

## FOIRE AUX QUESTIONS – GÉNÉRAL

**MISE À JOUR DU 2 DÉCEMBRE 2021**

### RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE 2018-2024 SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL (SCFP, 301)

#### BLOC 1 : QUESTIONS GÉNÉRALES

**1. Quelle est la durée de la nouvelle convention collective?**

La convention collective est pour une durée de 7 ans, soit du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2024.

**2. Quand débutera l'application de la nouvelle convention collective?**

À moins de stipulations contraires, la nouvelle convention collective s'appliquera à compter de la date de la signature, soit depuis le 30 avril 2021.

**3. Quelle est la date de la signature de la nouvelle convention collective?**

La signature de la convention collective a eu lieu le 30 avril 2021.

#### BLOC 2 : QUESTIONS RELATIVES À LA RÉTROACTIVITÉ SALARIALE

**Note :** Voici quelques réponses aux questions liées à la rétroactivité, prenez note qu'au moment du versement de la rétroactivité, une foire aux questions (FAQ) spécifique sera envoyée et mise sur intranet afin de répondre aux questions.

**4. Quelles sont les augmentations économiques prévues à la nouvelle convention collective?**

1 <sup>er</sup> janvier 2018 :	1,75 %;
1 <sup>er</sup> janvier 2019 :	1,50 %;
1 <sup>er</sup> janvier 2020 :	2,25 %;
1 <sup>er</sup> janvier 2021 <sup>1</sup> :	2,00 %;
1 <sup>er</sup> janvier 2022 :	2,25 %;
1 <sup>er</sup> janvier 2023 :	2,00 %;
1 <sup>er</sup> janvier 2024 <sup>2</sup> :	Min 1,50 % et Max 2,15 % IPC Montréal.

---

N.B.: En cas de disparité entre ce document et la nouvelle convention collective 2018-2024, cette dernière prévaudra.

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

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

Les primes sont indexées selon les augmentations économiques ainsi que l'ajustement de 1,09 % au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Les employés de restaurant et surveillants ont accès à la prime de nuit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

La valeur de la prime pour le remplacement des outils est augmentée à 500,00 \$ à compter du 1<sup>er</sup> avril 2021.

## 5. À quel moment la Ville versera-t-elle aux employés cols bleus la rétroactivité salariale?

L'entente convenue entre les parties prévoit 3 étapes, une foire aux questions spécifiques à la rétroactivité sera affichée sur Intranet au moment du paiement :

1. **La mise à jour des salaires** a été effectuée dans la période de paie du 10 au 16 juillet 2021, dépôt du 29 juillet 2021.
2. **Le paiement de la rétroactivité** : toutes les heures rémunérées y inclus les primes et le temps supplémentaire a été effectué sur la paie du 25 novembre 2021 pour la période se terminant le 12 novembre 2021, suivant la mise à jour des salaires.
3. Finalement, une fois l'étape 2 complétée, suivra **le paiement des autres ajustements**, tels que : banques maladie ancienne (2005), prestation d'assurance invalidité ainsi que les ajustements de la portion assumée par la Ville pour les périodes durant lesquelles l'employé a reçu des prestations d'un régime étatique (RQAP, CNESST, IVAC, SAAQ).

## **6. Quels sont les éléments de rémunération sur lesquels la rétroactivité s'applique?**

Les heures régulières rémunérées : salaire de base incluant les heures d'absences rémunérées telles que les vacances, congés fériés, congés de maladie, congés mobiles, congés sociaux, heures de libération syndicales avec solde, tout autre congé rémunéré, les heures de temps supplémentaire et les primes.

## **7. Quelles sont les personnes qui sont éligibles à la rétroactivité salariale ?**

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

## **8. À quel moment la Ville va prélever le nouveau montant de la cotisation syndicale pour l'année 2021 prévu à l'alinéa 24.01 de la convention collective?**

Les modifications apportées à la cotisation syndicale auront lieu dans la période de paie du 10 au 16 juillet 2021, dépôt du 29 juillet 2021.

## **BLOC 3 : QUESTIONS RELATIVES AUX BANQUES ET AUTRES CONGÉS**

### **9. Est-ce que la nouvelle convention collective comporte des changements concernant les vacances?**

Les dispositions de la convention collective ont été modifiées afin qu'elles soient conformes aux dispositions de la *Loi sur les normes du travail*.

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

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

- Moins de 2 ans : 4 %;
- 2 ans moins de 5 ans : 6 %;

---

N.B.: En cas de disparité entre ce document et la nouvelle convention collective 2018-2024, cette dernière prévaut.

- 5 ans moins de 15 ans : 8 %;
- 15 ans moins de 20 ans : 10 %;
- 20 ans et plus : 12 %;

## **10. Qu'est-ce que la banque de report de vacances (BRV)?**

La banque de report de vacances (BRV) sera créée à compter du 1<sup>er</sup> mai 2022. Elle s'adresse aux employés titulaires seulement, elle ne peut compter plus de 108 heures et son solde peut être reporté d'une année de référence à l'autre.

Les employés titulaires peuvent transférer l'excédent de 108 heures dans la banque de report de vacances. L'utilisation des heures de la banque de report de vacances se fait conformément aux dispositions de la convention collective et elles sont rémunérées au taux de salaire de la fonction titulaire.

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

## **11. Est-ce que la nouvelle convention collective prévoit des changements concernant les crédits de congé de maladie ?**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, les crédits de congé de maladie utilisés par l'employé col bleu titulaire sont rémunérés à quatre-vingt pour cent (80 %) du taux de la fonction titulaire. Toutefois, le solde non utilisé demeure payé à cent pour cent (100 %).

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, les crédits de congé de maladie utilisés par l'employé auxiliaire sont rémunérés à quatre-vingt pour cent (80 %) du taux horaire moyen des fonctions occupées par l'employé au cours de l'année de référence précédente. Toutefois, le solde non utilisé demeure payé à cent pour cent (100 %).

## **12. Qu'est-ce que la banque d'heures prioritaires pour absence en maladie ou obligations familiales ou parentales?**

Pour la période de référence du 26 décembre 2020 au 31 décembre 2021 inclusivement, l'utilisation des dix-huit (18) heures de crédit de maladie pour absence en maladie ou obligations familiales ou parentales, conformément à la *Loi sur les normes du travail*, sont déduites des crédits de congé de maladie de soixante-douze (72) heures et sont payées à cent pour cent (100 %).

La banque d'heures prioritaires pour absence en maladie ou obligations familiales ou parentales sera octroyée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, l'employé titulaire a droit à un crédit annuel de dix-huit (18) heures dans sa banque d'heures prioritaires pour absence en maladie ou obligations familiales ou parentales, rémunéré à cent pour cent (100 %) du taux de sa fonction titulaire. Ces heures doivent être utilisées en priorité pour les absences en maladie, les obligations familiales ou parentales. Ces heures ne sont pas monnayables et ne peuvent être reportées à l'année de référence suivante.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, l'employé auxiliaire a droit à un crédit annuel de dix-huit (18) heures dans sa banque d'heures prioritaires pour absence en maladie ou obligations familiales ou parentales après trois (3) mois de services continus, rémunéré à cent pour cent (100 %), du taux horaire moyen des fonctions occupées par l'employé au cours de l'année de référence précédente. Ces heures doivent être utilisées en priorité pour les absences en maladie, les obligations familiales ou parentales. Ces heures ne sont pas monnayables et ne peuvent être reportées à l'année de référence suivante. Prenez note que l'application de cette disposition prendra fin lorsque les systèmes informatiques permettront d'appliquer intégralement la formule de paiement prévue à l'article 62 de la *Loi sur les normes du travail*.

### **13. De quelle façon la banque d'heures prioritaires pour absence en maladie ou obligations familiales ou parentales doit-elle être utilisée?**

Si un employé est obligé de quitter son travail pour cause de maladie, il doit d'abord utiliser sa banque d'heures prioritaires pour absence en maladie ou obligations familiales ou parentales. Par la suite, il doit utiliser ses crédits de congé de maladie, et ce, au prorata de ses heures ou fraction d'heures d'absence.

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

### **14. Est-ce qu'un employé col bleu titulaire peut utiliser ses banques pour combler le délai de carence de trente-six (36) heures ouvrables prévu lors d'une absence en invalidité de courte durée?**

Pour le délai de carence de trente-six (36) heures ouvrables, l'employé titulaire doit obligatoirement utiliser sa banque d'heures prioritaires pour absence en maladie ou obligations familiales ou

parentales. Par la suite, il doit utiliser ses crédits de congé de maladie. À défaut d'avoir un solde suffisant, il peut, à son choix, demeurer sans solde ou utiliser ses autres banques de congés.

## **15. De quelle façon la Ville va procéder au paiement des crédits de maladie acquis avant le 1<sup>er</sup> janvier 2005 ?**

Pour les employés qui détiennent des heures de maladie acquises avant le 1<sup>er</sup> janvier 2005, cette banque est abolie. Le solde des heures de maladie sera traité selon les modalités suivantes, au choix de l'employé.

L'employé aura la possibilité de transférer un maximum de cent huit (108) heures dans la banque de report de vacances (BRV). Il aura également la possibilité de recevoir un paiement sur un an, deux ans ou trois ans ou de transférer les sommes dans un REER. Les formulaires de choix seront transmis par la Ville. Le taux horaire utilisé pour le paiement sera celui du 31 décembre 2017.

## **16. Est-ce que la nouvelle convention collective prévoit des changements concernant les congés mobiles?**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, les parties conviennent de la réduction de la banque de congés mobiles de quarante (45) heures à vingt-sept (27) heures. Ces congés sont non monnayables et non transférables.

## **17. Qu'est-ce que le congé mieux-être et de quelle façon peut-il être utilisé?**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, l'employé titulaire a droit, au cours d'une année de référence, à neuf (9) heures de congé mieux-être.

L'employé auxiliaire a droit à un maximum de neuf (9) heures de congé mieux-être au cours d'une année de référence, à raison d'une (1) heure pour chaque tranche de cent soixante et onze (171) heures travaillées au cours de l'année de référence précédente. Le salaire versé durant ce congé est basé sur le taux horaire moyen des fonctions occupées par l'employé auxiliaire au cours de l'année de référence précédente.

Ce congé mieux-être peut être utilisé à tout moment dans la mesure où l'employé en a obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat ou la personne en autorité au moins quarante-huit (48) heures à l'avance.

Ce congé mieux-être doit être utilisé en une seule journée. Il est non monnayable et il ne peut être reporté à l'année de référence suivante.

## **18. Qu'est-ce que les congés personnels et de quelle façon peuvent-ils être utilisés?**

L'employé peut, sur approbation de son supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable, compte tenu des besoins de la Ville, et en autant qu'il puisse être remplacé sans charge additionnelle pour la Ville, s'absenter cinq (5) fois au cours de l'année de référence. Le total de ces absences ne doit pas dépasser le nombre d'heures de la semaine régulière de travail et chaque absence étant d'au moins une (1) heure.

À l'exception de la banque d'heures prioritaires pour absence en maladie ou obligations familiales ou parentales qui ne peut être utilisée à cette fin, ces absences sont déduites soit des crédits de congé de maladie, de la banque de temps compensé, du congé mieux-être ou du crédit de congé mobile, au choix de l'employé. De plus, ces absences peuvent être prises sans salaire, au choix de l'employé.

## **BLOC 4 : QUESTIONS RELATIVES À LA PÉRIODE OBLIGATOIRE DES 14 PREMIERS JOURS**

### **19. Pour les dossiers d'accident du travail qui ont débuté après le 30 avril 2021, quel est le taux horaire qui doit être utilisé pour le calcul des 14 premiers jours?**

Il faut utiliser les taux au 31 décembre 2017 pour le calcul des IRR (Indemnités de remplacement du revenu) des 14 premiers jours et déclarer les salaires 2017 sur les ADR (Avis de l'employeur et demande de remboursement) tant que les nouveaux salaires ne sont pas en vigueur au système de paie, soit 4 mois après la signature de la convention collective. Une correspondance sur ce sujet sera transmise dès que la date exacte sera connue.

### **20. Qui est responsable de faire les calculs d'ajustement dans les dossiers d'accident du travail à la suite de l'octroi des nouveaux salaires?**

Ce sera la division de la paie qui prendra en charge la rétroactivité des dossiers des unités (services et arrondissements), et ce, compte tenu du volume dans l'accréditation des cols bleus, la date de paiement de la rétroactivité pour ce type de dossier n'est pas déterminée.

***N.B. :** Ce document est un document évolutif qui sera mis à jour et bonifié en fonction de l'avancement des étapes relatives à l'implantation de la nouvelle convention collective.*

---

N.B.: En cas de disparité entre ce document et la nouvelle convention collective 2018-2024, cette dernière prévaudra.