

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

**et**

**VILLE DE MONTRÉAL**

**CONVENTION COLLECTIVE**

**2007-2012**

## TABLE DES MATIÈRES

<b>Préambule</b> .....	4
<b>Article 1</b> - Juridiction.....	4
<b>Article 2</b> - Définition des expressions .....	5
<b>Article 3</b> - Conditions pour devenir titulaire.....	8
<b>Article 4</b> - Sécurité d'emploi et plancher d'emploi.....	11
<b>Article 5</b> - Heures de travail.....	13
<b>Article 6</b> - Jours de congé .....	14
<b>Article 7</b> - Travail supplémentaire.....	16
<b>Article 8</b> - Congés divers.....	20
<b>Article 9</b> - Maladie, accident et contrôle médical.....	26
<b>Article 10</b> - Vacances .....	33
<b>Article 11</b> - Fonds de solidarité (F.T.Q.).....	37
<b>Article 12</b> - Jour de paie .....	37
<b>Article 13</b> - Salaire.....	38
<b>Article 14</b> - Classification des fonctions.....	40
<b>Article 15</b> - Programme d'accès à l'égalité .....	43
<b>Article 16</b> - Santé sécurité .....	43
<b>Article 17</b> - Vêtements fournis par la Ville .....	46
<b>Article 18</b> - Clauses spéciales .....	48
<b>Article 19</b> - Ancienneté .....	50
<b>Article 20</b> - Mesures disciplinaires.....	56
<b>Article 21</b> - Mode de règlement des griefs .....	56
<b>Article 22</b> - Politique .....	61
<b>Article 23</b> - Affichage syndical .....	61
<b>Article 24</b> - Cotisations syndicales .....	61
<b>Article 25</b> - Assurances .....	62
<b>Article 26</b> - Autres avantages.....	63
<b>Article 27</b> - Contrats forfaitaires et expertise interne .....	64

<b>Article 28</b> - Perfectionnement, recyclage et apprentissage .....	66
<b>Article 29</b> - Rétroactivité .....	66
<b>Article 30</b> - 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.....	66
<b>Article 31</b> - Congé de maternité et parentaux .....	68
<b>Article 32</b> - Annexes .....	74
<b>Article 33</b> - Lettres d'entente .....	74
<b>Article 34</b> - Congés à traitement différé.....	75
<b>Article 35</b> - Productivité et organisation du travail .....	78
<b>Article 36</b> - Entente de partenariat .....	81
<b>Article 37</b> - Durée de la convention collective .....	83
<b>Annexe A - 1</b> - Liste des fonctions et taux de salaires.....	85
<b>A - 2</b> - Échelles de salaires 2007-2012 .....	93
<b>Annexe B</b> - Cahier de description de fonctions .....	96
<b>Annexe C</b> - Formule de distribution du temps supplémentaire.....	97
<b>Annexe D</b> - Manuel conjoint de classification des fonctions .....	98
<b>Annexe E</b> - Étudiant et étudiant de restauration.....	99
<b>Annexe F</b> – Lettres d'entente mises en vigueur.....	101

## **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 créer, dans un délai de trente (30) jours de la signature de la convention collective, 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.

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

## **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 dix (10) jours 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.
- 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 dont l'adresse de l'établissement, telle qu'indiquée par la Ville, sert de point de départ pour tous les mouvements de main-d'œuvre impliquant un déplacement physique.

### **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.

Nonobstant le paragraphe précédent, 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 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.

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.

- 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 l'alinéa 3.03, un employé titulaire 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 la Ville 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 :

- bombardier
- camion (P.V.B. + 19 500 lbs)
- camion tasseur
- camion vide-puisards
- arroseuse
- épandeur 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. + 19 500 lbs)
- 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, un processus de comblement de postes est enclenché afin de titulariser quatre cent quarante-six (446)

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

- c) La Ville informe le Syndicat de tout départ définitif d'employé titulaire au 30 mars de chaque année.
- d) 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, 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

- 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 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.
- b) Nonobstant le paragraphe a), si le service ou arrondissement décide de ne pas procéder au remplacement, 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 19.27 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 dans la fonction finalement libérée, 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.

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.

- 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 le nombre d'heures prévues à l'article 3 dans la fonction à combler, il est alors assigné au poste et sera nommé titulaire dès qu'il aura accompli les heures requises et ce, sans aucune autre formalité. La date d'ancienneté occupationnelle comme titulaire est la date de nomination de l'employé.

## **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 n'ayant pas déjà un tel horaire par service.

La Ville fournit par écrit au Syndicat le 15<sup>e</sup> jour de chaque mois pour chaque section :

1. Le nombre d'employés titulaires, leur nom, matricule et fonction;
2. Le nombre d'employés titulaires dont la semaine normale de travail comporte un samedi ou un dimanche.

5.06 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 neuf (9) heures est alors crédité à l'employé.
- 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, au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, à quarante-cinq (45) heures de congé mobile.
  - b) À la signature de la convention collective, l'employé titulaire a droit à neuf (9) heures de congé mobile qui doivent être utilisées avant le 31 décembre 2010.
  - c) L'employé auxiliaire a droit, au 1<sup>er</sup> janvier 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.

- d) 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.
- e) 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.
- f) 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.
- 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.
- 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 de référence.

À défaut d'être utilisé avant le dernier vendredi d'avril, le solde est payable au plus tard dans les trente (30) jours ouvrables suivant la fin de l'année de référence précédente, et ce, au taux de la fonction titulaire de l'employé.

À compter de la date de signature de la convention collective, sans perdre les heures déjà en banque (période de transition) 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.

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 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

L'employé membre du comité de griefs, de négociations, d'évaluation, de sécurité locale ou centrale, de tout comité conjoint, 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.

L'employé membre d'un comité de retraite et/ou de ses comités désignés par les règles de régie interne de l'organisme est régi par le présent article.

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 précitées.

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 premier paragraphe de cet alinéa, n'est pas tenu de se présenter au travail si sa présence a duré plus de (2) heures. Une banque annuelle de seize mille cinq cent cinq (16 505) heures est constituée et est utilisée pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

- a) pour fins syndicales;
- b) 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;
- c) pour tout employé désigné par le Syndicat;

- d) pour agir à titre de représentant à la prévention;
- e) pour œuvrer au programme d'aide aux employés.

Pour toute libération prévue aux paragraphes a) et d), 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 aux paragraphes b), c) et e), 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.

#### 8.06

Des banques annuelles locales sont constituées et sont utilisées en application des motifs suivants : ceux prévus à l'alinéa 8.05, paragraphes a) et d) en y faisant les adaptations nécessaires, aux fins d'une commission de retraite de l'arrondissement (excluant celles prévues à l'alinéa 8.05, 2e paragraphe) ainsi que pour toute raison approuvée par l'arrondissement.

Lesdites banques locales sont les suivantes :

a)	Ahuntsic / Cartierville	825 heures
b)	Anjou	233 heures
c)	Côte-des-Neiges/Notre-Dame-de-Grâce	656 heures
d)	L'Île-Bizard / Sainte-Geneviève	145 heures
e)	Lachine	251 heures
f)	LaSalle	348 heures
g)	Mercier / Hochelaga-Maisonneuve	1 206 heures
h)	Montréal-Nord	504 heures
i)	Outremont	84 heures
j)	Pierrefonds	431 heures
k)	Plateau Mont-Royal	775 heures
l)	Rivière-des-Prairies / Pointe-aux-Trembles	913 heures
m)	Rosemont /La Petite-Patrie	1 226 heures
n)	Saint-Laurent	592 heures
o)	Saint-Léonard	466 heures
p)	Sud-Ouest	794 heures
q)	Verdun	493 heures
r)	Ville-Marie	1 241 heures
s)	Villeray / Saint-Michel / Parc-Extension	775 heures

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, du crédit de vacances, 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 (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.

## **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'article 2.01 p), l'année de référence pour le présent article signifie la période du 1<sup>er</sup> janvier d'une année au 31 décembre de la même année.

Crédits jusqu'au 31 décembre 2010 :

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 un douzième (1/12) de quinze (15) jours par seize (16) jours de travail accompli au cours de l'année de référence précédente jusqu'à un maximum de cent vingt (120) 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 Après division du nombre de ces jours de travail par seize (16), s'il reste une fraction supérieure à une demie, le crédit de maladie de l'employé est augmenté d'un nombre d'heures égal à un douzième (1/12) du crédit à plein salaire prévu au paragraphe précédent.
- 9.08 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-dix-neuf et quart (79.15) heures par mois complet de service restant à l'année de référence en cours.
- 9.09 L'employé titulaire reçoit un crédit de maladie égal à un douzième (1/12) de soixante-dix-neuf et quart (79.15) heures par mois complet de service de l'année de référence précédente.

#### Crédits à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011

- 9.10 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.

- 9.11 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.
- 9.12 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.

- 9.13 Au plus tard le 28 février de chaque année, la Ville paye à l'employé titulaire, le solde de crédit de maladie non utilisé pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année précédente au taux de la fonction titulaire dudit employé au 31 décembre.
- 9.14 Au plus tard le 28 février de chaque année, la Ville paye à l'employé auxiliaire, le solde de crédit de maladie non utilisé pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année précédente, au taux de salaire moyen des fonctions occupées pendant l'année par ledit employé.
- 9.15 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.
- 9.16 Tous crédits de maladie acquis avant le 1<sup>er</sup> 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.
- 9.17 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.
- 9.18 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.
- 9.19 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 9.16, 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.
- 9.20 Pour les fins de l'alinéa 9.19, l'employé n'a droit, pour l'exercice pendant lequel il quitte son emploi, qu'à un (1) crédit d'un douzième (1/12) du crédit à plein salaire prévu pour sa fonction par mois complet de service à la Ville.

9.21 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.

9.22 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.

9.23 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

9.24 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 traitement de l'employé 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.

9.25 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 l'employé 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.

9.26 À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, l'employé auxiliaire qui compte au moins un (1) an 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.

Si la date d'ancienneté générale est postérieure au 1<sup>er</sup> janvier de l'année précédente, l'indemnité d'invalidité long terme non indexée sera égale à soixante-dix pour cent (70 %) du plus élevé entre le salaire gagné l'année civile précédente de l'employé et le salaire moyen gagné de l'année civile précédente par les cols bleus auxiliaires.

L'invalidité doit avoir débuté après le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et l'employé ne doit pas être en mise à pied au début de l'invalidité. 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.

9.27 Arbitrage médical

En lien avec les alinéas 9.24, 9.25 et 9.26, pour toute période d'absence pendant laquelle l'employé ne touche pas de prestation d'invalidité de l'assureur, alors que le médecin traitant de l'employé justifie l'absence, le médecin de la Ville décide si l'absence est motivée et détermine la date à laquelle l'employé peut reprendre son travail.

Si le médecin de l'employé et celui de la Ville diffèrent d'opinion, ils recommandent la nomination d'un troisième (3<sup>ième</sup>) médecin. Le choix du médecin lie les parties. Ce médecin doit établir, conformément au contrat d'assurance, si l'employé répond à la définition d'invalidité qui est prévue en application des alinéas 9.24, 9.25 ou 9.26. Il rend une décision dans les meilleurs délais. Sa décision est finale et lie les parties, incluant l'assureur. Les honoraires du troisième (3<sup>ième</sup>) médecin sont payés à part égales par la Ville et l'employé concerné.

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

Durant la période d'attente, l'employé peut présenter une demande à

l'assurance-emploi et la Ville fournit les informations requises à cet effet.

9.28

#### 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 9.28 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.

9.29

#### 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.

9.30

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, 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 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.

9.31

La Ville et le Syndicat s'entendent sur le principe de réintégration inter-unité syndicale suite à un accident de travail ou à une maladie professionnelle et

conviennent de négocier des modalités qui permettent ces réintégrations.

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, au 1<sup>er</sup> mai 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, au 1<sup>er</sup> mai suivant, à deux (2) semaines de vacances.
- 10.03 L'employé titulaire a droit, à compter du 1<sup>er</sup> mai 2011 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 au 1<sup>er</sup> mai 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 10.12. 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<sup>er</sup> mai au 30 septembre, les vacances sont accordées aux employés d'une section par ancienneté générale dans chacune des fonctions. Les périodes de vacances sont d'une durée minimale d'une (1) semaine à la fois. L'employé peut prendre la totalité de ses vacances en une seule période continue.
- 10.06 Nonobstant l'alinéa 10.05, l'employé peut, si les besoins le permettent, prendre une (1) semaine 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 Malgré ce qui précède, la Ville peut exiger qu'un employé comptant dix (10) années de service ou moins, prenne une (1) des semaines de vacances auxquelles il a droit à une période déterminée par la Ville.
- 10.08 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.
- 10.09 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.
- 10.10 Dans le cas de l'employé auxiliaire ayant moins de cinq (5) années d'ancienneté générale, 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 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.

10.11 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.

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

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

Une liste indiquant la date des vacances des employés est complétée et affichée au plus tard le 1<sup>er</sup> mai de chaque année. Cependant, l'employé doit connaître la date de ses vacances au moins quatre (4) semaines à l'avance.

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

10.13 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.

10.14 Tout jour de congé férié prévu à l'alinéa 6.02 qui tombe dans la période de vacances d'un titulaire doit être compensé par un (1) jour de congé additionnel ajouté à ses vacances, ou encore à une autre date déterminée par l'employé, à condition qu'il y ait approbation du supérieur immédiat. Si l'employé décide de prendre un congé additionnel ajouté à ses vacances, le salaire pour ce congé est ajouté à la paie des vacances, en autant que le salaire de ce jour de congé complète une période de paie. Le jour de congé remis représentant une fraction d'une période de paie est payé dès la première période de paie régulière au retour de l'employé.

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

10.16 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. Ce crédit est par la suite réduit de 1/12 pour chaque mois qui excède une période de six (6) mois d'absence durant l'année de référence pendant laquelle s'est produit cet accident du travail.
2. En plus du crédit dont il est question au paragraphe 1b) du présent alinéa, l'employé a droit à la période de vacances qu'il aurait eue s'il était demeuré au travail pendant l'année de référence qui précède son retour au travail, compte tenu des dispositions des alinéas 10.01, 10.02 et 10.03.

Cependant, 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 restent dans ladite année de référence. Quant au solde de jours de vacances prévu à 1b), il est reporté à l'année de référence suivante et la période de vacances qui doit être prise pour épuiser ce solde est choisie après approbation du supérieur immédiat.

3. Les parties conviennent que l'alinéa 10.16 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. 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.

10.17 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<sup>e</sup> jour du mois suivant le prélèvement), les sommes ainsi déduites en vertu du deuxième paragraphe. Cette remise doit être accompagnée d'un état indiquant le nom et le numéro d'assurance sociale de chaque employé et le montant prélevé pour chacun.

## **ARTICLE 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 la clause 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 quant aux modalités de remboursement, 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.

- 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-un cents (0,81 \$), 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»:

- aquariste
- chargé de chantier de construction (parcs)
- chargé de la restauration
- chargé des travaux d'asphaltage
- horticulteur
- horticulteur et chauffeur

- horticulteur pépiniériste paysagiste en charge
- jardinier en charge – régions
- jardinier en charge et chauffeur - régions
- mécanicien de machines fixes - 3<sup>e</sup> classe (chauffage et moteurs à vapeur)
- mécanicien de machines fixes - 1<sup>ere</sup> classe (chauffage et moteurs à vapeur)
- opérateur et préposé à l'entretien auditorium et arénas
- ouvrier en charge – Eaux et assainissement
- ouvrier en charge et chauffeur – Eaux et assainissement
- ouvrier en charge – atelier mécanique
- préposé à l'assignation des conducteurs (voie publique)

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 deux cents (1,02 \$), 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-deux cents (0,22 \$) 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-un cents (0,81 \$) 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-un cents (0,81 \$).
- 13.10 L'employé reçoit une prime horaire de quatre-vingt-un cents (0,81 \$) 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-cinq cents (0,85 \$).
- 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 quarante-trois dollars et vingt-six cents (143,26 \$) 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 quarante-trois dollars et vingt-six cents (143,26 \$) 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.
- 14.12 Le Syndicat peut demander une révision d'une description d'une fonction si une modification est apportée par la Ville et a pour effet d'affecter son évaluation (rangement).
- S'il y a désaccord entre les parties, le Syndicat peut soumettre le cas à l'arbitrage conformément aux dispositions de l'article 21 de la convention collective. Cependant, c'est l'arbitre désigné conformément à l'alinéa 14.07 qui a juridiction pour entendre un tel cas.
- 14.13 Suite aux étapes précédemment prévues, les parties conviennent de discuter de la possibilité d'implanter les résultats de chaque regroupement de fonctions. Avant d'implanter un regroupement de fonctions ou une nouvelle fonction, les parties doivent s'entendre sur les mécanismes d'intégration des employés dans la ou les nouvelle(s) fonction(s), telles que fusion d'ancienneté, distribution de temps supplémentaire, vacances, recyclage, etc.

Nonobstant le paragraphe précédent si la mésentente persiste plus de trente (30) jours après le début des discussions, la Ville met en application sa solution et le Syndicat peut avoir recours à la procédure sommaire d'arbitrage prévue à l'alinéa 21.14 (*Mode de règlement des griefs*).

## **ARTICLE 15 PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ**

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.

## **ARTICLE 16 SANTÉ - SÉCURITÉ**

16.01 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.

16.02 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.

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

16.04 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.

16.05 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*;

16.06 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).

16.07 Lorsque le représentant à la prévention doit s'absenter de son travail pour accomplir son mandat, il le fait sans retenue de salaire conformément aux alinéas

8.05 et 8.06.

- 16.08 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.
- 16.09 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 À tous les employés exposés à la pluie: un uniforme complet pour la pluie comprenant des gants imperméables, des bottes ou des rainettes suivant les besoins déterminés par la Ville compte tenu de la nature du travail. L'employé a toujours un uniforme à sa disposition tant et aussi longtemps qu'il reste au service de la Ville.
- 17.02 Aux chauffeurs et opérateurs d'appareils (véhicules-moteurs lourds autres que camions) et aux préposés au service : des couvre-tout ou salopettes et des gants, au besoin.
- 17.03 Aux employés préposés au nettoyage sur triporteurs: un uniforme adéquat.
- 17.04 Aux finisseurs d'asphalte et aux préposés aux travaux généraux : des mitaines ou gants de cuir et des bottines de travail, au besoin.
- 17.05 Aux aides préposés aux machines à vider les puisards: des gants, des bottes et des salopettes, au besoin.
- 17.06 Aux creuseurs et creuseurs de coupe et marteaux pneumatiques: des salopettes, des gants et des bottes, au besoin.
- 17.07 Aux employés qui manipulent l'asphalte, aux préposés aux travaux généraux : un pantalon, des mitaines, des bottines de travail et des sandales, au besoin.
- 17.08 Aux éboueurs, aux préposés aux travaux généraux, aux chauffeurs de camion préposés à l'enlèvement des ordures: des salopettes, des vareuses, des gants de cuir ou en caoutchouc, au besoin.
- 17.09 Aux employés préposés aux fournaies: des gants ou des mitaines à l'épreuve du feu, au besoin.
- 17.10 Aux employés de la Division construction/rénovation, des ateliers municipaux et des ateliers du service parcs - Jardin botanique: des salopettes ou couvre-tout,

selon la nature du travail, des gants et des chaussures de sécurité selon la nature du travail, au besoin.

- 17.11 Aux peintres au fusil: un équipement adéquat.
- 17.12 Aux ferblantiers et couvreurs: des salopettes et des gants, au besoin.
- 17.13 Aux préposés au service et aux préposés au nettoyage des divisions techniques: des couvre-tout.
- 17.14 Aux employés de la Division éclairage-électronique : des salopettes, des couvre-tout, des chaussures de sécurité pour travaux intérieurs et extérieurs, au besoin.
- 17.15 Aux préposés au nettoyage: des couvre-tout ou des pantalons et chemises, des gants, au besoin.
- 17.16 Aux préposés au ménage: des couvre-tout et des gants en caoutchouc, au besoin.
- 17.17 Aux mécaniciens de machines fixes (chaufferie) : des salopettes et une (1) casquette, au besoin.
- 17.18 Aux employés préposés aux accumulateurs : un (1) uniforme pour protéger leurs vêtements contre l'acide et des gants, au besoin.
- 17.19 Aux creuseurs de coupe et marteaux pneumatiques qui percent le béton avec des marteaux à air : des salopettes, des tabliers en caoutchouc, des bottines avec bout d'acier, des lunettes et des gants, au besoin.
- 17.20 Aux opérateurs de pompes et aux préposés aux salles de pompage, Service des eaux et de l'assainissement: une (1) salopette, au besoin.
- 17.21 Aux briqueteurs et aux maçons : des gants et couvre-tout, au besoin.
- 17.22
  - a) Aux employés du Service des parcs préposés à la destruction des mauvaises herbes : des tabliers et des gants, au besoin.
  - b) Aux chauffeurs de tracteurs agricoles à la pépinière de l'Assomption des couvre-tout, au besoin.
- 17.23 Aux employés de l'aquarium : des salopettes, des bottes et gants imperméables.
- 17.24 Aux émondeurs et préposés aux travaux et propreté et aux employés travaillant sur l'appareil «déchiqueteuse» : un (1) uniforme de travail d'une seule pièce, des gants de cuir, un (1) uniforme de pluie adéquat avec gants de caoutchouc et bottines antidérapantes avec bout de fibre, au besoin.

- 17.25 Des ceintures de sauvetage sont mises à la disposition des employés affectés au nettoyage des piscines.
- 17.26 Aux cuisiniers du Service des restaurants : un (1) pantalon, un (1) gilet et un (1) couvre-chef, au besoin.
- 17.27 Aux préposés au nettoyage des bâtiments : un (1) couvre-tout en caoutchouc, un (1) masque, des gants en caoutchouc, au besoin.
- 17.28 Le port des casques protecteurs est obligatoire lorsque requis par mesure de sécurité. La Ville fournit ce casque.
- 17.29 Les employés transférés d'un service ou arrondissement à un autre continuent à bénéficier des privilèges du présent article s'il y a lieu. L'employé conserve les pièces de vêtements non transférables et le service receveur complète l'équipement s'il y a lieu.
- 17.30 La Ville fournit les vêtements de rechange prévus au présent article en nombre suffisant pour que l'employé demeure dans un état de propreté répondant aux normes d'hygiène et de santé.
- L'expression «au besoin» signifie que l'article soit remplacé sur présentation par l'employé de l'article usé.
- 17.31 En aucun temps, la Ville n'est responsable de l'entretien ou du nettoyage des vêtements et équipements.
- 17.32 Pour les employés issus des anciennes municipalités de banlieues, la fourniture des vêtements se fait aux mêmes conditions que celles existant avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective.

## **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 les montants suivants :

- pour tout retard, un montant équivalent à son retard;

- si ledit retard est inférieur à une durée de trente (30) minutes, la Ville cumule les minutes de retard jusqu'à ce que cette durée soit atteinte. Il en est ainsi si la durée de l'absence dépasse une unité complète de trente (30) minutes. Dès qu'une unité complète de trente (30) minutes est atteinte, elle est déduite automatiquement de sa paie.

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.

- 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 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, reprend les droits d'ancienneté qu'il avait au moment de son départ de ladite unité.
- 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<sup>er</sup> octobre de chaque année.
- 19.21 Au moment de s'inscrire sur la liste d'admissibilité, l'employé a la responsabilité de déposer tous les documents démontrant qu'il possède les qualifications requises pour rencontrer les exigences normales de la fonction.
- En tout temps, la Ville peut administrer tout genre d'examen. 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 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 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 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) rappel d'employé auxiliaire dont le nom apparaît sur la liste d'admissibilité pour la fonction à combler par ordre d'ancienneté générale;
- i) embauche d'auxiliaire.

#### 19.28 Remplacement d'un poste temporaire

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

## 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 titulaire 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) rappel d'employé auxiliaire dont le nom apparaît sur la liste d'admissibilité pour la fonction à combler par ordre d'ancienneté générale;
- f) embauche d'auxiliaire.

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

19.30 La Ville informe le Syndicat par écrit, une fois par semaine, de tout comblement effectué en vertu des alinéas 19.27 et 19.28. Les informations transmises au Syndicat sont les suivantes :

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

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

## **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 a 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 vingt (120) jours de la date du dépôt à l'arbitrage, à moins d'entente entre les parties.

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

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

Dans les cas de mesures administratives qui consistent en la suspension, la rétrogradation ou le congédiement d'un salarié, 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. Aucune sentence arbitrale ou note écrite ne peut être déposée lors de l'audience.
- c) L'arbitre doit entendre le grief sur le fond et aucune objection préliminaire ne peut être opposée lors de l'audition.
- d) La décision de l'arbitre constitue un cas d'espèce et ne crée aucun précédent.

- e) L'arbitre doit tenir l'audition dans les quinze (15) jours suivant la date de sa désignation et doit rendre sa décision par écrit dans les dix (10) jours 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 Jean Yves Durand
- Me Nathalie Faucher
- Me Diane Fortier
- Me François G. Fortier
- Me Harvey Frumkin
- Me Gilles Giguère
- Me François Hamelin
- Me Carol Jobin
- Me Germain Jutras
- Me Pierre Laplante
- Me Jean Marie Lavoie
- Me Marcel Morin
- Me Denis Nadeau
- Me André Rousseau
- Me Diane Sabourin
- 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<sup>er</sup> 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 verse au Syndicat, au plus tard le 15 de chaque mois, la somme de 96 165 \$ comme contribution aux assurances et ce, jusqu'au 31 décembre 2010. Le dernier paiement aura lieu le 15 janvier 2011 pour couvrir le mois de décembre 2010.

25.03 La Ville remet mensuellement au Syndicat un montant équivalent à deux virgule cinquante-cinq pour cent (2,55 %) de la masse salariale à temps régulier des employés titulaires et ce, jusqu'au 31 décembre 2010. Ce montant est remis le 15 de chaque mois basé sur la masse salariale à temps régulier du mois précédent. Le dernier paiement aura lieu le 15 janvier 2011 pour le paiement du mois de décembre 2010.

25.04 La Ville remet au Syndicat un montant équivalent à deux pour cent (2 %) de la masse salariale à temps supplémentaire des employés titulaires et ce, jusqu'au 31 décembre 2010. Ce montant est remis le 15 de chaque mois basé sur la masse salariale à temps supplémentaire du mois précédent. Le dernier paiement aura lieu le 15 janvier 2011 pour le paiement du mois de décembre 2010.

25.05 À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, la Ville remet mensuellement au Syndicat un montant équivalent à trois virgule quarante-cinq pour cent (3,45 %) de la masse salariale à temps régulier et à temps supplémentaire des employés titulaires. Ce montant est remis le 15 de chaque mois basé sur la masse salariale à temps régulier et à temps supplémentaire du mois précédent. Le premier paiement aura lieu le 15 février 2011 pour le paiement du mois de janvier 2011.

25.06 Le Syndicat s'engage à souscrire avec ces argents, des contrats d'administration ou d'assurance pour couvrir tous les employés titulaires actifs conformément aux principes suivants:

- cette assurance ne comporte pas de couverture d'invalidité;

- les sommes prévues au présent article ne peuvent être utilisées à d'autres fins;
- Une fois par année ou lors de tout renouvellement, le Syndicat remet à 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.

25.07 Pour les fins d'application du présent article, la masse salariale 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.

## **ARTICLE 26 AUTRES AVANTAGES**

26.01 Pour qu'un avantage ou droit non compris dans la convention collective soit reconnu comme droit acquis, il doit avoir été dénoncé par écrit par le Syndicat et approuvé par la Ville avant le 4 décembre 2004.

Advenant un désaccord, le litige peut-être soumis à l'arbitrage selon la procédure sommaire d'arbitrage prévue à l'alinéa 21.14.

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 Les employés qui bénéficient du privilège de stationner gratuitement à leur lieu de travail ne conservent pas ce privilège lorsqu'ils sont transférés dans un autre lieu où un tel privilège n'existe pas.

Nonobstant ce qui précède, aucun employé embauché après le 5 octobre 2004 ne peut prétendre posséder le droit acquis de stationner à son lieu 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 contre-partie 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.

## **ARTICLE 28 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. Si ces cours ont lieu durant les heures de travail, il n'y a pas de retenue de traitement et l'employé n'est pas tenu de remettre en temps la période des cours, le tout sujet à entente entre la Ville et l'employé intéressé.

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. 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 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 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.

28.04 Le programme d'apprentissage est offert, de façon prioritaire, aux employés qui répondent aux exigences du programme d'apprentissage pour la fonction qui les intéresse.

28.05 Congé sans solde

- a) Un employé qui désire prendre un congé sans solde pour un motif jugé valable par la Ville peut obtenir la permission de s'absenter sans rémunération pour une période définie. La décision de la Ville n'est pas sujette à la procédure de griefs.
- b) Lors d'un congé sans solde, aucun employé n'occupe un autre emploi en qualité de salarié ou à son propre compte sans 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, les employés auxiliaires 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 RÉTROACTIVITÉ**

- 29.01 La rétroactivité sur les salaires, les primes, les allocations et les autres montants payables aux employés actifs ou retraités depuis le 31 août 2007, ou pour leur bénéfice, et sur les sommes payables au Syndicat est payée dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective.

**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.

30.02 Un congé avec solde est accordé par la Ville à trois (3) employés désignés par le Syndicat pour œuvrer exclusivement à l'intérieur du programme d'aide aux employés, et ce pour la durée de la convention collective. Les règles régissant ces libérations sont décrites à la clause 8.05 e).

### **ARTICLE 31 CONGÉS DE MATERNITÉ ET PARENTAUX**

#### **31.01 Congé de maternité**

- a) Sous réserve des alinéas k) et l), l'employée enceinte a droit à un congé de maternité sans traitement de 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 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 qui justifie de cinq (5) années d'ancienneté.

- a) L'employé qui compte vingt (20) semaines de service à la Ville avant le début de son congé de maternité ou de son congé parental aux fins d'adoption et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestation en vertu du Régime d'assurance *parentale*, est déclaré admissible à de telles prestations sans être exclu du bénéfice de telles prestations, a droit, pour chacune des semaines où il reçoit ou pourrait recevoir des prestations en vertu du *Régime d'assurance parentale*, à une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement hebdomadaire et la prestation d'assurance parentale qu'il reçoit ou pourrait recevoir, sans toutefois excéder :
  - vingt (20) semaines pour l'employée en congé de maternité ;
  - douze (12) semaines pour l'employé qui adopte un enfant.

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

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

- c) L'employé qui ne compte pas vingt (20) semaines de service à la Ville avant le début de son congé ou qui est exclue du bénéfice des prestations d'assurance parentale ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de l'indemnité prévue au paragraphe a). Toutefois, l'employée qui a accumulé, au sens du Régime d'assurance parentale, suffisamment de semaines assurables avant le début de son congé de maternité pour avoir 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 semaine qui suit la présentation par l'employée d'une preuve attestant qu'elle reçoit des prestations d'assurance parentale.
- e) Pour l'employé auxiliaire, le salaire hebdomadaire est obtenu en établissant la moyenne du traitement reçu au cours des six (6) mois précédant la prise du congé.
- f) En aucun temps, l'employé ne pourra recevoir un revenu supérieur à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement habituel en temps normal durant les semaines où il a droit aux prestations supplémentaires d'assurance parentale.

### 31.07 Congé pour raisons parentales – dispositions générales

- a) L'employé 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 n'a pas bénéficié d'un congé de maternité ;
  - Pendant les douze (12) premières semaines du congé parental si elle a bénéficié d'un congé de maternité.

Toutefois, l'employé 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 paragraphe, les jours fériés écoulés pendant le congé parental sont remboursés après la prise du congé parental, par un montant forfaitaire égal au traitement habituel, moins toute somme reçue de l'assurance parentale, s'il y a lieu.

- b) L'employé en congé parental 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 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 traitement 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.

Toute modification au *Régime québécois d'assurance parentale* ou aux règlements qui s'y rattachent sont réputés faire partie intégrante du présent article.

### **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 paragraphes suivants. Toutefois, la durée du Régime, y incluant la prolongation, ne peut, en aucun cas, excéder sept (7) ans.

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

### 34.04 Durée du congé

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

### 34.05 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 aux régimes d'assurances et de retraite s'il en fait la demande au début du congé et s'il verse la totalité des primes, incluant le part de la Ville. Le tout en tenant compte des dispositions des contrats d'assurances et du règlement de retraite applicables.

#### 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 assumer 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'i 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 septembre 2007 au 31 décembre 2012.

Les modifications apportées à la convention collective en vigueur le 31 août 2007 ne prennent effet qu'à compter de la signature de la présente convention collective sauf stipulation particulière dans l'une ou l'autre des dispositions de celle-ci.

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 \_\_\_\_\_<sup>e</sup> jour du mois d'octobre 2010.**

**POUR LA VILLE DE MONTRÉAL**

---

Gérald Tremblay, maire et président du Comité exécutif

---

Louis Roquet, directeur général

---

Jean Yves Hinse, directeur principal du Service du capital humain

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

---

Michel Parent, président

---

Daniel Gaucher, secrétaire trésorier

---

Jean-Pierre Moineau, comité de négociation

---

Mario Gauthier, comité de négociation (par intérim)

---

Louise Paquin, comité de négociation

---

Chantal Racette, comité de négociation

---

Marc Ranger, conseiller syndical SCFP

## Annexe A-1

### Liste des fonctions et taux de salaire

Ancien code	Nouveau code		Taux horaires
		<b>Groupe 1</b>	<b>19,82\$</b>
		<b>Groupe 2</b>	<b>20,17\$</b>
211	600090	Agent (e) de sécurité – classe 1	
210	600080	Agent (e) de sécurité – classe 1 étudiant	
		<b>Groupe 3</b>	<b>20,54\$</b>
408	600440	Aide-jardinier (ère)	
938	600030	Employé (e) restaurant	
089	607910	Palefrenier(ière)	
116	600470	Préposée (e) à l'entretien – Sports et loisirs	
339	600300	Préposée (e) à la cueillette des parcomètres	
120	600490	Préposé (e) à la réception et à l'expédition	
113	603240	Préposé (e) aux travaux et à la propreté	
114	600530	Préposé (e) aux travaux généraux (incluant auxiliaire assigné à la collecte des déchets)	
		<b>Groupe 4</b>	<b>20,91\$</b>
411	600560	Agent (e) de sécurité – classe II	
413	600550	Agent (e) de sécurité – classe II – étudiant	
230	600610	Inspecteur (trice) de bornes-fontaines	
331	600620	Poinçonneur (euse) au dépotoir de neige	
388	600630	Pourvoyeur (euse)	
		<b>Groupe 5</b>	<b>21,28\$</b>
277	600150	Aide-électricien (ne)	
131	607340	Appariteur(trice) – <i>fonction réservée</i>	
153	610010	Apprenti-menuisier(ière)	
916	600210	Conducteur (trice) de trains miniatures et d'embarcations à moteur	
203	600240	Égoutier (ère) – eaux et assainissement	
235	600260	Inspecteur (trice) de bornes-fontaines et chauffeur (euse)	
582	600280	Opérateur(trice) de pompes (égouts)	
956	600350	Préposé aux distributeurs automatiques	
169	600340	Préposé (e) aux services – approvisionnement en carburant	

Ancien code	Nouveau code		Taux horaires
		<b>Groupe 6</b>	<b>21,67\$</b>
343	600010	Agent (e) de récupération	
106	600120	Agent (e) de sécurité – télécommunications	
491	600390	Aide électro-mécanicien (ne) d'entretien – chauffage	
495	600410	Aide mécanicien (ne) d'entretien – usine de filtration de pompage	
137	600420	Aide mécanicien (ne) en tuyauterie – chauffage	
188	600680	Aide mécanicien (ne) en tuyauterie – Réfrigération	
148	600690	Aide-plombier(ière)	
165M	600710	Chauffeur (euse)	
380	600720	Chauffeur (euse) – camion postal	
268	600230	Décapeur (euse)	
314	600770	Ouvrier (ère) des eaux et de l'assainissement	
577	602360	Ouvrier (ère) des usines de filtration et de pompage	
249	600540	Surveillant(e) de serres	
		<b>Groupe 7</b>	<b>22,06\$</b>
265	611240	Aide-débosseleur(euse) - <i>fonction réservée</i>	
761	607720	Chauffeur(euse) de service	
162	600190	Chauffeur (euse) de véhicules motorisée – Classe « C »	
439	600220	Creuseur (euse) de coupes et marteau pneumatique	
128	607800	Manœuvre spécialisé(e)	
543	600820	Opérateur (trice) de compresseur	
416	602230	Préposé (e) à l'entretien de l'équipement de perception et à la cueillette des parcomètres	
225	600850	Préposé (e) au service – arénas	
001	603030	Préposé (e) au service – sports, loisirs et développement social	
897	608810	Préposé(e) au service - station pompage - <i>fonction réservée</i>	
438	600670	Traceur (euse) de ligne sur la Chaussée	
		<b>Groupe 8</b>	<b>22,46\$</b>
100	611330	Chargé(e) de la restauration *	
142	607740	Chauffeur(euse) et aide	
255	600880	Couvreur (euse)	
503	600940	Opérateur (trice) de machines-outils	

Ancien code	Nouveau code		Taux horaires
282	602990	Ouvrier (ère) général (e) de métiers – Biodôme	
092	607940	Pourvoyeur(euse) d'installations – station d'épuration	
624	600320	Préposé (e) à l'application de peinture	
093	607950	Préposé(e) à l'entretien des installations (station d'épuration)	
889	608770	Préposé(e) à l'entretien mécanique - <i>fonction réservée</i>	
229	600790	Préposé (e) au service – laboratoire	
372	600960	Préposé (e) au service – voie publique	
711	600870	Préposé (e) aux travaux de béton	
		<b>Groupe 9</b>	<b>22,86\$</b>
228	601020	Chauffeur (euse) et aide-électricien (ne)	
136	610800	Manœuvre (parcs et installations) - <i>fonction réservée</i>	
599	600810	Opérateur (trice) d'appareils motorisés C	
173	609620	Préposé(e) à la menuiserie - <i>fonction réservée</i>	
420	601100	Préposé aux compteurs circulation	
141	602860	Préposé (e) au procédé et au pompage – usine de filtration et de pompage	
504	601090	Préposé (e) aux ateliers – usines de filtration et de pompage	
095	607970	Préposé(e) aux menus travaux	
		<b>Groupe 10</b>	<b>23,27\$</b>
441	601110	Chargé (e) des travaux d'asphaltage (*)	
007	610900	Chauffeur(euse) d'autobus	
012	610980	Chauffeur(euse) de camions - appels d'urgence – <i>fonction réservée</i>	
155	605570	Chauffeur(euse)-commissionnaire - <i>fonction réservée</i>	
502	601130	Chauffeur (euse) opérateur (trice) d'appareils motorisés « B »	
269	601140	Décorateur (trice)	
330	601150	Finisseur (euse) de ciment	
419	601160	Jardinier (ère)	
217	610600	Manœuvre - réseau d'égouts - <i>fonction réservée</i>	
950	601170	Mécanicien (ne) – distributeurs automatiques, casiers et séchoirs	
899	604910	Mécanicien(ne) de machines fixes - <i>fonction réservée</i>	

Ancien code	Nouveau code		Taux horaires
048	606910	Ouvrier (ière) général(e) de métiers - arrondissements - <i>fonction réservée</i>	
666	601040	Poseur (euse) de revêtements souples	
161	605740	Préposé (e) à la signalisation - <i>fonction réservée</i>	
112	602880	Préposé (e) au service – garage – approvisionnement	
261	602960	Préposé (e) aux collections aquatiques	
396	601230	Préposé (e) aux soins animaliers	
447	601240	Réparateur (trice) de radiateurs	
		<b>Groupe 11</b>	<b>23,69\$</b>
355	601190	Calorifugeur (euse)	
236	601250	Égoutier (ère) et chauffeur (euse) « vactor »	
232	601260	Jardinier (ère) – jardin botanique ou régions et chauffeur (euse)	
241	601270	Mécanicien (ne) d’accessoires	
619	601300	Peintre	
195	607470	Préposé(e) à la mécanique - <i>fonction réservée</i>	
260	601050	Préposé à l’extermination	
750	600860	Préposé (e) au service – extincteurs chimiques	
635	601320	Tuyauteur (euse)	
		<b>Groupe 12</b>	<b>24,12\$</b>
107	602260	Animalier (ère)	
262	602970	Animalier (ère) – clinique vétérinaire	
123	601340	Aquariste (*)	
701	601350	Chauffeur (euse) de Bibliobus	
200	601360	Dépanneur (euse)	
423	601380	Jardinier (ère) en charge – régions (*)	
507	601400	Mécanicien (ne) de machines fixes 3e classe – chauffage et moteurs à vapeur (*)	
518	601280	Mécanicien (ne) serrurier (ère)	
540	601420	Opérateur (trice) d’appareils motorisés A	
172	609600	Opérateur(trice) dépanneur(euse) - arrondissement - <i>fonction réservée</i>	
900	604970	Opérateur(trice) et préposé(e) à l’entretien auditorium et arénas - <i>fonction réservée</i> *	
362	606460	Opérateur(trice) - préposé(e) aux installations – <i>fonction réservée</i>	
450	601440	Ouvrier (ère) en charge – Eaux et assainissement (*)	
623	602280	Peintre aspergeur (euse) – Bâtiments municipaux	

Ancien code	Nouveau code		Taux horaires
090	607920	Peintre en bâtiment et équipements municipaux	
678	602270	Préposé (e) à l'assignation des conducteurs (voie publique) (*)	
122	602290	Préposé (e) entomologique	
669	600000	Préposé(e) au réseau de captage du biogaz	
146	603780	Préposé(e) au service - eaux et assainissement – <i>fonction réservée</i>	
157	604660	Préposé(e) aux parcomètres - <i>fonction réservée</i>	
		<b>Groupe 13</b>	<b>24,55 \$</b>
292	601480	Élagueur (euse)	
433	601490	Jardinier (ère) en charge – régions et chauffeur (euse) (*)	
519	601500	Mécanicien (ne) d'instruments	
295	601410	Mécanicien (ne) de portes mobiles	
526	602300	Menuisier (ère) – Atelier de fabrication	
315	601520	Ouvrier (ère) en charge et chauffeur (euse) – Eaux et assainissement (*)	
057	607030	Peintre - arrondissement - <i>fonction réservée</i>	
622	601530	Peintre aspergeur (euse)	
632	601540	Plâtrier (ère)	
152	601550	Poseur (euse) de briques	
660	601560	Poseur (euse) de marbre – tuile – terrazo	
259	602950	Préposé (e) au service – collections vivantes	
709	601470	Remboueur (euse)	
448	601590	Surveillant (e) d'équipement mobile	
		<b>Groupe 14</b>	<b>25,00 \$</b>
151	601600	Briqueteur (euse) maçon (ne)	
442	601630	Horticulteur (trice) (*)	
494	601670	Mécanicien (ne) d'entretien – Usines de filtration et de pompage	
634	601690	Mécanicien (ne) en tuyauterie – Chauffage	
521	601510	Menuisier (ère)	
164	605750	Préposé(e) au service - installations et parcs - <i>fonction réservée</i>	
		<b>Groupe 15</b>	<b>25,45\$</b>
073	607700	Armurier(ière)	
901	609340	Briqueteur(euse) finisseur(euse) - arrondissement - <i>fonction réservée</i>	
440	601760	Chargé (e) de chantier de construction – Parcs	

Ancien code	Nouveau code		Taux horaires
		(*)	
318	601780	Ferblantier (ère)	
328	601790	Ferblantier (ère) couvreur (euse)	
341	601800	Forgeron	
443	601810	Horticulteur (trice) et chauffeur (euse) (*)	
085	607860	Mécanicien(ne) de machines fixes 2e classe – CUM	
612	607880	Menuisier(ière) d'installations	
156	604640	Métallier(ière)-soudeur(euse) - <i>fonction réservée</i>	
303	601710	Monteur (euse) d'acier de charpente	
306	601290	Monteur (euse) – Mécanicien (ne) – Vitrier (ère)	
930	603010	Opérateur (trice) d'équipement électromécanique – Jardin botanique et Insectarium	
615	601850	Peintre restaurateur (euse)	
633	601720	Plombier (ère)	
638	602310	Plombier (ère) – Usine de filtration et de pompage	
094	607960	Préposé(e) au procédé (eaux usées)	
121	602370	Préposé (e) à l'injection de coulis	
719	601870	Sérigraphie	
720	601880	Soudeur (euse)	
		<b>Groupe 16</b>	<b>25,91 \$</b>
745	601910	Ébéniste	
281	601920	Électricien (ne) – Bâtiments	
970	602850	Électro technicien (ne) – appareils d'incendie	
395	601950	Formateur (trice)	
479	601960	Machiniste	
246	602840	Mécanicien (ne) – appareils motorisés – approvisionnement et immeubles	
079	607810	Mécanicien(ne) (diagnostics)	
290	601680	Mécanicien (ne) – électricien (ne)	
517	601970	Mécanicien (ne) d'instrumentation	
163	602930	Mécanicien (ne) en tuyauterie – Biogaz	
256	601840	Mécanicien (ne) soudeur (euse)	
399	601640	Moniteur (trice) – Examineur (trice)	
133	602770	Opérateur (trice) d'équipement électromécanique	
207	601940	Poseur (euse) d'appareils de chauffage	
501	601740	Réparateur (trice) de carrosserie	
718	601990	Sérigraphie et chauffeur (euse)	

Ancien code	Nouveau code		Taux horaires
		<b>Groupe 17</b>	<b>26,37 \$</b>
167	604590	Électricien(ne) - arrondissement - <i>fonction réservée</i>	
278	602010	Électricien (ne) d'instruments	
276	602200	Électricien (ne) – éclairage	
206	602000	Électricien (ne) – transmission et distribution	
283	602020	Électronicien (ne)	
509	601830	Frigoriste – tuyauteur (euse)	
233	602030	Jointeur (euse) en télécommunication	
134	603300	Mécanicien (ne) d'entretien – Biodôme	
086	607870	Mécanicien(ne) d'expertise	
516	602320	Mécanicien (ne) en contrôle pneumatique – V.C.R.	
895	604920	Mécanicien(ne) en tuyauterie - <i>fonction réservée</i>	
084	607850	Mécanicien(ne) tuyauterie - réfrigération et chauffage	
024	611110	Peintre débosseleur(euse) - <i>fonction réservée</i>	
058	607040	Plombier(ière) chauffage - <i>fonction réservée</i>	
091	607930	Plombier(ière) d'entretien – station d'épuration	
226	601860	Préposé (e) au service – Planétarium Dow	
426	601730	Réparateur (trice) d'appareils sous-pression	
		<b>Groupe 18</b>	<b>26,85 \$</b>
275	602210	Électricien (ne) – feux de circulation	
291	602070	Électro technicien (ne)	
171	607640	Horticulteur(trice) pépiniériste paysagiste en charge - <i>fonction réservée</i> *	
083	607840	Mécanicien(ne) de machines fixes – 1ère classe (chauffage et moteurs à vapeur) *	
087	607890	Opérateur(trice) - station d'épuration	
597	602090	Outilleur (euse)	
815	603900	Ouvrier(ière) en charge - atelier mécanique - <i>fonction réservée</i> *	
124	603000	Soudeur (euse) – assembleur (euse) de machineries lourdes – forge	
214	602160	Travailleur (euse) de métal en feuilles	
		<b>Groupe 19</b>	<b>27,33 \$</b>
076	607750	Électricien(ne) d'entretien – station d'épuration	
285	602100	Électricien (ne) d'usines – entretien et opération	

Ancien code	Nouveau code		Taux horaires
286	602330	Électricien (ne) – en contrôle électrique et électronique – V.C.R.	
370	611360	Électrotechnicien - eau potable	
140	607770	Électrotechnicien(ne) – instrumentation et contrôle	
082	607830	Mécanicien(ne) d’entretien – usines	
520	602340	Mécanicien (ne) technicien (ne) – Usine de filtration et pompage	
254	603730	Opérateur(trice) usine - eaux potables - <i>fonction réservée</i>	
		<b>Groupe 20</b>	<b>27,83 \$</b>
174	606310	Électrotechnicien(ne) - arrondissement - <i>fonction réservée</i>	
132	602760	Électricien (ne) – transmission et distribution – Biodôme	
289	602110	Électro technicien (ne) – électronique et télécommunications	

## Annexe A-2

### Échelle de salaires 2007-2012

Groupe	01/09/07	01/01/08	01/01/09	01/01/10	Signature convention collective	31/12/10	01/01/11	01/01/12
001	19,82 \$	20,22 \$	20,62 \$	21,03 \$	21,45 \$	21,66 \$	22,09 \$	
002	20,17 \$	20,57 \$	20,98 \$	21,40 \$	21,83 \$	22,05 \$	22,49 \$	
003	20,54 \$	20,95 \$	21,37 \$	21,80 \$	22,24 \$	22,46 \$	22,91 \$	
004	20,91 \$	21,33 \$	21,76 \$	22,20 \$	22,64 \$	22,87 \$	23,33 \$	
005	21,28 \$	21,71 \$	22,14 \$	22,58 \$	23,03 \$	23,26 \$	23,73 \$	
006	21,67 \$	22,10 \$	22,54 \$	22,99 \$	23,45 \$	23,68 \$	24,15 \$	
007	22,06 \$	22,50 \$	22,95 \$	23,41 \$	23,88 \$	24,12 \$	24,60 \$	
008	22,46 \$	22,91 \$	23,37 \$	23,84 \$	24,32 \$	24,56 \$	25,05 \$	
009	22,86 \$	23,32 \$	23,79 \$	24,27 \$	24,76 \$	25,01 \$	25,51 \$	
010	23,27 \$	23,74 \$	24,21 \$	24,69 \$	25,18 \$	25,43 \$	25,94 \$	
011	23,69 \$	24,16 \$	24,64 \$	25,13 \$	25,63 \$	25,89 \$	26,41 \$	
012	24,12 \$	24,60 \$	25,09 \$	25,59 \$	26,10 \$	26,36 \$	26,89 \$	
013	24,55 \$	25,04 \$	25,54 \$	26,05 \$	26,57 \$	26,84 \$	27,38 \$	
014	25,00 \$	25,50 \$	26,01 \$	26,53 \$	27,06 \$	27,33 \$	27,88 \$	
015	25,45 \$	25,96 \$	26,48 \$	27,01 \$	27,55 \$	27,83 \$	28,39 \$	
016	25,91 \$	26,43 \$	26,96 \$	27,50 \$	28,05 \$	28,33 \$	28,90 \$	
017	26,37 \$	26,90 \$	27,44 \$	27,99 \$	28,55 \$	28,84 \$	29,42 \$	
018	26,85 \$	27,39 \$	27,94 \$	28,50 \$	29,07 \$	29,36 \$	29,95 \$	
019	27,33 \$	27,88 \$	28,44 \$	29,01 \$	29,59 \$	29,89 \$	30,49 \$	
020	27,83 \$	28,39 \$	28,96 \$	29,54 \$	30,13 \$	30,43 \$	31,04 \$	

Type de primes	01/09/07	01/01/08	01/01/09	01/01/10	Signature convention collective	31/12/10	01/01/11	01/01/12
Prime de nuit	0,81 \$	0,83 \$	0,84 \$	0,86 \$	0,88 \$	0,89 \$	0,90 \$	
Prime chef d'équipe	0,81 \$	0,83 \$	0,84 \$	0,86 \$	0,88 \$	0,89 \$	0,90 \$	
Chef d'équipe de nuit	1,62 \$	1,66 \$	1,68 \$	1,72 \$	1,76 \$	1,78 \$	1,80 \$	
Chef de groupe	1,02 \$	1,04 \$	1,06 \$	1,08 \$	1,10 \$	1,12 \$	1,14 \$	
Chef de groupe de nuit	1,83 \$	1,87 \$	1,90 \$	1,94 \$	1,98 \$	2,01 \$	2,04 \$	
Chef de groupe dans une des fonctions incluant la responsabilité	0,22 \$	0,22 \$	0,23 \$	0,23 \$	0,24 \$	0,24 \$	0,25 \$	

<b>Type de primes</b>	<b>01/09/07</b>	<b>01/01/08</b>	<b>01/01/09</b>	<b>01/01/10</b>	<b>Signature convention collective</b>	<b>31/12/10</b>	<b>01/01/11</b>	<b>01/01/12</b>
de chef d'équipe								
Chef de groupe de nuit dans une des fonctions incluant la responsabilité de chef d'équipe	1,03 \$	1,05 \$	1,07 \$	1,09 \$	1,12 \$	1,13 \$	1,15 \$	
Chef de groupe en rotation dans une des fonctions incluant la responsabilité de chef d'équipe	1,07 \$	1,09 \$	1,11 \$	1,13 \$	1,16 \$	1,17 \$	1,20 \$	
Désinfection des arbres et des plantes	0,81 \$	0,83 \$	0,84 \$	0,86 \$	0,88 \$	0,89 \$	0,90 \$	
Désinfection des arbres et des plantes la nuit	1,62 \$	1,66 \$	1,68 \$	1,72 \$	1,76 \$	1,78 \$	1,80 \$	
Chef d'équipe désinfection des arbres et des plantes	1,62 \$	1,66 \$	1,68 \$	1,72 \$	1,76 \$	1,78 \$	1,80 \$	
Chef d'équipe désinfection des arbres et des plantes la nuit	2,43 \$	2,49 \$	2,52 \$	2,58 \$	2,64 \$	2,67 \$	2,70 \$	
Chef de groupe désinfection des arbres et des plantes	1,83 \$	1,87 \$	1,90 \$	1,94 \$	1,98 \$	2,01 \$	2,04 \$	
Chef de groupe désinfection des arbres et des plantes la nuit	2,64 \$	2,70 \$	2,74 \$	2,80 \$	2,86 \$	2,90 \$	2,94 \$	
Prime de rotation complète	0,85 \$	0,87 \$	0,88 \$	0,90 \$	0,92 \$	0,93 \$	0,95 \$	

Type de primes	01/09/07	01/01/08	01/01/09	01/01/10	Signature convention collective	31/12/10	01/01/11	01/01/12
Chef d'équipe en rotation complète	1,66 \$	1,70 \$	1,72 \$	1,76 \$	1,80 \$	1,82 \$	1,85 \$	
Chef de groupe en rotation complète	1,87 \$	1,91 \$	1,94 \$	1,98 \$	2,02 \$	2,05 \$	2,09 \$	
Prime d'égoutier	0,81 \$	0,83 \$	0,84 \$	0,86 \$	0,88 \$	0,89 \$	0,90 \$	
Prime d'égoutier de nuit	1,62 \$	1,66 \$	1,68 \$	1,72 \$	1,76 \$	1,78 \$	1,80 \$	
Chef d'équipe égoutier	1,62 \$	1,66 \$	1,68 \$	1,72 \$	1,76 \$	1,78 \$	1,80 \$	
Chef d'équipe égoutier de nuit	2,43 \$	2,49 \$	2,52 \$	2,58 \$	2,64 \$	2,67 \$	2,70 \$	
Chef de groupe égoutier	1,83 \$	1,87 \$	1,90 \$	1,94 \$	1,98 \$	2,01 \$	2,04 \$	
Chef de groupe égoutier de nuit	2,64 \$	2,70 \$	2,74 \$	2,80 \$	2,86 \$	2,90 \$	2,94 \$	
Prime de remplacement d'outils (annuelle)	143,26 \$	146,13 \$	149,05 \$	152,03 \$	155,07 \$	156,62 \$	159,75 \$	

**2008** : À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008, les taux horaires sont augmentés de deux pour cent (2 %).

**2009** : À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, les taux horaires sont augmentés de deux pour cent (2 %).

**2010** : À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, les taux horaires sont augmentés de deux pour cent (2 %).

À compter de la date de la signature de la convention collective le montant forfaitaire versé de façon continue aux employés cols bleus est intégré aux taux de salaire et cesse d'être versé au même moment.

À compter du 31 décembre 2010, les taux horaires sont augmentés de un pour cent (1 %).

**2011** : À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, les taux horaires sont augmentés de deux pour cent (2 %).

**2012** : À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, les taux horaires sont augmentés selon l'indice 2011 des prix à la consommation (IPC) annualisé au Canada, tel que publié par Statistiques Canada (maximum 2 %).

Les ajustements des taux horaires sont apportés au plus tard le 31 mars 2012 et sont rétroactifs au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

## **ANNEXE B**

### **Cahier de description de fonctions**

# ANNEXE C

## Formule de distribution du temps supplémentaire

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

Matricule	Nom	Téléphone	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

#### 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 pourra conduire de véhicule motorisé

#### 1.3 Le taux horaire applicable dès la signature de la convention collective est de 12,50 \$ / heure. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, 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.

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

## 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 :

12,50 \$ / heure à compter de la date de signature de la convention collective. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, 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 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, 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, 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 aux régimes d'assurance et de retraite s'il en fait la demande au début du congé et s'il verse la totalité des primes, incluant la part de l'employeur, le tout en tenant compte des dispositions des contrats d'assurance et du règlement de retraite applicables.
- 7.3 Participation aux régimes d'assurance et de retraite 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, S.C.F.P., 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. D'ASGOSTINO, Nicolas	560217
11. ROSU, Nicolas	543049
12. GUERIN, François	564560
13. BOULAY, Gérard	556124
14. OUELLETTE, Richard	540899
15. PRIZIO, Carminé	563392
16. PAYETTE, Chantai	E32220
17. PERREAULT, Yves	563383
18. DÉSILETS, Sylvain	563134
19. 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 7.01 de la convention collective. En ce qui a trait à l'employée Chantal Payette, matricule : E32220, elle sera titularisée conformément à l'article 7.03 de la convention collective lorsque son ancienneté le lui permettra.

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 (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. Règlement des litiges / Processus de médiation préarbitrale

### PRÉAMBULE

**Attendu** la volonté des parties d'assainir les relations de travail et d'adopter une approche durable de résolution des litiges plutôt qu'une approche conflictuelle;

**Attendu** l'importance d'une concertation permanente tant avec les arrondissements que les différents services;

**Attendu** les gains importants à être réalisés par l'assainissement et la normalisation des relations de travail;

**Attendu** qu'il y a actuellement quelque 14 500 griefs actifs.

#### **Les parties conviennent de ce qui suit :**

1. Préalablement à la signature de la convention collective, le Syndicat a effectué une opération d'envergure qui a permis de disposer d'un nombre important de griefs et ce, sans préjudice et sans que leur règlement puisse être invoqué à titre de précédent. Il s'agit à titre d'exemples, notamment mais non exclusivement, de griefs relatifs aux contrats forfaitaires (sauf exceptions à être identifiées), à certaines politiques et directives de la Ville et de griefs antérieurs à 2004. Il va de soi qu'un tel exercice a été fait dans le respect des obligations qui incombent aux parties, notamment en matière d'obligation de représentation, pour ce qui est de la partie syndicale. Les parties complèteront le travail amorcé en ce sens d'ici le 15 octobre 2010. La liste des griefs considérés actifs au 15 septembre 2010 par le Syndicat est annexée à la présente lettre d'entente.
2. Par la présente lettre d'entente et en lien avec son préambule, les parties s'engagent à adhérer, dès la signature de la convention collective, à la procédure de médiation préarbitrale mise à la disposition des parties par la Direction des relations de travail du ministère du Travail du Québec. À cet égard, les parties présenteront une demande conjointe auprès de la Direction des relations de travail du Ministère, sur le formulaire prévu à cet effet, et ce, dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective pour qu'un médiateur soit désigné sans délai. Pour faciliter un tel exercice, les parties suspendront les auditions qui ne posent pas une difficulté quant à l'obligation de représentation qui incombe au Syndicat, suspension effective à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2010 jusqu'au 15 janvier 2011. Les parties

pourraient s'entendre pour prolonger ledit délai selon l'avancement des travaux.

3. Les parties devront procéder, en collaboration avec chacun des arrondissements et des services, à un examen exhaustif de l'ensemble des griefs visés au point 1 de la présente entente, faire les regroupements appropriés dans le but de faciliter l'exercice et identifier les règlements possibles. La procédure adoptée sera celle suggérée par le médiateur.
4. La présente procédure sera en place pour la durée de la convention collective. Les griefs individuels de nature disciplinaire et relatifs au lien d'emploi ne sont pas visés par la présente lettre d'entente. Il en est de même, le cas échéant, de tout grief de nature individuelle qui implique directement l'obligation de représentation du Syndicat.
5. À tout moment, les parties peuvent convenir de suspendre les délais prévus à la convention collective, et ce, par écrit, ou de toute autre mesure susceptible de favoriser l'atteinte des objectifs que se sont fixés les parties.
6. Un rapport exhaustif devra être complété au terme d'une période de vingt-quatre (24) mois de la signature des présentes afin d'en faire le bilan et d'y apporter les correctifs requis, le cas échéant.

## Liste des griefs actifs par le Syndicat date du 15 septembre 2010

La liste des griefs actifs déposée par le Syndicat à la Ville le 5 octobre 2010 est réputée faire partie intégrante de cette lettre d'entente.

## 6. Revalorisation / Emplois de métier

### PRÉAMBULE

**Attendu** le constat des parties quant à la nécessité d'un correctif salarial pour les emplois dits de métiers;

**Attendu** que la présente n'a pas pour effet de revoir en profondeur le « *Manuel de classification des fonctions* », la révision du *Manuel* ou l'implantation d'un nouveau *Plan d'évaluation des emplois* devant faire l'objet, si les parties décidaient d'aller en ce sens, de discussions ultérieures :

**Attendu** le point 16 de la recommandation du conciliateur.

### **Les parties conviennent de ce qui suit :**

1. Aux fins d'application et de compréhension de la présente, l'emploi de métier se définit en ayant comme base de référence les métiers de la construction et la notion de qualifications professionnelles. L'énumération des fonctions spécialisées visées apparaissent à l'annexe 1 de la présente entente.
2. La modification apportée à l'évaluation a pour seul effet d'apporter un correctif de deux (2) groupes de traitement à chacune des fonctions apparaissant à ladite annexe, correctif qui entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2011, au terme des travaux à être complétés. Les ajustements seront dès lors effectifs pour toutes les personnes occupant les fonctions visées.
3. Le correctif prévu au paragraphe 2 entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2011 pour les employés répondant aux critères suivants :
  - Être admissible à une retraite sans réduction entre le 1<sup>er</sup> janvier 2010 et le 30 juin 2014 selon les dispositions du régime Montréal.

Ou

- Être admissible à une retraite sans réduction d'ici le 31 décembre 2012 selon les dispositions des régimes d'ex-banlieues.

La liste des employés visés est transmise au Syndicat à titre indicatif. La liste définitive sera établie au 31 juillet 2011.

4. Cette entente dispose des litiges en cours jusqu'au moment de la signature de la présente, litiges touchant une ou des fonctions énumérées en annexe. Également, le litige concernant le salaire étudiant dans le dossier d'équité salariale est réglé.

## ANNEXE 1

Ancien code	Nouveau Code	Titre d'emploi
Groupe 10		
330	601150	Finisseur(euse) de ciment
Groupe 11		
355	601190	Calorifugeur(euse)
619	601300	Peintre
Groupe 12		
623	602280	Peintre aspergeur(euse) - Bâtiments municipaux
090	607920	Peintre en bâtiment et équipements municipaux
Groupe 13		
057	607030	Peintre - arrondissement - <b>fonction réservée</b>
622	601530	Peintre aspergeur(euse)
632	601540	Platrier(ière)
Groupe 14		
151	601600	Briqueteur(euse) maçon(ne)
494	601670	Mécanicien(ne) d'entretien - Usines de filtration et de pompage
634	601690	Mécanicien(ne) en tuyauterie -Chauffage
521	601510	Menuisier(ière)
Groupe 15		
901	609340	Briqueteur(euse) finisseur(euse) - arrondissement - <b>fonction réservée</b>
440	601760	Chargé(e) de chantier de construction - parcs *
318	601780	Ferblantier(ière)
328	601790	Ferblantier(ière) couvreur(euse)
341	601800	Forgeron(ne)
085	607860	Mécanicien(ne) machines fixes 2e classe - CUM
612	607880	Menuisier(ière) d'installations
156	604640	Métallier(ière)-soudeur(euse) – <b>fonction réservée</b>
306	601290	Monteur(euse) - Mécanicien(ne) - vitrier(ière)
303	601710	Monteur(euse) d'acier de charpente
930	603010	Opérateur(trice) d'équipement électromécanique-J. bot.-Insectarium
615	601850	Peintre restaurateur(trice)
633	601720	Plombier(ière)
638	602310	Plombier(ière) - Usines de filtration et de pompage
720	601880	Soudeur(euse)
Groupe 16		
281	601920	Électricien(ne) - bâtiments
970	602850	Électro technicien(ne) - Appareils d'incendie
246	602840	Mécanicien(ne) - Appareils motorisés - Appro. Immeubles
079	607810	Mécanicien(ne) (diagnostics)
517	601970	Mécanicien(ne) d'instrumentation
290	601680	Mécanicien(ne) électricien(ne)
163	602930	Mécanicien(ne) en tuyauterie - Biogaz
256	601840	Mécanicien(ne) soudeur(euse)

Ancien code	Nouveau Code	Titre d'emploi
133	602770	Opérateur(trice) d'équipement électromécanique
207	601940	Poseur(euse) d'appareils de chauffage
501	601740	Réparateur(trice) de carrosserie
Groupe 17		
167	604590	Électricien(ne) - arrondissement – <b>fonction réservée</b>
276	602200	Électricien(ne) - Éclairage
206	602000	Électricien(ne) - Transmission et distribution
278	602010	Électricien(ne) d'instruments
283	602020	Électronicien(ne)
509	601830	Frigoriste - Tuyauteur(euse)
233	602030	Jointeur(euse) en télécommunications
134	603300	Mécanicien(ne) d'entretien - Biodôme
086	607870	Mécanicien(ne) d'expertise
516	602320	Mécanicien(ne) en contrôle pneumatique - v.c.r.
895	604920	Mécanicien(ne) en tuyauterie - <b>fonction réservée</b>
084	607850	Mécanicien(ne) tuyauterie - réfrigération et chauffage
024	611110	Peintre débosseleur(euse) - <b>fonction réservée</b>
058	607040	Plombier(ière) chauffage - <b>fonction réservée</b>
091	607930	Plombier(ière) d'entretien – station d'épuration
226	601860	Préposé(e) au service - Planétarium Dow
426	601730	Réparateur(trice) d'appareils sous pression
Groupe 18		
275	602210	Électricien(ne) - Feux de circulation
291	602070	Électro technicien(ne)
083	607840	Mécanicien(ne) de machines fixes – 1ère classe (chauffage et moteurs à vapeur) *
597	602090	Outilleur(euse)
815	603900	Ouvrier(ière) en charge - atelier mécanique - <b>fonction réservée *</b>
124	603000	Soudeur(euse) - assembleur(euse) de machineries lourdes- forge
214	602160	Travailleur(euse) de métal en feuilles
Groupe 19		
076	607750	Électricien(ne) d'entretien – station d'épuration
285	602100	Électricien(ne) d'usines – entretien et opération
286	602330	Électricien(ne) en contrôle électrique et électronique - v.c.r.
370	611360	Électrotechnicien - eau potable
140	607770	Électrotechnicien(ne) – instrumentation et contrôle
082	607830	Mécanicien(ne) d'entretien – usines
520	602340	Mécanicien(ne) technicien(ne) - usines de filtration et de pompage
Groupe 20		
132	602760	Électricien(ne) – transmission et distribution – Biodôme
289	602110	Électro technicien(ne) - Électronique et télécommunications
174	606310	Électrotechnicien(ne) - arrondissement - <b>fonction réservée</b>

## 7. Calcul de l'ancienneté des employés

### PRÉAMBULE

**Attendu** que les parties ont convenu que le calcul de l'ancienneté pour tous les employés cols bleus serait identique;

**Attendu** que la convention collective définit l'ancienneté générale à l'alinéa 2.01 h);

**Attendu** que la définition d'ancienneté occupationnelle comme titulaire pour les employés occupant une fonction de chauffeur a été modifiée à l'alinéa 2.01 i) ;

**Les parties conviennent de ce qui suit :**

#### 1. Ancienneté générale, alinéa 2.01 h)

- a) La nouvelle date d'ancienneté générale pour les employés des ex-banlieues, s'il y a lieu, est établie dans les 60 jours de la signature de la convention collective;
- b) La nouvelle date d'ancienneté générale des employés cols bleus n'a aucun effet rétroactif;
- c) Pour établir le quantum des vacances, la nouvelle date d'ancienneté générale sera effective le 1er mai 2011.

#### 2. Ancienneté occupationnelle comme titulaire, alinéa 2.01 i)

- a) La nouvelle date d'ancienneté occupationnelle comme titulaire pour les chauffeurs, s'il y a lieu, est établie dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective;
- b) La nouvelle date d'ancienneté occupationnelle comme titulaire des employés cols bleus n'a aucun effet rétroactif;

## 8. Gestion de l' absentéisme

**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 30 juin 2011 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 ;
  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 dès le 31 décembre 2012, 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 2012, 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). 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.

## 9. Conditions applicables lors de la suspension de permis de conduire

La présente lettre d'entente s'applique uniquement aux employés titulaires.

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.

## 10. Entente sur la santé et sécurité

La banque d'heures de libération syndicale, aux fins de santé et de sécurité, est maintenue à six mille deux cent quarante (6 240) heures annuellement. Également, d'ici le 31 décembre 2010, les parties négocieront une entente sur l'application de la *Loi sur la santé et sécurité du travail* sur la base de la lettre d'entente LEBH-1989-1.

11. Liste des lettres d'entente de portée générale ou visant les services en vigueur à la signature de la convention collective

NO RÉFÉRENCE	OBJET	DATE DE SIGNATURE
01-LEB : 2008-01	Affichage de postes réguliers additionnelles (MRA)	21 avril 2008
01-LEB : 2008-02	Programme spécifique d'embauche (MRA)	13 décembre 2008
02-LEB : 2010-01	Relève horticulteur responsable des bonsaïs	23 juin 2010
02-LEB : 2010-02	Conducteurs de train miniature au Muséums Nature	5 août 2010
22-LEB : 2006-01	Équité salariale programme distinct	4 mai 2006
22-LEB : 2008-09	Centraide – Fondation Jacques Forest	19 juin 2008
22-LEB : 2009-09	Uniformisation des régimes de retraite des cols bleus de la Ville de Montréal	2 octobre 2009
22-LEB : 2009-10	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 : 2009-11	Exonération des cotisations au régime de retraite en cas d'invalidité	2 octobre 2009
22-LEB : 2009-12	Indexation automatique des rentes	2 octobre 2009
22-LEB : 2009-15	Conversion au régime de Montréal	1 <sup>er</sup> octobre 2010 (date du document car pas signée)
22-LEB : 2010-04	Processus de titularisation / comblement du plancher d'emploi 2010	25 mai 2010
28-LEBH : 2007-02	Horaire de travail – Complexe Environnemental de St-Michel	10 décembre 2007
28-LEB : 2008-01	Temps supplémentaire vannes du réseau primaire d'aqueduc	14 février 2008
28-LEB : 2008-02	Oxycoupage, Direction de l'eau potable	30 septembre 2008
34-LEB : 2009-01	Conditions particulières de travail des agents affectés à la Division de la sécurité	30 avril 2009
34-LEB : 2010-01	Transferts des menuisiers	25 mai 2010
35-LEB : 2006-01	Transfert d'activité (aréna	11 novembre 2006

NO RÉFÉRENCE	OBJET	DATE DE SIGNATURE
	Maurice-Richard, centre Pierre Charbonneau)	
35-LEB : 2008-01	Les sections serres et jardins extérieurs considérées comme unité administrative	31 décembre 2008
35-LEB : 2009-03	Temps supplémentaire des employés à l'entretien ménager du Jardin botanique de Montréal	12 août 2009
35-LEB : 2009-04	École des métiers de l'horticulture de Montréal	27 janvier 2010
35-LEB : 2009-07	Distribution du temps supplémentaire – division de la gestion des installations	22 octobre 2009
35-LEB : 2009-08	Tests d'eau à la piscine du complexe sportif Claude Robillard	22 octobre 2009
35-LEB : 2010-01	École des métiers de l'horticulture de Montréal	9 juin 2010
37-LEB : 2010-01	Affectation du personnel électrotechnicien en dehors des heures régulières de travail (SPVM)	10 mars 2010
49-LEB : 2010-01	Opérateur de traitement de l'eau, accréditation en traitement de l'eau	12 avril 2010

La signature de la présente convention collective n'a pas pour effet d'invalider les lettres d'ententes conclues à l'intérieur des arrondissements (lettres d'ententes portant sur les 17 points prévus à l'article 49.2 de la Charte de la Ville de Montréal) sous réserve des dispositions qui y sont spécifiquement prévues quant à leur dénonciation ou selon les mécanismes prévues à la Charte de la Ville de Montréal.