent quarante (140) employés auxiliaires affectés à l'enlèvement et au transport des déchets, incluant la

collecte sélective.

- b) À la signature de la convention collective 2007-2012, un processus de comblement de postes a été enclenché afin de titulariser quatre cent quarante-six (446) auxiliaires supplémentaires.

Ce processus a fait en sorte que ces nouveaux titulaires ont pu être affectés à la fonction 114C à l'activité « enlèvement et transport des déchets, incluant la collecte sélective » mentionnée au paragraphe a).

- c) L'employé auxiliaire qui devient titulaire reçoit un « avis de titularisation » qui lui indique sa fonction et son service d'origine.

L'employé auxiliaire peut refuser sa titularisation si la fonction ou le service 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 recommandé 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 au Syndicat et au comité central prévu à l'alinéa 4.05, 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.

4.05 Remplacement des employés titulaires

La Ville informe le Syndicat mensuellement, sur une liste distincte transmise sur support informatique, de tout départ définitif. Un comité central est formé d'un (1) représentant de chacune des parties afin de s'assurer du respect du processus de comblement prévu au présent article. Toute correspondance en lien avec le respect du présent alinéa (4.05) doit être obligatoirement acheminée directement et sans délai à ce comité. C'est le cas de l'avis de trente (30) jours prévu au paragraphe a). Ce comité doit être formé dès la signature de la convention collective.

Modalités

- a) Lorsqu'un employé titulaire quitte définitivement la Ville ou obtient une promotion permanente en application du présent alinéa, le service ou arrondissement doit procéder au remplacement permanent de cet employé dans un délai maximal de trente (30) jours à moins qu'il y ait dans ce

service ou arrondissement un employé titulaire en disponibilité qui soit hors structure, c'est-à-dire autre que ponctuelle ou saisonnière, ou qu'un titulaire 114C soit affecté à l'activité « enlèvement et transport des déchets, incluant la collecte sélective » selon l'alinéa 4.04b). Dans ce dernier cas (titulaire 114C), un employé auxiliaire est assigné à ladite activité. Le délai de trente (30) jours est de rigueur. Malgré ce qui précède, le service ou arrondissement peut, selon ses besoins, substituer la fonction à combler, sauf si le délai de trente (30) jours est dépassé. Le comité central prévu au présent article reçoit, et ce dès la signature de la convention collective, 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 comité.

- 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 écrit à l'intérieur du délai de trente (30) jours ce qui doit permettre au Syndicat, le cas échéant, d'examiner les possibilités d'éviter le non remplacement. Dans ce cas, le service ou arrondissement ne pourra recourir, directement ou indirectement, à de la sous-traitance pour exécuter les tâches de cet employé ni avoir au travail un employé auxiliaire dans la même fonction, sauf s'il s'agit de combler l'absence d'un autre titulaire.
- c) Lorsque le service ou arrondissement procède au remplacement mentionné en a), il utilise les étapes prévues à l'alinéa 19.28 ou les dispositions au même effet convenues par entente. Cependant, dans ce cas, l'employé est nommé titulaire à la fonction concernée.

En bout de processus de remplacement d'un employé titulaire, un employé auxiliaire est titularisé, par ancienneté générale dans le service ou arrondissement et sous réserve que l'employé rencontre les exigences normales du poste pour accomplir le travail requis. Les services et arrondissements doivent communiquer sans délai au comité central formé conformément au présent article le nom de l'employé auxiliaire ainsi titularisé.

Nonobstant le paragraphe précédent, l'employé peut refuser d'être titularisé à la fonction concernée s'il s'agit d'une promotion. 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 maladie court terme, en congé de maternité, paternité, parental ou en absence suite à un accident de travail, 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 auxiliaire ou titulaire désigné en vertu des étapes de comblement prévues au paragraphe c) qui n'a pas à son actif cinq cent vingt (520) heures dans la fonction à combler à l'intérieur des douze (12) 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.

e) L'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.

4.06 Comblement de besoins additionnels

Lorsqu'il est démontré qu'un employé auxiliaire travaille à l'année dans une même fonction sans toutefois remplacer un ou des employés titulaires absents pour l'un ou l'autre des motifs prévus à la convention collective, incluant tout remplacement en fonction supérieure découlant de mouvements de main-d'œuvre internes, le service ou arrondissement procède sans autre délai au comblement permanent dans la fonction visée, et ce par l'employé auxiliaire ayant la plus grande ancienneté générale dont le nom est inscrit à la liste d'admissibilité. Toute demande des parties doit être acheminée simultanément au service ou arrondissement concerné et au comité central constitué en vertu du présent article. En cas de litige, la procédure sommaire d'arbitrage prévue à l'article 21.14 s'applique. La présente disposition ne s'applique pas aux employés auxiliaires affectés à la collecte des ordures ménagères et à la collecte sélective (alinéa 4.04 a)).

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 après entente entre la Ville et le Syndicat. À défaut d'entente, le litige sera référé à la procédure sommaire d'arbitrage prévue à la convention collective.

- 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 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.
- Si les besoins du service l'exigent, les employés, après entente entre la Ville et le Syndicat, peuvent prendre une demi-heure pour leur repas, ou prendre une demi-heure à même les heures normales de travail sans diminution de son salaire.
- 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 au Syndicat, le 15^e 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 huit (8) incluant nécessairement le 24 juin.
- 6.02 Les jours fériés et chômés sont les suivants :
- a) le 1^{er} janvier;
 - b) le Vendredi saint ou le dimanche de Pâques ou le lundi de Pâques;
 - c) le lundi qui précède le 25 mai;
 - d) le 24 juin;
 - e) le 1^{er} juillet;
 - f) le premier lundi de septembre;
 - g) le deuxième lundi d'octobre;
 - h) le 25 décembre.
- 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 suivante pour l'employé.

6.11 Congés mobiles

a) L'employé titulaire a droit, le samedi suivant le dernier vendredi de décembre de chaque année, à quarante-cinq (45) heures de congé mobile.

b) L'employé auxiliaire a droit, le samedi suivant le dernier vendredi de décembre de chaque année, aux heures de congé mobile indiquées ci-dessous en fonction du nombre d'heures travaillées au cours de l'année de calendrier précédente :

- 144 à 374 heures travaillées : neuf (9) heures de congé mobile
- 375 à 749 heures travaillées : dix-huit (18) heures de congé mobile
- 750 à 1 124 heures travaillées : vingt-sept (27) heures de congé mobile
- 1 125 à 1499 heures travaillées : trente-six (36) heures de congé mobile
- 1 500 heures travaillées et plus : quarante-cinq (45) heures de congé mobile

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 quarante-cinq (45) 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.

- d) 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 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, aucun temps supplémentaire ne lui sera payé avant qu'il n'ait effectué le nombre d'heures prévu à son horaire normal de travail sur une base quotidienne, ou enfin, trente-six (36) heures de travail hebdomadaire, selon l'horaire applicable. Si le rappel au travail couvre une (1) semaine entière, les dispositions de la convention collective s'appliquent intégralement.

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 l'un des jours fériés ou lors d'un congé mobile mentionnés à l'alinéa 6.02 ou 6.11 (*Jours de congé*), 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 tout 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 Dans tous les cas, la Ville n'est pas tenue de rappeler un employé en absence pour une période d'une (1) semaine continue ou plus pour les fins de temps supplémentaire requis pendant cette période. L'employé est considéré absent dès la fin de sa dernière journée de travail avant son départ jusqu'à son retour au travail.

Dans tous les cas, la Ville n'est pas tenue de rappeler un employé absent les vendredi et lundi pour les fins de temps supplémentaire requis cette fin de semaine.

Dans tous les cas, la Ville n'est pas tenue de rappeler un employé absent pour les fins de temps supplémentaire requis cette journée. L'employé est considéré en absence pour toute la journée de calendrier où il s'absente.

Nonobstant ce qui précède, 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 CONGÉS SOCIAUX, ABSENCES ET LIBÉRATIONS SYNDICALES

8.01 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 :

Durée maximum de trois (3) mois sur une période de douze (12) mois, pour présence requise tel que défini à la *Loi sur les normes du travail*.

8.02 Sauf pour les situations mentionnées à l'alinéa 8.01 a) et c), si le mariage ou les funérailles ont lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres de Montréal, l'employé a droit à un jour additionnel.

8.03 Parmi les jours d'absences motivées à l'alinéa 8.01, 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.

Les autres jours sont déduits des jours à plein salaire accumulés au crédit de l'employé en vertu de l'article 9 de la présente convention, ou sont pris sans salaire, au choix de l'employé.

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

8.05 Libérations syndicales aux frais de la Ville

- a) L'employé membre du comité de négociations, d'évaluation, de santé et sécurité locale, de tout comité conjoint prévu à la convention collective, ou assigné comme témoin devant les personnes énumérées à l'article 21,

devant un arbitre de griefs ou en vertu du *Code du travail*, pour discuter d'un cas quelconque se rapportant à la présente convention, pendant ses heures normales de travail, doit obtenir l'autorisation de son supérieur immédiat au moins deux (2) jours à l'avance. Cette absence est sans retenue de salaire. Pour l'ensemble de ces activités, une banque annuelle de huit milles (8 000) heures est allouée au 1^{er} janvier de chaque année.

- b) La Ville accepte de libérer en tout temps de leur poste de travail, sans retenue de salaire, quatre (4) employés désignés par le Syndicat pour agir comme membres du comité de griefs. Dans le cadre de la rencontre prévue à l'alinéa 21.04 (deuxième étape) le comité peut s'adjoindre un représentant local.
- c) La Ville accepte de libérer en tout temps de leur poste de travail, sans retenue de salaire, deux (2) employés désignés par le Syndicat pour agir dans toute question relative au régime de retraite ainsi qu'un (1) employé supplémentaire libéré pour la durée des travaux liés à l'harmonisation des régimes de retraite. Ces employés sont désignés d'office comme membres (fiduciaires) du comité de retraite.

Lorsqu'un comité de retraite mandate un ou plusieurs de ses membres pour effectuer des travaux, il désigne prioritairement le ou les représentants libérés en vertu du paragraphe précédent.

Les autres employés membres d'un comité de retraite et/ou de ses comités désignés par les règles de régie interne de l'organisme sont régis par le paragraphe a) du présent alinéa.

- d) La Ville accepte de libérer en tout temps de leur poste de travail, sans retenu de salaire, quatre (4) employés désignés par le Syndicat pour agir comme représentants à la prévention en santé et sécurité au travail, en référence à l'article 16.
- e) La Ville accepte de libérer en tout temps de leur poste de travail, sans retenue de salaire, trois (3) employés désignés par le Syndicat pour œuvrer exclusivement à l'intérieur du *Programme d'aide aux employés*. Les règles régissant ces libérations sont décrites ci-dessus.
- f) Lorsqu'un comité conjoint mandate un ou plusieurs de ses membres pour effectuer des travaux, le temps qui y est consacré est soumis aux règles prévues au paragraphe a) du présent alinéa.

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

L'employé qui travaille de soir ou de nuit la journée où sa présence est requise en vertu du paragraphe a) de cet alinéa, n'est pas tenu de se présenter au travail si sa présence a duré plus de (2) heures.

Pour les libérations syndicales prévues aux paragraphes b), c), d) et e), le Syndicat transmet à la Ville les noms de ses représentants et ce, à la signature de la convention collective et, par la suite, après chaque changement à la liste.

8.06 Banques annuelles aux frais de la Ville

Deux (2) banques distinctes d'heures de libérations syndicales sont constituées au 1^{er} janvier de chaque année.

- a) L'une de ces banques est de seize mille cinq cent cinq (16 505) heures.
- b) L'autre banque dédiée aux activités au sein des arrondissements, est de onze mille neuf cent cinquante-huit (11 958) heures.

Ces banques sont utilisées pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

- i) pour fins syndicales;
- ii) pour assister aux rencontres paritaires dans le cadre de tout comité conjoint central relatif à l'organisation du travail, au travail à forfait, à la productivité ou au partenariat et pour œuvrer aux travaux approuvés par ledit comité;
- iii) pour tout employé désigné par le Syndicat;

Pour toute libération prévue aux paragraphes i) et iii), le Syndicat fait une demande écrite au moins deux (2) jours ouvrables à l'avance et la Ville accorde cette libération à la condition que cette absence n'affecte pas de façon sérieuse son bon fonctionnement.

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

Pour toute libération prévue au paragraphe ii), le Syndicat avise la Ville par écrit avant le 15 décembre pour l'année suivante de l'identité des employés visés par telle libération.

Durant ces absences, l'employé est rémunéré au taux de salaire de sa fonction titulaire, excluant toute prime ou temps supplémentaire.

8.07 L'employé dont la majorité des heures de travail chevauchent les heures d'ouverture des bureaux de votation peut, aux heures déterminées par son

supérieur, s'absenter le temps requis, un maximum d'une (1) heure sans perte de salaire, afin d'enregistrer son vote le jour des élections syndicales générales ou complémentaires.

Le Syndicat doit aviser par écrit le Service du capital humain au moins dix (10) jours avant la date de l'élection.

8.08 Libérations syndicales aux frais du Syndicat

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

L'employé choisi pour représenter le Syndicat à toute autre organisation syndicale peut s'absenter à condition qu'il produise à son supérieur immédiat un certificat à cet effet au moins soixante-douze (72) heures à l'avance et à condition que cette absence n'affecte pas de façon sérieuse le bon fonctionnement de la Ville. Ce privilège est limité à trente-cinq (35) employés.

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

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

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

La Ville a le droit de contrôler les faits justifiant telle demande.

Le Syndicat fournit à la Ville annuellement la liste des membres composant son conseil syndical, ainsi que toute modification apportée à celle-ci lors de telle modification.

8.09 L'employé délégué comme officier d'élections syndicales peut s'absenter de son travail le jour de la tenue du scrutin en autant que le Syndicat ait avisé la Ville par écrit au moins dix (10) jours à l'avance.

Son salaire lui est versé par la Ville pour la durée de son absence mais le Syndicat rembourse la Ville des salaires, lesquels sont majorés de trente pour cent (30 %), pour tenir lieu des dépenses administratives et autres bénéfiques reçus à cette occasion. De plus, le Syndicat rembourse à la Ville toute autre dépense additionnelle occasionnée par le remplacement de cet employé. Durant son absence, cet employé est rémunéré au taux de salaire de la fonction qu'il aurait occupée, s'il avait été au travail, sauf pour la rémunération en temps supplémentaire.

8.10 Absences autorisées

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. Ces absences sont déduites soit du crédit en maladie ou du crédit de congé mobile, au choix de l'employé.

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

8.11 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 jours 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.

8.12 L'employé en vacances ou en congé hebdomadaire, requis par la Cour de comparaître pour toute affaire relative ou en conséquence de l'exercice de sa fonction, est rémunéré pour une (1) journée complète de travail au taux du temps et demi.

8.13 Autres libérations

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.

8.14 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.

8.15 Règle générale

Toute modification à une demande de libération par le Syndicat ne peut être faite plus de soixante (60) jours après la fin du mois de ladite libération.

ARTICLE 9 MALADIE, ACCIDENT ET CONTROLE 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 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:

Crédits de congé de maladie – barème

9.05 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 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 basé sur le taux horaire moyen des fonctions occupées par l'employé au cours de l'année de référence précédente.

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 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.

9.08 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.

9.09 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 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.

9.10 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 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.

9.11 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.

- 9.12 Tous crédits de maladie acquis avant le 1^{er} janvier 2005 peuvent être utilisés pour couvrir une période de carence lorsque le crédit courant a été épuisé ou pris une (1) seule fois de façon continue immédiatement avant la date de retraite. Dans ce dernier cas, l'employé doit avoir signé le formulaire officiel de mise à la retraite et avoir avisé son supérieur immédiat au moins soixante (60) jours à l'avance de son intention d'utiliser son crédit de maladie pour fins de préretraite.
- 9.13 Tout employé qui se prévaut du congé de préretraite ne bénéficie d'aucun avantage, incluant le régime de retraite, sauf quant aux couvertures d'assurances autres que l'assurance-salaire.
- 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 et qui ne se prévaut pas du congé de préretraite mentionné à l'alinéa 9.12, 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 plein salaire prévu pour sa fonction 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 à plein salaire, 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 Si un employé est obligé de quitter son travail pour cause de maladie, sa réserve en maladie est débitée au prorata de ses heures ou fraction d'heures d'absence.

9.19 Dans le cas de maladie d'un membre de la famille immédiate de l'employé, lorsque personne à la maison autre que l'employé ne peut pourvoir aux besoins du malade, il lui est loisible d'utiliser son crédit en maladie à plein salaire. Ce privilège ne doit s'appliquer que provisoirement et dans des cas d'urgence nécessitant. La Ville se réserve le droit de contrôler les faits.

Assurance invalidité

9.20 La Ville s'engage à contracter une police d'assurance garantissant à tout employé titulaire, une indemnité d'invalidité court terme 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 payée à l'employé titulaire conformément aux conditions de la police.

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

9.21 La Ville s'engage à contracter une police d'assurance, garantissant à tout employé titulaire une indemnité d'invalidité long terme égale à soixante-dix pour cent (70 %) du salaire de sa fonction titulaire au début de l'invalidité après l'expiration de l'invalidité court terme. Copie de ladite police est remise au Syndicat.

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

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

9.22 À compter de la signature de la convention collective, l'employé auxiliaire qui compte au moins cinq (5) ans d'ancienneté générale est admissible, après l'expiration d'un délai de carence de vingt-sept (27) semaines, à une indemnité d'invalidité long terme non indexée égale à soixante-dix pour cent (70 %) du salaire gagné l'année civile précédente.

Copie de la police est remise au Syndicat.

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

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

9.23 Arbitrage médical

En lien avec les alinéas 9.20, 9.21 et 9.22, 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^{ième}) 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 9.20, 9.21 ou 9.22. Il rend une décision dans les meilleurs délais. Sa décision est finale et lie les parties, incluant l'assureur. Les honoraires du troisième (3^{ième}) 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*.

9.24 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. 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 prévalu 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 quatre (4) 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.

9.25 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.

9.26

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 réinstalle 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 à l'alinéa précédent 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 dispositions du présent alinéa 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) Dans le cas de l'employé auxiliaire accidenté, les dispositions du présent alinéa s'appliquent jusqu'à concurrence du nombre de jours d'emploi pendant lesquels il aurait travaillé s'il était demeuré au travail, compte tenu de l'article 19.

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.

9.27

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.

ARTICLE 10 VACANCES

10.01 L'employé auxiliaire qui compte moins de cinq (5) années de service au 30 avril et l'employé titulaire ayant moins d'un (1) an de service ont droit, le samedi suivant le dernier vendredi d'avril de chaque année, à deux (2) semaines de vacances. L'employé auxiliaire qui compte cinq (5) années et plus de service a droit à trois (3) semaines.

10.02 L'employé titulaire ayant au moins un (1) an d'ancienneté générale au 30 avril a droit, le samedi suivant le dernier vendredi d'avril, à deux (2) semaines de vacances.

10.03 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
1 an, moins de 2 ans	2 ans, moins de 5 ans	5 ans, moins de 15 ans	15 ans, moins de 20 ans	20 ans et plus
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 10.11. L'employé qui se prévaut de cet alinéa reçoit ce montant d'argent en même temps que sa première période de prise de vacances.

- 10.04 L'employé titulaire qui quitte la Ville a droit, pour l'année de référence en cours, aux jours de vacances accumulés en vertu des alinéas 10.01, 10.02 ou 10.03 selon le cas, 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 10.03.
- 10.05 Sous réserve des besoins de la Ville et en tenant compte qu'en principe l'époque des vacances s'étend du 1^{er} 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.
- 10.06 Nonobstant l'alinéa 10.05, 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.
- 10.07 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.
- 10.08 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.
- 10.09 Dans le cas de l'employé auxiliaire ayant moins de cinq (5) années d'ancienneté générale au 30 avril, le salaire versé durant les jours de vacances ou à l'occasion du départ définitif équivaut à quatre pour cent (4 %) du salaire gagné au cours de l'année de référence antérieure. L'employé auxiliaire qui compte cinq (5) années d'ancienneté générale ou plus au 30 avril a droit à un montant équivalent à six pour cent (6 %) du salaire gagné au cours de l'année de référence antérieure.
- 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 à quatre pour cent (4 %) ou six pour cent (6 %) du salaire gagné selon le cas.
- 10.10 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.

10.11 La Ville demande aux employés leur choix de vacances à partir du 1^{er} 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^{er} 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.

10.12 Sauf dans les cas de congés prévus aux alinéas 8.05, 8.06 et 8.08, d'absences dues à un accident de travail ou d'absences compensées par le régime d'assurance salaire court terme, 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.

10.13 Tout employé rappelé au travail durant sa période de vacances est rémunéré au taux double selon les dispositions de l'article 7.

10.14 Les vacances d'un employé absent à cause d'un accident du travail sont accordées de la façon suivante:

1a) 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.

1b) 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.

- 1c) Un employé absent pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle cumule son crédit annuel de vacances pendant une période de douze (12) mois à compter de la première journée de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle et ce, jusqu'à la date de consolidation sans atteinte ou jusqu'à la date de décision de capacité lorsqu'il y a atteinte. L'employé n'accumule aucune heure en crédit de vacances pendant la période excédant le douze (12) mois d'absence en accident du travail ou en maladie professionnelle. Le présent paragraphe s'applique aussi à l'employé effectuant un retour progressif ou une assignation temporaire.
- 1d) L'employé qui effectue un retour progressif ou une assignation temporaire au-delà de la période de douze (12) mois prévue au paragraphe c) et qui est entièrement payé par la Ville cumule ses vacances pendant cette période comme s'il était au travail régulier.

Nonobstant le paragraphe précédent, lorsque l'employé effectue un retour progressif ou une assignation temporaire au-delà de la période de douze (12) mois prévue au paragraphe c), et qu'il est partiellement payé par la Commission de la santé et de la sécurité du travail, il cumule alors ses vacances au prorata de sa présence au travail en conformité avec la définition de mois complet de service (alinéa 2.01 f)).

2. Si la durée du retour progressif ou de l'assignation temporaire excède une période de deux (2) mois, l'employé a le droit de prendre des vacances selon les règles habituelles contenues à l'article 10. 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.
3. Les parties conviennent que l'alinéa 10.14 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, 10.02 et 10.03.

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.

10.15 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 FONDS DE SOLIDARITÉ (F.T.Q)

11.01 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^e 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 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.

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

Le présent alinéa ne s'applique pas dans les cas suivants :

- a) lorsque l'employé est rappelé au travail en application de l'article 19 (*Ancienneté*);
- b) 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 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 une prime horaire de quatre-vingt-quatorze cents (0,94 \$), sauf s'il remplit l'une des fonctions suivantes, puisqu'il a été tenu compte de cette condition dans le taux horaire indiqué à l'Annexe «A»:

- chargé – service de bar (611470)
- chargé de chantier de construction service des parcs (601760)
- cuisinier (611460)
- chargé des travaux d'asphaltage (601110)
- horticulteur (601630)
- horticulteur et chauffeur (601810)
- horticulteur pépiniériste paysagiste en charge (607640)
- horticulteur spécialisé – Muséums Nature de Montréal (611420)
- jardinier en charge – régions (601380)
- jardinier en charge – régions et chauffeur (601490)
- mécanicien de machines fixes - 1ere classe (chauffage et moteurs à vapeur) (607840)
- opérateur et préposé à l'entretien auditorium et arénas (604970)
- ouvrier en charge – eaux et assainissement (601440)
- ouvrier en charge et chauffeur – eaux et assainissement (601520)
- ouvrier en charge – atelier mécanique (603900)
- préposé à l'assignation des conducteurs (voie publique) (602270)
- préposé en charge – exploitation du réseau d'aqueduc primaire - eau potable (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 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, une prime horaire équivalant à un dollar et dix-huit cents (1,18 \$), 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 équivalant à vingt-six cents (0,26 \$) 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 L'employé préposé à la désinfection des arbres et des plantes reçoit une prime horaire de quatre-vingt-quatorze cents (0,94 \$) lorsque, pour procéder à ce travail, il doit porter l'uniforme spécial de protection.

13.09 L'employé travaillant à la fonction d'égoutier reçoit une prime horaire de quatre-vingt-quatorze cents (0,94 \$).

13.10 L'employé reçoit une prime horaire de quatre-vingt-quatorze cents (0,94 \$) 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;
- l'employé occupe l'une ou l'autre des fonctions suivantes : employés de restaurant ou surveillants.

13.11 L'employé qui travaille suivant un système de rotation complète bénéficie d'une prime horaire de quatre-vingt-dix-neuf cents (0,99 \$).

13.12 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, une prime annuelle de cent soixante-six dollars et vingt et un cents (166.21 \$) 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, une prime annuelle de cent soixante-six dollars et vingt et un cents (166.21 \$) 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.

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

13.14 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 8.05 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 Francine Lamy et André Dubois 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 mécontente 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 21.14 (*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 et des droits de la jeunesse*.

Le comité conjoint est constitué comme suit:

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

et 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 - SÉCURITÉ

- 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 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 principal du *Service du capital humain* 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 Un Comité local de 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 participer aux enquêtes d'accident lors du décès d'un employé ou à l'occasion d'accident grave lorsque l'inspecteur de la CSST se présente sur les lieux;
- d) de s'acquitter des mandats confiés par le Comité général de coordination;
- e) 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 Les représentants du Syndicat au Comité général de coordination et aux comités locaux siègent sans retenue de salaire conformément aux alinéas 8.05 et 8.06 (Congés sociaux, absences et libérations syndicales).

16.08 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 8.05.

16.09 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.

16.10 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.
- 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 Les employés de métier doivent posséder au moment de leur embauchage une carte de compétence. 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.
- 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 :
- L'employé en retard se voit déduire de sa paie le montant correspondant à la durée du retard;
 - 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;
 - L'employé n'est pas tenu de fournir du travail pour le temps correspondant à la déduction de son salaire.

Nonobstant ce qui précède, pour les services ou arrondissements ayant un système de paie distinct de celui de l'ex-Ville de Montréal, elles continueront à déduire le retard lorsqu'une unité complète de trente (30) minutes sera atteinte et ce, jusqu'à ce qu'elles soient prises en charge par le système de paie central.

- 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 titulaire. L'information est transmise au Syndicat.
- 19.07 L'employé ayant plus d'ancienneté 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. 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 et droits d'ancienneté

Un employé qui, sans avoir quitté le service de la Ville, revient dans la présente unité de négociation après en avoir été exclu moins de douze (12) mois

consécutifs, reprend les droits d'ancienneté qu'il avait au moment de son départ de ladite unité.

Au-delà de la période de douze (12) mois prévue au premier paragraphe, un employé voit son ancienneté générale et son ancienneté occupationnelle comme titulaire retranchées de toutes périodes continues excédant la période initiale de douze (12) mois.

La Ville procède alors aux changements quant aux assurances collectives tant qu'il occupe une fonction hors-unité. Les périodes de vacances n'ont pas pour effet d'interrompre le cumul de la période prévue au premier paragraphe et sont considérées comme du travail hors unité.

Dans les cas prévus au paragraphe précédent, lorsque l'employé réintègre l'unité de négociation et qu'il effectue à nouveau du travail hors unité 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.

Lorsque le travail hors unité s'échelonne au-delà d'une période de douze (12) mois, le service ou arrondissement d'où origine l'employé hors unité doit combler sans délai le besoin conformément à l'article 4.05 c) de la convention collective, en tenant compte de ses besoins, quant à la fonction à combler. En bout de processus, un employé auxiliaire doit être titularisé.

Le cumul d'heures prévu à l'alinéa 4.05 d) ne s'applique pas. Lorsque le travail hors unité cesse, l'employé conserve un droit de retour dans l'unité de négociation dans le service ou arrondissement où il a effectué le travail hors unité, à son statut et à l'intérieur de sa fonction d'origine. Cependant, il ne peut supplanter un autre employé et, dans le cas de l'employé titulaire, il est alors considéré en disponibilité mais ne peut être utilisé dans le cadre de l'application de l'alinéa 4.05 a) (disponibilité hors structure). De plus, dans un tel cas, les dispositions de l'alinéa 19.28 ne s'appliquent pas à cet employé pour une période de vingt-quatre (24) mois à compter de sa réintégration effective dans l'unité.

Pendant l'affectation hors unité et lorsque la fonction occupée implique des responsabilités d'encadrement et de supervision, tel employé ne peut être directement impliqué dans la prise de décision d'une mesure disciplinaire.

La Ville fournit mensuellement au Syndicat, sur un fichier électronique distinct, le nom des employés affectés à du travail hors unité, la fonction occupée et l'identification du service ou de l'unité.

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 au travail au plus tard une heure et demie (1 ½) après le rappel.
- L'employé auxiliaire qui refuse ou omet de se présenter au travail à deux (2) 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 écrit.
- 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 L'employé auxiliaire 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 à la direction des ressources humaines du service de l'employé avant le 1^{er} 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. Si l'employé échoue, son nom est retiré de la liste d'admissibilité.

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

19.22 Le service dresse la liste d'admissibilité le 15 octobre de chaque année, ladite liste étant valable pour une (1) année. Copie de cette liste est transmise au Syndicat.

19.23 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.

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 de plus de trente (30) jours 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.

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. En cas de grief, la preuve incombe à la Ville.

19.27 L'employé qui désire inscrire son nom sur la liste de transfert métier (en référence à la lettre d'entente # 6 de l'Annexe F de la convention collective 2007-2012) doit le faire entre le 1^{er} et le 15 avril de chaque année. Il doit indiquer le métier pour lequel il souhaite obtenir une promotion de même que tous les services et arrondissements où il souhaite aller travailler. La Ville dresse la liste le 1^{er} mai de chaque année et celle-ci est en vigueur pour une (1) année. Copie est transmise au Syndicat. Le nom de l'employé est retiré de la liste de transfert métier dès qu'il a obtenu un poste. Les parties peuvent convenir, au Comité central de relations de travail, et afin de tenir compte de problématiques soulevées, d'ajouter des fonctions à ladite liste initiale.

Les règles prévues aux alinéas 19.20, 19.21, 19.24, 19.25 et 19.26 s'appliquent à la liste de transfert métier en faisant les adaptations nécessaires.

Remplacement ou comblement d'un poste permanent

Lors du remplacement d'un poste permanent, les qualités requises exigées sont les mêmes que celles apparaissant aux descriptions de fonctions.

Le remplacement d'un poste permanent peut survenir lors du 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.

Remplacement ou comblement d'un poste permanent

Tout remplacement 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 :

- 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 fonction équivalente ou supérieure en disponibilité dans la même section puis dans le même service par ordre d'ancienneté générale;
- c) employé titulaire de la même fonction en disponibilité à la Ville par ordre d'ancienneté occupationnelle comme titulaire;
- d) employé titulaire de fonction équivalente ou supérieure en disponibilité à la Ville par ordre inverse d'ancienneté générale;
- e) 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;
- f) employé titulaire de fonction inférieure en disponibilité dans la même section puis dans le même service par ordre d'ancienneté générale;
- g) employé titulaire de fonction inférieure en disponibilité à la Ville par ordre inverse d'ancienneté générale;
- h) employé auxiliaire 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;
- i) lorsqu'il s'agit d'un poste de métier (en référence à la lettre d'entente # 6 de l'Annexe F de la convention collective 2007-2012) : employé auxiliaire

ou titulaire apte et possédant les qualifications requises, par ancienneté générale à la Ville, et ayant apposé son nom sur la liste de transfert pour ce métier;

j) embauche d'auxiliaire.

19.29 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 :

Remplacement d'un poste temporaire

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.

19.30 La Ville fournit au Syndicat l'information relative aux employés mis en disponibilité.

19.31 La Ville informe le Syndicat par écrit, une fois par semaine, de tout comblement effectué en vertu des alinéas 19.28 et 19.29. Les informations transmises au Syndicat sont les suivantes :

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

19.32 Le délégué syndical a une ancienneté préférentielle et ne peut être muté d'équipe, de quart de travail ou de l'unité ou du service qu'il représente à moins qu'il y ait abolition de cette unité ou de ce service.

Le directeur syndical et le directeur-adjoint ont une ancienneté préférentielle et ne peuvent être mutés à l'extérieur de l'unité ou du service qu'ils représentent à moins qu'il y ait abolition de cette unité ou de ce service.

19.33 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, 19.28 et 19.29 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.

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

21.04

Le grief que le Syndicat ou la Ville juge à propos de formuler est soumis, par écrit, 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 au responsable des relations de travail de la Ville ou à son remplaçant.

Nonobstant toute disposition contraire, le Syndicat a le loisir de 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

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

TROISIÈME ÉTAPE

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 écrit, 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 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 21.15 en tenant compte des dates de disponibilité fournies par ces derniers. Dans tous les cas, le grief doit pouvoir être référé et entendu dans les cent quatre-vingts (180) 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.

Pour les griefs de congédiement, le Syndicat avise la Ville au moins quatre (4) mois à l'avance de la date prévue de l'audition et du nom de l'arbitre retenu pour entendre la cause. Considérant ce qui précède, et à moins d'une entente à l'effet contraire entre les parties, advenant qu'une partie fasse une demande de remise à l'intérieur dudit délai et que des frais en découlent, elle assume la totalité des coûts afférents à une telle demande.

Dans tous les autres cas, le Syndicat informe la Ville, et ce dès qu'elles sont connues, des disponibilités des arbitres retenus et s'efforce, tout en tenant compte des contraintes de représentation, d'informer la Ville le plus tôt possible, mais jamais moins de deux (2) mois à l'avance, des dossiers qui procéderont devant lesdits arbitres.

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 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.

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

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

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

21.14 Procédure sommaire d'arbitrage

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

- a) L'audition est tenue devant les arbitres suivants mentionnés à l'alinéa 21.15.
- b) L'audition des griefs soumis à cette procédure est limitée à une (1) journée par grief. Le recours à des témoins doit se faire de manière équitable afin de tenir compte du fait qu'il s'agit d'une procédure sommaire d'arbitrage. Un maximum de trois (3) sentences arbitrales peuvent être déposées lors de l'audience.
- c) Au moins une (1) semaine avant la tenue de l'audition, les parties doivent s'être entendues sur une liste d'admissions suffisantes pour permettre à l'arbitre retenu de bien cerner le litige et d'en accélérer le traitement. Advenant la possibilité pour l'une ou l'autre des parties de soulever une objection, le dossier est alors référé à la procédure régulière d'arbitrage sans autre formalité.
- d) La décision de l'arbitre peut être utilisée à des fins de référence lors de décisions subséquentes s'il y a accord entre les parties au moment d'établir la liste des admissions.

- e) L'arbitre doit tenir l'audition dans les quinze (15) jours suivant la date de sa désignation et doit rendre sa décision par écrit dans les dix (10) jours qui suivent.

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

- Me François Blais;
- Me Serge Brault;
- Me Nathalie Faucher;
- Me Diane Fortier;
- Me François G. Fortier;
- Me Harvey Frumkin;
- Me Gilles Giguère;
- Me François Hamelin;
- Me Germain Jutras;
- Me Pierre Laplante;
- Me Jean-Marie Lavoie;
- Me Marcel Morin;
- Me Denis Nadeau;
- Me André Rousseau;
- Me André Sylvestre;
- Me Lise Tousignant;
- Me Diane Veilleux.

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

21.16 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.

21.17 Tout grief déposé à compter du 1^{er} novembre 2001 en conformité avec la convention collective applicable et qui n'a pas fait l'objet d'un retrait ou d'un règlement avant le 5 octobre 2004 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 la durée de son terme d'office comme député fédéral ou provincial ou comme conseiller municipal ou maire (sauf à la Ville de Montréal). À la fin de son terme d'office, il revient à une fonction identique ou équivalente à celle qu'il détenait lors de son départ.

Si l'employé est élu 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 nom, prénom, numéro de matricule et adresse des individus ainsi affectés par la déduction individuelle pour la période.

24.03 Toute perte subie par le Syndicat par suite d'erreur dans la perception des retenues de la cotisation 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 du capital humain 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 montant équivalent à trois virgule soixante-quinze pour cent (3,75 %) de la masse salariale à temps régulier (en référence à l'alinéa 25.04) 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.

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 La Ville convient de ne pas modifier les pratiques actuellement en vigueur quant à la possibilité pour les employés de bénéficier d'un certain temps pour se restaurer. Cette disposition n'a aucun caractère limitatif, elle s'applique indistinctement à tous les employés.
- 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.

ARTICLE 27 CONTRATS FORFAITAIRES ET EXPERTISE INTERNE

- 27.01 Tout contrat forfaitaire ne peut occasionner directement la réduction des effectifs des employés titulaires.
- 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, en collaboration avec les comités conjoints locaux (alinéa 35.03), 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.

Au cours de la présente convention collective, les parties priorisent le traitement des dossiers suivants :

1. La consolidation des activités du MRA;
2. Le plan d'action assurant le maintien et l'acquisition de la machinerie, des équipements, des appareils et véhicules en lien avec les objectifs du présent article;
3. Les activités propres aux opérations de déblaiement et d'enlèvement de la neige;
4. La poursuite du développement de l'expertise interne au *Service de l'eau*;
5. Les activités de gardiennage;
6. Les activités de la *Direction des Immeubles* auprès des services et arrondissements, tout en tenant compte des discussions et travaux déjà en cours sur l'organisation du travail.

De même que toute activité convenue entre les parties.

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 entraîner, 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.

28.07 Formation des éboueurs

Tout nouvel employé assigné comme préposé aux travaux généraux assigné 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 MOBILITÉ INTER-ARRONDISSEMENTS

29.01 Les parties reconnaissent qu'une économie de 0,5 % pour chacune des années 2016 et 2017 est attribuée à la mobilité inter-arrondissements (prêt en temps régulier d'équipes complètes ou partielles (élagage, par exemple) de travail). Ce pourcentage s'ajoute aux augmentations salariales de 2 % pour chacune de ces deux (2) années.

ARTICLE 30 PROJET CONJOINT DE LA VILLE DE MONTRÉAL ET DU SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL, SCFP SECTION LOCALE 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 cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance.

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^{ème}) 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 en annexe de la convention collective à la date de sa signature et toutes celles à intervenir pendant sa durée sont réputées en faire partie intégrante.

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 et de la Ville aux régimes d'assurances collectives et de retraite sont celles qui auraient eu cours si l'employé ne participait pas au Régime.

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

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 et un comité conjoint par service.

35.04 Le Comité conjoint central est composé du Président du Syndicat et d'au plus quatre (4) autres représentants syndicaux. La Ville y est représentée par une personne désignée par la présidence du Comité exécutif et par un nombre de représentants égal à celui du Syndicat. Les parties peuvent s'adjoindre d'autres personnes à titre consultatif qui sont alors aux frais de la partie qui a requis leur service. La présidence est conjointe.

Le comité se réunit selon ses besoins pendant les heures régulières de travail; les représentants du Syndicat y siègent sans retenue du salaire, ainsi que dans le cadre des travaux requis et autorisés par le comité.

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 Les mandats et les engagements du Comité conjoint central sur l'organisation du travail et sur la productivité sont les suivants :

- a) identifier les conditions nécessaires à la bonne marche du comité;
- b) déterminer ses règles de fonctionnement;

- c) prévoir la formation des membres du comité, notamment en regard du travail en équipe, de la résolution de problèmes et d'une méthodologie relative à l'établissement du coût d'une opération;
- d) préciser les mesures et les moyens qui peuvent être utilisées pour évaluer la performance des activités et la possibilité de rapatrier en tout ou en partie certaines activités confiées à des tiers compte tenu des dispositions prévues notamment à l'alinéa 27.06;
- e) étudier les mesures facilitant l'introduction de changements techniques et technologiques;
- f) fixer les mécanismes et la période de suivi;
- g) faciliter la mise en place des conditions de succès proposées à la démarche des comités de service et pourvoir, sur demande, à la formation des intervenants;
- h) envisager la création d'un régime de partage de gains de productivité;
- i) réviser les dispositions relatives au comblement des postes vacants prévus à l'article 19;
- j) saisi d'une mésentente au sein d'un comité de service, le comité conjoint peut étudier et recommander des éléments propres à solutionner la mésentente;
- k) le comité fait rapport aux instances mandatées des parties et peut faire des recommandations conjointes au Comité exécutif de la Ville; 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;
- l) une évaluation annuelle des démarches et des résultats du comité est effectuée de manière à assurer son efficacité.

35.06

Les comités conjoints par service sont composés d'un maximum de trois (3) employés nommés par le Syndicat à ce titre et d'un nombre égal de représentants de la Ville. La présidence est conjointe.

Les comités se réunissent selon leurs besoins pendant les heures régulières de travail; les représentants du Syndicat y siègent sans retenue de salaire, ainsi que dans le cadre des travaux requis et autorisés par les comités.

Les comités peuvent former tout groupe de travail qu'ils jugent pertinent.

35.07 Les modalités et les engagements des comités conjoints par service sont les suivants:

- a) analyser les activités afin qu'elles s'effectuent au meilleur coût, améliorer la prestation de service à la population et assurer une meilleure qualité de vie au travail aux employés;
- b) déterminer leurs règles de fonctionnement;
- c) identifier les activités réalisées pour les employés membres du Syndicat et y sélectionner les activités représentant un potentiel intéressant d'amélioration de la productivité; documenter le contenu des activités retenues;
- d) identifier des groupes de comparaisons tant internes qu'externes et déterminer le niveau de compétitivité des activités réalisées;
- e) identifier les conditions à mettre en place pour améliorer la productivité dans les activités;
- f) étudier les mesures facilitant l'introduction de changements techniques ou technologiques si tels changements sont susceptibles de permettre l'amélioration de la productivité dans une activité retenue;
- g) étudier les mesures susceptibles de permettre que des travaux déjà accomplis par des sous-traitants soient dorénavant réalisés par des membres de l'accréditation et évaluer la pertinence de maintenir l'activité en régie;
- h) fixer les mécanismes et la période de suivi;
- i) évaluer l'amélioration de la productivité réalisée;
- j) les comités font rapport au Comité conjoint central et peuvent faire des recommandations conjointes audit comité; ils peuvent, en outre, recommander des ententes particulières pouvant modifier les dispositions de la convention collective et ce, sujet à la ratification par les instances compétentes de chacune des parties;
- k) les comités informent le Comité conjoint central sur l'organisation du travail et sur la productivité de leurs activités.

35.08 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 exigent 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 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

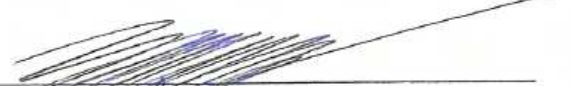
37.01 Sauf disposition contraire, la présente convention collective couvre la période du 1er janvier 2013 au 31 décembre 2017.

Les modifications apportées à la convention collective en vigueur le 31 décembre 2012 ne prennent effet qu'à compter du 1^{er} janvier 2013 sauf stipulation particulière dans l'une ou l'autre des dispositions de celle-ci.

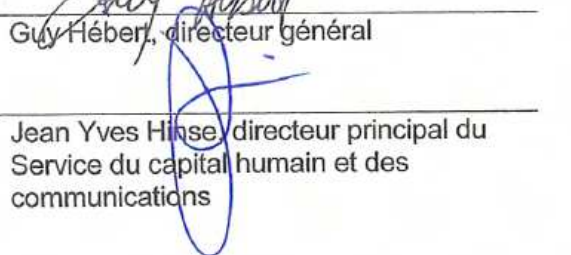
Lors de la dénonciation par l'une ou l'autre des parties, conformément aux dispositions du *Code du travail*, les dispositions de la présente convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 28^e jour du mois de novembre 2012.

POUR LA VILLE DE MONTRÉAL



Michael Applebaum, maire


Guy Hébert, directeur général


Jean Yves Hinse, directeur principal du
Service du capital humain et des
communications

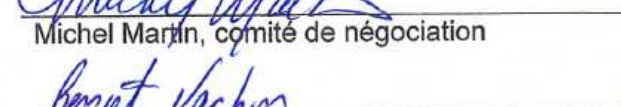
POUR LE SYNDICAT DES COLS BLEUS
REGROUPÉS DE MONTRÉAL, SCFP
SECTION LOCALE 301

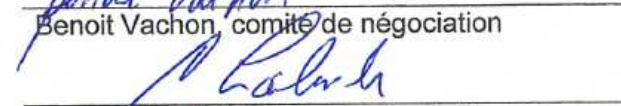

Michel Parent, président


Daniel Gaucher, secrétaire trésorier


Michel Jeannotte, comité de négociation


Michel Martin, comité de négociation


Benoit Vachon, comité de négociation


Pierre Lalonde, comité de négociation


Marc Ranger, conseiller syndical SCFP

Annexe A-1
Listes des fonctions

Ancien code	Nouveau code	Titre de la fonction	Groupe de traitement
-------------	--------------	----------------------	----------------------

Groupe 2

211	600090	Agent(e) de sécurité - classe 1	002
210	600080	Agent(e) de sécurité - classe 1 - étudiant(e)	002

Groupe 3

408	600440	Aide-jardinier(ère)	003
938	600030	Employé(e) de restaurant	003
089	607910	Palefrenier(ère)	003
116	600470	Préposé(e) à l'entretien - sports et loisirs	003
339	600300	Préposé(e) à la cueillette - parcomètres	003
120	600490	Préposé(e) à la réception et à l'expédition	003
113	603240	Préposé(e) aux travaux et à la propreté	003
114	600530	Préposé(e) aux travaux généraux (incluant auxiliaire assignée à la collecte des déchets)	003

Groupe 4

411	600560	Agent(e) de sécurité - classe 2	004
413	600550	Agent(e) de sécurité - classe 2 - étudiant(e)	004
230	600610	Inspecteur(trice) de bornes-fontaines	004
331	600620	Poinçonneur(euse) au dépotoir de neige	004
388	600630	Pourvoyeur(euse)	004

Groupe 5

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
203	600240	Égoutier(ère) - eaux et assainissement	005
235	600260	Inspecteur(trice) de bornes-fontaines et chauffeur(euse)	005
582	600280	Opérateur(trice) de pompes - égouts	005
169	600340	Préposé(e) au service - approvisionnement en carburant	005
956	600350	Préposé(e) aux distributeurs automatiques	005

Groupe 6

343	600010	Agent(e) de récupération	006
106	600120	Agent(e) de sécurité - télécommunications	006
491	600390	Aide-électro-mécanicien(ne) d'entretien - chauffage	006
495	600410	Aide-mécanicien(ne) d'entretien - usine de filtration et de pompage	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
393	611470	Chargé - service de bar *	006
165	600710	Chauffeur(euse)	006
380	600720	Chauffeur(euse) - camion postal	006
268	600230	Décapeur(euse)	006
314	600770	Ouvrier(ère) des eaux et de l'assainissement	006
249	600540	Surveillant(e) de serres	006

Groupe 7

265	611240	Aide-débosseleur(euse) - fonction réservée	007
021	611080	Apprenti-élagueur(euse)	007
761	607720	Chauffeur(euse) de service	007
162	600190	Chauffeur(euse) de véhicules motorisés classe "c"	007
439	600220	Creuseur(euse) de coupes et marteau pneumatique	007
128	607800	Manoeuvre spécialisé(e)	007
543	600820	Opérateur(trice) de compresseur	007
897	608810	Préposé(e) au service - station de pompage - fonction réservée	007
225	600850	Préposé(e) au service - arénas	007
001	603030	Préposé(e) au service - sports, loisirs et développement social	007
438	600670	Traceur(euse) de ligne sur la chaussée	007

Groupe 8

142	607740	Chauffeur(euse) et aide	008
255	600880	Couvreur(euse)	008
503	600940	Opérateur(trice) de machines-outils	008
282	602990	Ouvrier(ère) général(e) de métiers - Biodôme	008
577	602360	Ouvrier(ère) des usines - eau potable	008
092	607940	Pourvoyeur(euse) d'installation - station d'épuration	008
093	607950	Préposé(e) à l'entretien des installations - station d'épuration	008
889	608770	Préposé(e) à l'entretien mécanique - fonction réservée	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

Groupe 9

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
173	609620	Préposé(e) à la menuiserie - fonction réservée	009
416	602230	Préposé(e) à l'entretien de l'équipement de perception et à la cueillette des parcomètres	009
504	601090	Préposé(e) aux ateliers - usine de filtration et de pompage	009
420	601100	Préposé(e) aux compteurs de circulation	009
095	607970	Préposé(e) aux menus travaux	009

Groupe 10

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
217	610600	Manoeuvre - réseau d'égouts - fonction réservée	010
899	604910	Mécanicien(ne) de machines fixes - fonction réservée	010
950	601170	Mécanicien(ne) - distributeurs automatiques, casiers séchoirs	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
396	601230	Préposé(e) aux soins animaliers	010
447	601240	Réparateur(trice) de radiateurs	010
404	611540	Sergent(e) - Sécurité	010

Groupe 11

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 - fonction réservée	011
260	601050	Préposé(e) à l'extermination	011
750	600860	Préposé(e) au service - extincteurs chimiques	011
635	601320	Tuyauteur(euse)	011

Groupe 12

262	602970	Animalier(ère) - clinique vétérinaire	012
107	602260	Animalier(ère)	012
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 aré纳斯 - 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
450	601440	Ouvrier(ère) en charge - eaux et assainissement *	012

146	603780	Préposé(e) au services - eaux et assainissement - fonction réservée	012
678	602270	Préposé(e) à l'assignation des conducteurs - voie publique *	012
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

Groupe 13

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
315	601520	Ouvrier(ère) en charge et chauffeur(euse) - eaux et assainissement *	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
261	602960	Préposé(e) aux collections aquatiques	013
259	602950	Préposé(e) au service - collections vivantes	013
709	601470	Rembourreur(euse)	013
448	601590	Surveillant(e) d'équipement mobile	013

Groupe 14

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

Groupe 15

073	607700	Armurier(ère)	015
443	601810	Horticulteur(trice) et chauffeur(euse) *	015
622	601530	Peintre aspergeur(euse)	015
057	607030	Peintre - arrondissement - fonction réservée	015
632	601540	Platrier(ère)	015
121	602370	Préposé(e) à l'injection de coulis	015
402	611520	Préposé(e) en charge - exploitation du réseau d'aqueduc primaire - eau potable *	015
719	601870	Sérigraphe	015

Groupe 16

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
718	601990	Sérigraphe et chauffeur(euse)	016

Groupe 17

901	609340	Briqueteur(euse) finisseur(euse) - arrondissement - fonction réservée	017
391	611450	Briqueteur-maçon et chauffeur	017
440	601760	Chargé(e) de chantier de construction - service des parcs *	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 de machines fixes - 2 ^e classe	017
612	607880	Menuisier (ère) d'installations	017
156	604640	Métallier(ère)-soudeur - fonction réservée	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

Groupe 18

281	601920	Électricien(ne) - bâtiments	018
970	602850	Électro-électricien(ne) - appareils d'incendie	018
395	601950	Formateur(trice) * 1	018
171	607640	Horticulteur, pépiniériste, paysagiste en charge - fonction réservée *	018
079	607810	Mécanicien(ne) diagnostics	018
246	602840	Mécanicien(ne) - appareils motorisés	018
517	601970	Mécanicien(ne) d'instrumentation	018
290	601680	Mécanicien(ne) électricien(ne)	018
163	602930	Mécanicien(ne) en tuyauterie - biogaz	018
256	601840	Mécanicien(ne) soudeur(euse)	018
133	602770	Opérateur(trice) d'équipement électromécanique	018

501	601740	Réparateur(trice) de carrosserie	018
-----	--------	----------------------------------	-----

Groupe 19

167	604590	Électricien(ne) - arrondissement - fonction réservée	019
276	602200	Électricien(ne) - éclairage	019
278	602010	Électricien(ne) d'instruments	019
509	601830	Frigoriste - tuyateur(euse)	019
233	602030	Jointeur(euse) en télécommunications	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
516	602320	Mécanicien(ne) en contrôle pneumatique - v. c. r.	019
254	603730	Opérateur(trice) d'usine - eau potable - fonction réservée	019
024	611110	Peintre débosseleur - fonction réservée	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
426	601730	Réparateur(trice) d'appareils sous pression	019

Groupe 20

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 ^{ère} classe (chauffage et moteurs à vapeur) *	020
087	607890	Opérateur(trice)	020
597	602090	Ouilleur(euse)	020
815	603900	Ouvrier(ère) en charge - atelier mécanique - fonction réservée *	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

Groupe 21

394	611480	Électrotechnicien(ne)	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

Groupe 22

132	602760	Électricien(ne) - transmission et distribution - Biodôme	022
174	606310	Électrotechnicien(ne) - arrondissement - fonction réservée	022
289	602110	Électro-technicien(ne) - électronique et télécommunications	022

* 1 : 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 de salaires 2013-2017

	2,0%	2,0%	2,0%	2,5% *	2,5% *
Groupe	2013-01-01	2014-01-01	2015-01-01	2016-01-01	2017-01-01
001	22,98 \$	23,44 \$	23,91 \$	24,51 \$	25,12 \$
002	23,40 \$	23,87 \$	24,35 \$	24,96 \$	25,58 \$
003	23,84 \$	24,32 \$	24,81 \$	25,43 \$	26,07 \$
004	24,28 \$	24,77 \$	25,27 \$	25,90 \$	26,55 \$
005	24,68 \$	25,17 \$	25,67 \$	26,31 \$	26,97 \$
006	25,12 \$	25,62 \$	26,13 \$	26,78 \$	27,45 \$
007	25,59 \$	26,10 \$	26,62 \$	27,29 \$	27,97 \$
008	26,06 \$	26,58 \$	27,11 \$	27,79 \$	28,48 \$
009	26,54 \$	27,07 \$	27,61 \$	28,30 \$	29,01 \$
010	26,99 \$	27,53 \$	28,08 \$	28,78 \$	29,50 \$
011	27,48 \$	28,03 \$	28,59 \$	29,30 \$	30,03 \$
012	27,98 \$	28,54 \$	29,11 \$	29,84 \$	30,59 \$
013	28,49 \$	29,06 \$	29,64 \$	30,38 \$	31,14 \$
014	29,01 \$	29,59 \$	30,18 \$	30,93 \$	31,70 \$
015	29,54 \$	30,13 \$	30,73 \$	31,50 \$	32,29 \$
016	30,07 \$	30,67 \$	31,28 \$	32,06 \$	32,86 \$
017	30,61 \$	31,22 \$	31,84 \$	32,64 \$	33,46 \$
018	31,16 \$	31,78 \$	32,42 \$	33,23 \$	34,06 \$
019	31,72 \$	32,35 \$	33,00 \$	33,83 \$	34,68 \$
020	32,29 \$	32,94 \$	33,60 \$	34,44 \$	35,30 \$
021	32,87 \$	33,53 \$	34,20 \$	35,06 \$	35,94 \$
022	33,46 \$	34,13 \$	34,81 \$	35,68 \$	36,57 \$

2013 : À compter du 1^{er} janvier 2013, les taux horaires sont augmentés de deux pour cent (2 %).

2014 : À compter du 1^{er} janvier 2014, les taux horaires sont augmentés de deux pour cent (2 %).

2015 : À compter du 1^{er} janvier 2015, les taux horaires sont augmentés de deux pour cent (2 %).

2016 : À compter du 1^{er} janvier 2016, les taux horaires sont augmentés de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) – (ce qui inclut 0,5 % pour la mobilité inter-arrondissements).

2017 : À compter du 1^{er} janvier 2017, les taux horaires sont augmentés de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) - (ce qui inclut 0,5 % pour la mobilité inter-arrondissements).

Types de primes	1er janvier 2013	1er janvier 2014	1er janvier 2015	1er janvier 2016	1er janvier 2017
Prime de nuit - art. 13.10	0,94 \$	0,96 \$	0,98 \$	1,00 \$	1,03 \$
Prime chef d'équipe - art. 13.05, sauf les fonctions suivantes*	0,94 \$	0,96 \$	0,98 \$	1,00 \$	1,03 \$
Chef d'équipe de nuit	1,88 \$	1,92 \$	1,96 \$	2,00 \$	2,06 \$
Chef de groupe - art. 13.06	1,18 \$	1,21 \$	1,23 \$	1,26 \$	1,29 \$
Chef de groupe de nuit	2,12 \$	2,17 \$	2,21 \$	2,26 \$	2,32 \$
Chef de groupe dans une des fonctions spécifiques* - art. 13.06	0,26 \$	0,26 \$	0,27 \$	0,27 \$	0,28 \$
Chef de groupe de nuit dans une des fonctions spécifiques*	1,20 \$	1,22 \$	1,25 \$	1,27 \$	1,31 \$
Chef de groupe en rotation dans une des fonctions spécifiques*	1,25 \$	1,27 \$	1,30 \$	1,32 \$	1,36 \$
Désinfection des arbres et des plantes - art. 13.08	0,94 \$	0,96 \$	0,98 \$	1,00 \$	1,03 \$
Désinfection des arbres et des plantes la nuit	1,88 \$	1,92 \$	1,96 \$	2,00 \$	2,06 \$
Chef d'équipe désinfection des arbres et des plantes	1,88 \$	1,92 \$	1,96 \$	2,00 \$	2,06 \$
Chef d'équipe désinfection des arbres et des plantes la nuit	2,82 \$	2,88 \$	2,94 \$	3,00 \$	3,09 \$
Chef de groupe désinfection des arbres et des plantes	2,12 \$	2,17 \$	2,21 \$	2,26 \$	2,32 \$
Chef de groupe désinfection des arbres et des plantes la nuit	3,06 \$	3,13 \$	3,19 \$	3,26 \$	3,35 \$
Prime de rotation complète - art. 13.11	0,99 \$	1,01 \$	1,03 \$	1,05 \$	1,08 \$
Chef d'équipe en rotation complète	1,93 \$	1,97 \$	2,01 \$	2,05 \$	2,11 \$
Chef de groupe en rotation complète	2,17 \$	2,22 \$	2,26 \$	2,31 \$	2,37 \$
Prime d'égoutier - art. 13.09	0,94 \$	0,96 \$	0,98 \$	1,00 \$	1,03 \$
Prime d'égoutier de nuit	1,88 \$	1,92 \$	1,96 \$	2,00 \$	2,06 \$
Chef d'équipe égoutier	1,88 \$	1,92 \$	1,96 \$	2,00 \$	2,06 \$
Chef d'équipe égoutier de nuit	2,82 \$	2,88 \$	2,94 \$	3,00 \$	3,09 \$
Chef de groupe égoutier	2,12 \$	2,17 \$	2,21 \$	2,26 \$	2,32 \$
Chef de groupe égoutier de nuit	3,06 \$	3,13 \$	3,19 \$	3,26 \$	3,35 \$
Prime de remplacement d'outils (annuelle) - art. 13.12	166,21 \$	169,53 \$	172,92 \$	177,24 \$	181,68 \$

ANNEXE B

Cahier de description de fonctions

ANNEXE C

Formule de distribution du temps supplémentaire

Service _____ Fonction _____

Matricule	Nom	Dates						

Codes :

PR : Pas de réponse lors de l'appel

PT : Pas de téléphone

AC Accidenté

V : Vacances

C : Congé

T : Travail exécuté

A : Absence lors de l'appel

R : Refusé

ANNEXE D

Manuel conjoint de classification des fonctions

ANNEXE E

Étudiant et étudiant 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 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.

Le taux horaire applicable à la signature de la convention collective est de 12,75 \$ / heure. À compter du 1^{er} janvier 2013, le taux horaire est ajusté en fonction des augmentations prévues à la convention.

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 Salaire et autres :

12,75 \$ / heure à la signature de la convention collective. À compter du 1^{er} janvier 2013, le taux horaire est ajusté en fonction des augmentations prévues à la convention.

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

Lettres d'entente mises en vigueur

1. Énoncé de principe

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

2. Avis disciplinaire

La Ville de Montréal et le Syndicat des Cols bleus regroupés de Montréal, SCFP Section locale 301, conviennent de procéder de la façon suivante :

- 1- 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 suivant;
- 2- 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.

3. Contrat « congé à traitement différé »

La *Ville de Montréal* et le *Syndicat des Cols bleus regroupés de Montréal, SCFP Section locale 301*, conviennent du contrat suivant dans le cadre d'un congé à traitement différé :

Contrat intervenu dans le cadre d'un congé sans traitement

Participation au régime de congé à traitement différé (convention collective entre la *Ville de Montréal* et le *Syndicat des Cols bleus regroupés de Montréal, SCFP Section locale 301*).

Entre : VILLE DE MONTRÉAL, corporation municipale dont l'adresse principale est au 275, rue Notre-Dame Est, Montréal (Québec) H2Y 1C6, agissant et représentée par _____, directeur (trice) du Service _____ dûment autorisé (e) aux fins des présentes en vertu de la résolution du Comité exécutif CE 9402584 (modifiée);

(ci-après appelée « la Ville »)

Et : (NOM DE L'EMPLOYÉ)
Matricule :
Adresse :
(Québec)

(ci-après appelé « l'employé »)

ATTENDU QUE la Ville et le Syndicat des Cols bleus regroupés de Montréal, SCFP Section locale 301, ont convenu en vertu de la convention collective de 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;

ATTENDU QUE l'employé a obtenu l'autorisation de bénéficier d'un congé sans traitement tel qu'il appert à la décision annexée au présent contrat;

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

ATTENDU QUE la Ville y consent.

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

1- BUT DU RÉGIME

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

2- 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.

3- ADMISSIBILITÉ

L'employé titulaire qui a obtenu un congé sans traitement peut bénéficier du régime.

4- DURÉE DU RÉGIME

4.1 Sous réserve du paragraphe 4.2, 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 prévus au présent contrat. Toutefois, la durée du régime, y incluant la prolongation, ne peut, en aucun cas, excéder sept (7) ans.

4.2 Congé pour fins d'étude

Dans le cas où le congé est accordé afin de poursuivre des études, la période totale de contribution et de congé peut être d'un (1) an. Toutefois, le congé accordé, afin de poursuivre des études, peut débuter au plus tôt huit (8) mois après la date du premier montant différé.

4.3 Durée du congé

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

4.4 Répartition du pourcentage du salaire

L'employé peut choisir une des options suivantes; le pourcentage indique la proportion du salaire reçue pendant la période de contribution :

DURÉE DU CONGE	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 %

4.5 Modalités choisies par l'employé

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

- a) Durée du congé : (de 6 mois à 12 mois)
(de 3 mois à 12 mois dans les cas de congé pour étude)
- b) Durée de la contribution au régime : (de 16 mois à 54 mois)
(8 mois minimum dans les cas de congé pour étude)
- c) Salaire applicable : (%)
- d) Période travaillée :
- e) Période du congé :

5- SALAIRE APPLICABLE

Le pourcentage du salaire que l'employé reçoit pendant la période de contribution est calculé selon l'option choisie à l'article 4.5, 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 collective. Les ajustements rétroactifs ne sont pas considérés dans le calcul du pourcentage du salaire.

6- DROITS ET AVANTAGES

- 6.1 Les jours fériés et autres congés avec salaire prévus à la convention collective sont rémunérés selon le pourcentage de l'option choisie par l'employé pendant la période de contribution de même que pendant la période de congé.
- 6.2 Au cours de la période de congé, l'employé en congé à traitement différé conserve mais n'accumule pas les avantages et autres bénéfices prévus ou non à la convention collective. En outre, il conserve la totalité de son solde d'heures de vacances accumulées mais non utilisées au moment de la prise d'effet du congé. Ces heures pourront être utilisées au retour du congé; 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.
- 6.3 Au cours de la période de congé, l'employé continu d'accumuler du service conformément aux dispositions de sa convention collective.

7- COTISATIONS AUX RÉGIMES D'ASSURANCE ET DE RETRAITE

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

Oui

Non

8- INTERRUPTION TEMPORAIRE DU RÉGIME

- 8.1 Si l'employé est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle avant le début de la période prévue du congé, la participation au régime est suspendue à compter de l'événement. La durée du régime est alors ajustée en conséquence et la période de congé reportée d'autant. Durant la période d'interruption, la pleine prestation d'accident de travail est payable.
- 8.2 Si l'employé doit s'absenter pour maladie avant le début de la période prévue du congé, la participation au régime est suspendue pour la durée de l'absence, à compter de l'expiration du délai de carence prévu au contrat d'assurance invalidité courte durée. La durée du régime est alors ajustée en

conséquence et la période de congé reportée d'autant.

- 8.3 Dans le cas de congés parentaux, la participation au régime est suspendue pour une période maximale de vingt-quatre (24) mois. La durée du régime est prolongée de l'équivalent du nombre de semaines de congé utilisé à des fins parentales et la période de congé prévue au régime est reportée en conséquence.
- 8.4 Durant ses congés parentaux, les prestations, s'il y en a, sont établies sur la base du salaire qui serait versé si l'employé ne participait pas au régime.
- 8.5 Si l'employé fait l'objet d'une suspension de nature administrative ou disciplinaire dont la durée dépasse la date à laquelle doit débiter le congé, l'employé pourra reporter le congé sans traitement pour une période équivalant à la durée de la suspension sauf si cette dernière devait être renversée par suite d'un grief la contestant.
- 8.6 En aucun temps la durée du régime prolongée en application des dispositions prévues au présent article ne peut excéder la durée maximale de sept (7) ans prévue au paragraphe 4.1.
- 8.7 S'il advient que l'absence en maladie ou que l'incapacité découlant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, 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.

9- TERMINAISON DU RÉGIME

- 9.1 Le régime prendra fin si l'un des événements suivants se produit :
 - a) si l'employé quitte son emploi;
 - b) si l'employé est congédié;
 - c) en cas du décès de l'employé.
- 9.2 Dans des circonstances extraordinaires, telles que des difficultés financières sérieuses, et avec l'assentiment du directeur (trice) du service concerné, 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.
- 9.3 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.

10- RETOUR

10.1 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.

10.2 À son retour de congé, l'employé devra accomplir son emploi habituel ou tout autre emploi régi par la convention collective pour une durée au moins égale à la durée du congé.

11- FRAIS D'ADMINISTRATION

L'employé accepte d'assumer les frais d'administration modiques qui seront prélevés à même les chèques de prestations qui lui tiendront lieu de rémunération pendant la période de congé, ces frais étant prévus par la convention d'administration du régime conclue entre la Ville et le fiduciaire.

12- GÉNÉRALITÉ

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

13- L'employé déclare avoir lu la convention d'administration du régime de congé à traitement différé intervenue entre la Ville de Montréal et Fiducie _____annexée à la présente et en accepte toutes les conditions.

Choix des placements par l'employé

- 14- L'employé reconnaît être seul responsable du choix des placements de ses contributions au régime et des instructions qu'il donnera au fiduciaire quant au choix de ces placements. Il reconnaît que certains types de placement comportent des risques et il dégage, par les présentes, la Ville de toute responsabilité à l'égard de la valeur des placements qu'il choisit et de leur rendement.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ EN DEUX EXEMPLAIRES À MONTRÉAL À LA DATE INDIQUÉE EN REGARD DE LEUR SIGNATURE RESPECTIVE.

Le ____ e jour du mois de _____ 201__

VILLE DE MONTRÉAL

par : _____
Directeur du Service

Le ____ e jour du mois de _____ 201__

(NOM DE L'EMPLOYÉ)

par: _____
(signature de l'employé)

4. 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, section locale 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.*

Nom	Matricule
1. GOSSELIN, Stéphan	557425
2. DE ANGELIS, Stéphane	553171
3. GAUTHIER, Gilles	553154
4. DESCHENES, Normand	555018
5. BOUCHER, Jean-François	542842
6. JULIEN, François	560779
7. CASAULT, Jean-Marc	558274
8. CAQUETTE, Gilles	557862
9. BOURGEOIS, René	557684
10. ROSU, Nicolas	543049
11. GUERIN, François	564560
12. BOULAY, Gérard	556124
13. OUELLETTE, Richard	540899
14. PRIZIO, Carminé	563392
15. PAYETTE, Chantal	
16. PERREAULT, Yves	563383
17. DÉSILETS, Sylvain	563134
18. HEBERT, Maurice	550709

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.

5. Gestion de l'absentéisme

La présente entente est reconduite pour la durée de la convention collective en y apportant les correctifs apparaissant en caractères gras.

ATTENDU la volonté des parties de développer conjointement une approche et des mesures tant préventives qu'incitatives afin de réduire le taux d'absentéisme au travail des employés cols bleus de la Ville de Montréal ;

ATTENDU QUE les composantes influençant le taux d'absentéisme sont complexes et de multiples natures ;

ATTENDU QUE les employés cols bleus effectuent sur une base quotidienne des tâches exigeantes physiquement, étant ainsi plus exposés aux maladies et aux lésions professionnelles ;

ATTENDU QUE la satisfaction au travail, le climat de travail et les conditions dans lesquelles évoluent les employés cols bleus sont autant de facteurs à prendre en considération en lien avec la présence au travail ;

ATTENDU QU'IL existe d'autres facteurs pouvant être identifiés comme causals et qu'il est dans l'intérêt des parties de trouver des solutions durables, d'adopter des mesures qui, à moyen et long terme, amélioreront le climat de travail, la productivité et la présence au travail tout en assurant un milieu de travail plus sécuritaire ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, un Comité conjoint formé d'un maximum de trois (3) représentants de chacune des parties est créé;
2. Le Comité a notamment pour mandat :
 - a) Dresser un portrait global de la présence au travail dans les différents services et arrondissements;
 - b) Identifier les composantes à prendre en considération (maladie court et long terme, accident du travail, ...) pour établir le taux d'absentéisme;
 - c) Examiner les mesures à mettre en place conjointement afin d'agir sur le taux d'absentéisme;
 - d) Fixer les objectifs, les cibles de réduction à atteindre et les échéanciers;

- e) Convenir d'ici **le 31 mars 2013** de la méthode de calcul à utiliser afin de mesurer l'atteinte des objectifs de réduction du taux d'absentéisme et établir une formule équitable quant au pourcentage de la masse salariale à verser au Syndicat pour les différents travaux en lien avec le préambule de la présente entente.
3. Les années de référence à utiliser pour l'établissement des comparatifs qui serviront à mesurer les premiers résultats sont les années 2009 et 2012, **sous réserve d'une entente entre les parties à l'effet de modifier les années de référence**;
4. La Ville s'engage à verser au Syndicat, dans la mesure où l'objectif global convenu se réalise, un montant forfaitaire maximal de 0,3 % (ou au prorata selon le degré d'atteinte des objectifs) de la masse salariale, **et ce dès le que les travaux sont réalisés**, ceci afin de poursuivre les différents travaux déterminés par le Syndicat, et ce, conditionnellement aux résultats obtenus quant à la réduction constatée du taux d'absentéisme par comparaison entre l'année 2009 et l'année 2012, conformément à la méthode prévue au point 2d);
5. Pour les années subséquentes à **2013**, le montant forfaitaire sera soit maintenu (advenant que le taux de réduction soit stable par rapport à l'année précédente) ou réduit (objectifs non réalisés). **Le cas échéant, le montant sera versé au 1^{er} septembre de chaque année, en fonction des résultats constatés.** Advenant une réduction du taux d'absentéisme correspondant à une économie supplémentaire pour la Ville, les parties conviendront d'une formule de partage des gains réalisés qui pourrait être supérieure à 0,3 % de la masse salariale;
6. En cas de litige, les composantes constituant le taux d'absentéisme ainsi que la méthodologie à retenir pourront être tranchés par le biais de la procédure de griefs prévue à la convention collective.

Textes paraphés ce jeudi 11 octobre 2012 sous réserve d'une entente globale.

Pour la **Ville de Montréal**

Pour le **SCFP-301**

6. Conditions applicables lors de la suspension de permis de conduire

Employé titulaire

1. L'employé titulaire qui occupe une fonction de chauffeur, d'opérateur, de chauffeur opérateur ou tout employé qui doit conduire un véhicule de la Ville à l'intérieur de sa fonction et dont le permis de conduire est suspendu temporairement, sera affecté dans une fonction dont il rencontre les exigences normales pour la durée de la suspension de son permis.

L'employé recevra alors le salaire horaire de la fonction occupée.

2. L'employé qui, dans le cadre de sa fonction, est appelé à conduire un véhicule de la Ville pour se rendre à un lieu de travail et dont le permis de conduire est suspendu temporairement, continuera à exécuter sa fonction à l'exception de la conduite du véhicule.
3. L'employé qui occupe une fonction dont la conduite d'un véhicule a une incidence sur le groupe de fonctions prévues à l'annexe « A » de la convention collective et dont le permis de conduire est suspendu temporairement sera réaffecté dans une fonction équivalente, excluant la conduite de véhicule pour la durée de la suspension de son permis.

L'employé recevra alors le salaire horaire de la fonction occupée. Si telle fonction n'est pas disponible, le point 1 de la présente entente s'applique.

4. L'employé qui occupe une fonction qui ne requiert qu'à l'occasion la conduite d'un véhicule demeurera dans sa fonction d'origine. Il ne pourra cependant pas exiger d'effectuer du temps supplémentaire si tel travail à être effectué engendre à la Ville des coûts supplémentaires ou des difficultés de gestion significatives.
5. Sur présentation d'une preuve de fin de suspension de permis de conduire ou présentation d'un permis de conduire à utilisation restreinte, l'employé reprendra sa fonction de titularisation sans perte d'ancienneté et avec tous les droits et privilèges s'y rattachant.

Employé auxiliaire

6. Dans le cas de l'employé auxiliaire dont le permis de conduire est suspendu, il peut être replacé dans sa section ou à l'intérieur du service sans toutefois que cela n'entraîne de supplantation ou de coûts additionnels pour la Ville, le tout sous réserve qu'il soit apte à effectuer le travail.
7. Dans le cas d'un rappel au travail, l'employé auxiliaire est considéré, en fonction de son ancienneté, dans la mesure où il est apte à effectuer le travail.

8. Dès que l'employé auxiliaire récupère son permis de conduire, il doit en aviser son supérieur immédiat et lui remettre le document démontrant qu'il a bien récupéré ledit permis.

7. Brigadiers à la propreté

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

**LA VILLE DE MONTRÉAL
ET**

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

Objet : **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- Le taux horaire de ces *Brigadiers à la propreté* est de 12,50 \$ / heure, taux indexé à chaque année conformément aux augmentations salariales négociées;
- 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, ...);
 - 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 _____^e jour d'octobre 2012.

POUR LA VILLE DE MONTRÉAL

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

8. Projet pilote - dotation

LETTRE D'ENTENTE

PROJET PILOTE – DOTATION

Attendu que les parties veulent favoriser le comblement des besoins de travail dans les fonctions de journaliers par le rappel d'employés auxiliaires avant l'embauche de nouveaux employés ;

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

Les services centraux et arrondissements qui souhaitent combler leurs postes demeurés vacants à la suite de leurs étapes de comblement, excluant celle de l'embauche, doivent procéder de la manière prévue ci-après ;

Poste de journalier

Lorsqu'un poste de journalier (préposé à l'entretien – Sports et loisirs (116), préposé aux travaux et à la propreté (113C) ou préposé aux travaux généraux (114C)) doit être comblé par un auxiliaire, l'unité administrative rappelle l'employé auxiliaire ayant la plus grande ancienneté générale qui est en mise à pied inscrite au registre des postes au moment du comblement et dont le nom est inscrit sur la liste de transfert pour ce secteur. L'employé auxiliaire doit être disponible pour travailler à temps plein et doit rencontrer toutes les exigences normales du poste pour accomplir le travail requis. L'employé auxiliaire est assujéti aux conditions de travail qui prévalent dans l'unité où il travaille. En période de mise à pied, il est assujéti aux conditions de travail qui prévalent dans son service d'origine.

L'employé auxiliaire dont le nom est inscrit sur la liste de transfert doit exécuter la fonction lorsqu'un poste lui est assigné. Si l'employé auxiliaire demeure au travail dans ce poste pour une période de six (6) mois continue et plus, son service d'origine est alors modifié. De même, si une maladie personnelle ou professionnelle ou un accident du travail survient alors qu'il est assigné dans ce poste, il continue de relever de cette unité administrative jusqu'à rétablissement complet. Si l'employé demeure avec des limitations fonctionnelles permanentes, son service d'origine est modifié.

Sous réserve du paragraphe précédent (période de six (6) mois continue et plus), lorsqu'une mise à pied doit être faite dans le service ou arrondissement où travaille l'employé auxiliaire, cet employé auxiliaire est le premier à être mis à pied nonobstant son ancienneté ou la section dans laquelle il travaille.

Inscription sur la liste de transfert

Entre le 28 janvier et le 8 février 2013, l'employé auxiliaire qui a terminé sa période d'essai peut inscrire son nom sur la liste de transfert de son secteur (Est ou Ouest). La liste des unités incluses dans chacun des secteurs doit être complétée pour le 31 décembre 2012 et elle est réputée être annexée à la présente. L'employé transmet son formulaire aux ressources humaines de son unité.

L'employé doit posséder toutes les qualifications requises pour les trois (3) fonctions (113C, 114C, 116C) au moment de s'inscrire sur la liste de transfert et être déjà inscrit sur la liste d'admissibilité de son unité administrative à l'une ou l'autre des trois fonctions.

La Ville dresse la liste le 1^{er} avril et celle-ci est en vigueur pour une période d'une (1) année. Copie de la liste est transmise au Syndicat. Aucun désistement n'est permis en cours d'année.

Mise en vigueur de ce projet pilote

Afin de roder ce projet, il est convenu que les erreurs d'assignation survenant au cours des premiers six (6) mois à compter du 1^{er} avril 2013 ne feront pas l'objet d'un grief, mais seront discutées au *Comité central de relations de travail* afin d'apporter les correctifs requis, y compris la réassignation de l'ayant droit.

La présente entente est d'une durée d'un (1) an soit jusqu'au 31 mars 2014. Les parties pourraient convenir de la reconduire, de la modifier ou de revenir à l'application intégrale de la convention collective centrale et des ententes locales.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce _____ e jour du mois d'octobre 2012.

POUR LA VILLE DE MONTRÉAL

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

9. 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">▪ 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> <table border="1"><thead><tr><th>Anciens taux</th><th>À compter de la date de signature</th><th>À compter du 1^{er} janvier 2013</th><th>À compter du 1^{er} janvier 2014</th><th>À compter du 1^{er} 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">▪ Requier 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.▪ 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.▪ 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.▪ Les cotisations d'équilibre requises pour financer tout déficit relatif à la	Anciens taux	À compter de la date de signature	À compter du 1 ^{er} janvier 2013	À compter du 1 ^{er} janvier 2014	À compter du 1 ^{er} 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 ^{er} janvier 2013	À compter du 1 ^{er} janvier 2014	À compter du 1 ^{er} 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>participation antérieure au 1^{er} janvier 2013 sont entièrement à la charge de la Ville.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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"> ○ Les cotisations salariales ne pourront être supérieures à celles indiquées dans la grille des taux susmentionnée; ○ Utilisation prioritaire du fonds de stabilisation pour éviter toutes hausses des cotisations salariales et patronales. ▪ À compter du 1^{er} 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.
« Ballon »	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Admissibilité au « ballon » repoussée de 28 années de participation à 30 années de participation pour la participation à compter du 1^{er} janvier 2013. ▪ Pour les années de participation accumulées au 31 décembre 2012, le « ballon » demeure calculé par rapport à 28 années de participation. ▪ Le « ballon » octroyé pour l'ensemble de la participation ne peut excéder 10 % du salaire avant l'application d'une réduction pour anticipation.
Âge de retraite	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Âge de retraite anticipée sans réduction pour la participation à compter du 1^{er} janvier 2013 : Le premier âge entre : <ul style="list-style-type: none"> ○ 60 ans ou; ○ 55 ans et 30 années de participation. ▪ 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^{er} janvier 2013. ▪ Pour la participation à compter du 1^{er} 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.
Indexation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Maintien de l'indexation annuelle de 1 %. ▪ Octroi d'une indexation additionnelle et conditionnelle, pour les années de participation à compter du 1^{er} janvier 2013, en fonction de la situation financière du régime selon les modalités prévues à l'annexe A. ▪ L'indexation additionnelle ne pourra s'appliquer avant le 1^{er} juillet 2018. ▪ Le cas échéant, l'indexation additionnelle sera octroyée pour la durée prévue de l'évaluation actuarielle débutant au 1^{er} juillet de l'année suivant la date

Dispositions	Description
	<p>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^{er} 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^{er} juillet 2019, le 1^{er} juillet 2020 et le 1^{er} juillet 2021.</p>
Rachats	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Maintien du rachat selon les modalités et la formule actuelle pour une 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 : <ul style="list-style-type: none"> ○ 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,); ○ 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; ○ Sous réserve des dispositions de la Loi sur les normes du travail. ▪ 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>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"> ○ De congé à traitement différé, de congé sans solde, sur liste de rappel, en grève, en invalidité non reconnue, etc.
Transferts individuels	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 : <ul style="list-style-type: none"> ○ 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; ○ Selon les modalités prévues par l'administrateur. ▪ 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^{er} 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.

Dispositions	Description
Gestion des risques	<ul style="list-style-type: none"> ▪ À compter de la date de signature de la présente entente finale, nouvelle approche décrite à l'annexe A quant aux éléments suivants: <ul style="list-style-type: none"> ○ Fonds et cotisations de stabilisations; ○ Partage des risques/coûts; ○ Utilisation des surplus; ○ Réserve; ○ Clauses banquiers. ▪ La date de séparation effective entre le volet services passés et le volet services futurs est le 1^{er} janvier 2013.
Règles de gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Modifications des règles actuelles, compte tenu des correctifs qui y sont apportés conformément à l'annexe B.

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^{er} 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) :

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

(1) 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^{er} janvier 2013 au fonds de stabilisation.

- À compter du 1^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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 :

Crédits au fonds de stabilisation	Débits au fonds de stabilisation
<ul style="list-style-type: none">▪ Les cotisations au fonds de stabilisation non affectées au financement d'un déficit;▪ Rendement positif net de frais sur la portion de la caisse allouée au fonds de stabilisation;▪ 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.	<ul style="list-style-type: none">▪ Rendement négatif net de frais sur la portion de la caisse allouée au fonds de stabilisation;▪ Sommes avancées au compte général pour absorber un déficit technique;▪ 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;▪ Passif relatif à l'indexation accordée.

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^{er} 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^{er} 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 délégué, 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 délégué, 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

Liste des lettres d'entente en vigueur

Arrondissements ou Services	Objet	Date de la signature
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	1 ^{er} 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

Arrondissements ou Services	Objet	Date de la signature
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 des arrondissements et des ressources matérielles	Transferts des menuisiers	25 mai 2010 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	Assignation 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 Baillets	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

Arrondissements ou Services	Objet	Date de la signature
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	Assignation 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

Arrondissements ou Services	Objet	Date de la signature
49 Service de l'eau	Prolongation de la durée-hors accréditation - prévue à l'article 19.12	15 octobre 2011
38 Société en commandite stationnement de Montréal	Horaires de travail	19 janvier 2012
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

Arrondissements ou Services	Objet	Date de la signature
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