

CONVENTION COLLECTIVE

DE TRAVAIL

=====

entre

LA COMMISSION DES SERVICES
ÉLECTRIQUES DE MONTRÉAL

et

LE SYNDICAT CANADIEN DE
LA FONCTION PUBLIQUE -
SECTION LOCALE 2755

2019 - 2023

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLES</u>	<u>SUJETS</u>	<u>PAGES</u>
1	But de la convention	4
2	Définitions	4
3	Statut des employés	5
4	Reconnaissance des droits et pouvoirs de la Commission..	6
5	Reconnaissance du Syndicat	7
6	Régime syndical.....	7
7	Droit d'affichage	8
8	Respect des droits et libertés de la personne	8
9	Liste des employés	8
10	Jour de paie	9
11	Ancienneté	9
12	Conditions générales de travail	10
13	Santé et sécurité	12
14	Régime de retraite	13
15	Assurance-hospitalisation et maladie	14
16	Création ou modification de fonction	15
17	Abolition de postes	17
18	Procédure de griefs	17
19	Arbitrage	18
20	Heures de travail	19
21	Travail supplémentaire	21
22	Vacances payées	24
23	Congés statutaires	26
24	Congés spéciaux	26
25	Paiement ou non paiement des absences dues à des activités syndicales	27
26	Absence pour maladie	29
27	Accidents de travail	30
28	Sécurité d'emploi	30
29	Changement de structure de la Commission	31
30	Comité d'accès à l'égalité	31
31	Congé parental	31
32	Formation professionnelle	33
33	Classification et salaires.....	33
34	Durée	35

TABLE DES MATIÈRES

ANNEXES

"A"	- Description des tâches	37
	- Journalier et apprenti-ouvrier d'entretien.....	38
	- Ouvrier d'entretien	39
	- Ouvrier en charge	42
"B"	- Autorisation de prélèvement pour fins syndicales.....	45
"C"	- Lettres d'entente.....	46
	- Restructuration du régime de rentes.....	46
	- Perte du permis de conduire	51
	- Équité	52
	- Libération syndicale et formation	53
	- Prime pour mini-chargeur.....	54
	<u>Nouvelle lettre d'entente</u>	
	- Semaine de quatre (4) jours.....	55
	- Annexe A Modalités – Semaine de quatre (4) jours	57

ARTICLE 1: BUT DE LA CONVENTION

Le but de la présente convention est:

- 1.01 D'établir des règlements bien définis régissant les relations entre les parties contractantes de façon à obtenir le meilleur rendement pour le fonctionnement profitable des entreprises de la Commission.
- 1.02 De fournir aux employés de la Commission des conditions de travail qui assurent dans une large mesure leur bien-être et leur sécurité.
- 1.03 De faciliter la solution des mésententes qui peuvent surgir de temps en temps entre la Commission et les employés, afin que leurs relations soient paisibles et harmonieuses.

ARTICLE 2: DÉFINITIONS

Pour les besoins de cette convention collective de travail:

- 2.01 "La Commission" veut dire : La Commission des services électriques de Montréal.
- 2.02 Le terme "employé" désigne toute personne à l'emploi de la Commission des services électriques de Montréal occupant une fonction régie par le certificat d'accréditation émis à l'égard du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2755, par le Ministère du travail et de la main-d'oeuvre, ou toute autre fonction que les deux (2) parties aux présentes ont considérée par entente comme étant accomplie par un salarié au sens du Code du Travail.
- 2.03 Un "employé régulier" signifie : tout employé qui rencontrant les prescriptions de la clause 2.04, a complété la période d'essai prévue à ladite clause, ou tout employé surnuméraire ayant fourni, au cours d'une période continue de douze (12) mois, un minimum de 1600 heures de travail; dans l'un ou l'autre cas, cet employé, pour devenir régulier, doit avoir subi avec succès l'examen administré par le médecin de la Commission.

Nonobstant ce qui précède, l'employé effectuant un remplacement de longue durée prévu à l'article 2.05 n'accumule pas les heures prévues au paragraphe précédent.

- 2.04 "Un employé en probation" signifie : un nouvel employé embauché par la Commission dans le but exprès de devenir un employé régulier et qui, à cette fin, est mis à l'essai pour une période de trois (3) mois à la fonction à laquelle il est destiné. Ladite période peut être prolongée d'un maximum de trois (3) mois après entente entre les parties aux présentes.

2.05 Un "employé surnuméraire" signifie : tout employé embauché par la Commission pour une durée limitée, à l'occasion d'un surcroît de travail ou pour accomplir des tâches d'une nature essentiellement occasionnelle ou saisonnière.

Le terme « employé surnuméraire » désigne également un employé embauché dans un poste temporairement dépourvu de son titulaire, quelle qu'en soit la durée. Nonobstant, l'article 2.03, cet employé est mis à pied lorsque l'employé régulier réintègre son poste.

Si le titulaire ne réintègre pas son poste et que le poste devient vacant, la Commission pourra garder l'employé surnuméraire à son service jusqu'à ce que le poste soit comblé. Dans ce dernier cas, si cet employé surnuméraire n'obtient pas le poste, il sera mis à pied à la date où le poste sera comblé.

Nonobstant, l'article 12.04, la Commission a un (1) mois à compter de la date où il y a confirmation que le titulaire ne réintègre pas son poste pour décider de le combler ou de le supprimer.

2.06 "Grief" veut dire : un différend s'élevant entre un ou plusieurs employés et la Commission quant à l'application et à l'interprétation de cette convention collective de travail, quant aux conditions de travail et tout traitement présumé injuste.

2.07 L'annexe "A" signifie : le plan d'évaluation des fonctions, la pondération des sous-facteurs d'évaluation, les évaluations des fonctions et la description des tâches de chaque fonction.

2.08 L'annexe "B" inclut la formule d'autorisation de prélèvement pour fins syndicales.

2.09 L'annexe "C" inclut les lettres d'entente.

2.10 Les annexes "A", "B" et "C" attachées à ce contrat font partie intégrante de cette convention collective de travail.

ARTICLE 3: STATUT DES EMPLOYÉS

3.01 L'employé en probation et l'employé surnuméraire sont sujets aux conditions de travail de la fonction pour laquelle ils ont été embauchés, à savoir: heures de travail, lieux, description de la tâche; ils reçoivent le salaire attaché à cette fonction et ont droit aux dispositions de la convention en ce qui concerne le travail supplémentaire, les vacances, les congés statutaires et spéciaux, les absences pour maladie, les accidents de travail, les équipements individuels et vêtements de travail requis, ainsi que l'article 8. En cas de présomption de discrimination exercée par l'une des parties, l'autre partie assume le fardeau de la preuve.

3.02 A la fin de la période prévue à la clause 2.04, si la Commission est satisfaite des services de l'employé en probation et si celui-ci a rencontré les exigences de la clause 2.03 de la présente convention, il devient employé régulier.

3.03 Nonobstant les dispositions des clauses 4.02 et 6.01, la procédure de griefs et d'arbitrage ne s'applique pas aux employés en probation ou surnuméraires, sauf en ce qui concerne les dispositions de la convention collective auxquelles ils ont droit et qui sont énumérées à la clause 3.01.

Donc, en tout temps, la Commission peut congédier ou mettre à pied un employé en probation ou un employé surnuméraire n'ayant pas acquis d'ancienneté en vertu des dispositions de l'article 11 et ces mesures ne peuvent être soumises à la procédure de griefs et d'arbitrage. Quant à l'employé surnuméraire qui a acquis de l'ancienneté, les dispositions prévues à la clause 11.02, dans les cas de mises à pied et de rappel, s'appliquent.

3.04 Tout employé surnuméraire accumule et peut faire valoir son ancienneté en conformité des dispositions de l'article 11. Cette ancienneté est calculée en années, en mois et en jours de service actif.

3.05 L'embauchage, par la Commission, d'employés surnuméraires ne doit pas avoir pour effet d'abolir ou de combler un poste régulier ni d'empêcher la création de postes réguliers additionnels.

ARTICLE 4: RECONNAISSANCE DES DROITS ET POUVOIRS DE LA COMMISSION

4.01 La Commission est entièrement responsable de l'administration de l'entreprise et de la direction des employés comprenant : embauchage, promotion, permutation, suspension, congédiement, réduction de grade ou mesures disciplinaires.

4.02 La Commission convient d'exercer ses droits en conformité des autres stipulations de la présente convention collective et elle accepte que toute décision qui affecte un ou plusieurs employés, soit assujettie à la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la présente convention. Nonobstant ce qui précède et nonobstant la clause 6.01, la procédure de grief et d'arbitrage ne s'applique pas lorsque la décision a trait à un cas pour lequel il est expressément mentionné dans la convention que ladite procédure de grief et d'arbitrage ne s'applique pas.

ARTICLE 5: RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 5.01 La Commission reconnaît le Syndicat comme agent négociateur unique et exclusif de tous les employés régis par la présente convention collective.
- 5.02 Sauf dans les cas où la sécurité d'une ou des personne(s) est en jeu, le personnel de la Commission qui est exclu de l'unité de négociations ne remplira aucun emploi régi par la présente convention.
- 5.03 Tout comité du Syndicat, lorsqu'il entreprend des démarches auprès de la Commission, peut se faire accompagner par un représentant du syndicat canadien de la fonction publique.
- 5.04 Le fait de donner des contrats à des personnes ou à des firmes de l'extérieur ne doit pas avoir pour effet de causer des mises à pied d'employé régulier.

ARTICLE 6: RÉGIME SYNDICAL

- 6.01 Tout nouvel employé donne à la Commission au moment de son embauche une procuration à l'effet de prélever sur son salaire la cotisation courante du Syndicat et de la remettre à celui-ci. Comme condition du maintien de son emploi, tout employé doit payer un montant égal à la cotisation fixée par le Syndicat.
- 6.02 Cette procuration, dont le texte apparaît à l'annexe "B" est mise en vigueur dès qu'elle est reçue par la Commission et elle a pour effet d'annuler toute autre autorisation donnée antérieurement par l'employé d'effectuer sur son salaire des prélèvements pour fins syndicales. Toutefois, l'employé régulier ne peut la révoquer que par un avis écrit à cet effet, signé de sa main et contresigné par un témoin. Ledit avis doit être reçu par la Commission entre le quatre-vingt-dixième (90ième) jour et le soixantième (60ième) jour précédant immédiatement la date d'expiration de la présente convention.
- 6.03 Tout employé membre du Syndicat lors de la mise en vigueur de la présente convention ou qui le devient par la suite doit demeurer membre pour la durée de la convention.
- 6.04 Le montant de la cotisation syndicale est fixé par les employés lors d'une réunion générale tenue par le Syndicat et une copie attestée de la résolution à cet effet est remise à la Commission qui la met en vigueur dans un délai raisonnable.
- 6.05 La Commission perçoit, en les retenant sur les chèques de paie hebdomadaire, les contributions régulières des membres du Syndicat et les cotisations pour fins syndicales des employés de la Commission qui lui en ont confié le mandat.
- 6.06 La Commission fait remise au Syndicat des sommes ainsi perçues chaque mois.

- 6.07 La Commission fournit au Syndicat à la fin de chaque mois une liste des employés concernés, indiquant pour chaque employé le montant qui a été retenu par la Commission durant ce mois.
- 6.08 Le Syndicat s'engage à protéger et à indemniser la Commission et/ou la Ville de Montréal contre toute réclamation qui pourrait être faite par un ou plusieurs employés au sujet des sommes retenues sur leur salaire en vertu du présent article et à dédommager la Commission et/ou la Ville de Montréal des frais que celle-ci pourrait encourir advenant une telle réclamation.

ARTICLE 7: DROIT D’AFFICHAGE

- 7.01 La Commission met à la disposition exclusive du Syndicat un tableau d'affichage situé à l'atelier, à un endroit accessible à tous les employés. Le Syndicat peut y afficher toute information ou communication pertinente aux affaires syndicales. Copie de tout document ainsi affiché devra être transmis au Directeur - Ressources humaines ou à son représentant.

ARTICLE 8: RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE:

- 8.01 Aux fins de l'application de la présente convention, ni la Commission, ni ses représentants, ni le Syndicat, ni les employés, ni leurs représentants n'exerceront directement ou indirectement de menace, contrainte, discrimination ou distinction injuste ou toute forme de harcèlement contre quelque employé que ce soit à cause de sa race, de sa couleur, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa religion, de ses convictions politiques, de sa langue, de ses origines ethniques ou nationales, de sa condition, son état de grossesse ou du fait qu'il est une personne handicapée ou qu'il utilise quelque moyen pour pallier son handicap ou parce qu'il exerce un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

ARTICLE 9: LISTE DES EMPLOYÉS

- 9.01 Dans les trente (30) jours qui suivront la signature de cette convention, la Commission fournira au Syndicat une liste des employés couverts par cette convention, comprenant la date d'entrée en service, ainsi que leur classification et leur salaire. Advenant tout changement à ladite liste, la Commission en avisera officiellement le Syndicat par écrit pas plus tard que quinze (15) jours après tel changement.
- 9.02 Dans les trente (30) jours qui suivront la signature de cette convention, le Syndicat fournira à la Commission une liste des employés faisant partie du comité exécutif du Syndicat ou de tout autre comité appelé à transiger avec la Commission. Advenant tout changement à l'un ou à l'autre de ces comités, le syndicat en avisera officiellement la Commission par écrit pas plus tard que quinze (15) jours après tel changement.

ARTICLE 10: JOUR DE PAIE

- 10.01 La Commission accepte de payer ses employés à tous les jeudis.
- 10.02 Le versement du traitement de tous les employés est effectué par virement automatique du salaire (dépôt direct) dans l'institution financière choisie par l'employé. Ce dernier doit fournir à la Commission les renseignements pertinents à l'installation de ce mode de paiement.
- 10.03 Le bulletin de paie contient les informations suivantes : le nom de l'employeur ; le nom de l'employé ; le titre de la fonction occupée ; la période de travail correspondant au paiement ; la date du paiement ; le nombre d'heures payées, le taux et les heures cumulées ; le nombre d'heures supplémentaires payées, le taux dudit temps supplémentaire ; la nature et le montant des primes, allocations ou commissions ; le salaire brut et les déductions ; le salaire net.

ARTICLE 11: ANCIENNETÉ

- 11.01 L'ancienneté de chaque employé couvert par cette convention est établie après la période de probation définie à la clause 2.04 et compte à partir de la date d'emploi.
- 11.02 Dans tous les cas de mouvements de personnel, l'ancienneté des employés réguliers est le facteur déterminant, sous réserve de la description des tâches apparaissant à l'annexe "A". Compte tenu de son ancienneté, un employé a le droit de demeurer dans la fonction qu'il occupe de façon satisfaisante.
- À défaut d'employés réguliers pour faire valoir leurs droits, les employés surnuméraires peuvent faire valoir leur ancienneté. Lorsqu'un employé surnuméraire a des droits d'ancienneté et qu'il a été mis à pied, la Commission l'informe du poste vacant et, si nécessaire, elle lui fait parvenir à cette fin un avis par courrier recommandé, à la dernière adresse fournie par ledit employé, qui doit y donner suite dans les sept (7) jours qui suivent s'il veut faire valoir ses droits pour ce poste vacant.
- 11.03 L'employé régulier qui, pour raison de santé ou d'âge devient inapte à remplir sa fonction, a la préférence sur tout autre employé ayant moins d'ancienneté que lui, pour muter à une fonction égale ou inférieure qu'il sera apte à remplir.
- 11.04 Un employé perd son statut d'ancienneté avec la Commission dans les cas suivants :

- 1- S'il est congédié pour juste cause;
 - 2- S'il quitte la Commission de son plein gré;
 - 3- S'il ne se rapporte pas au travail dans les dix (10) jours qui suivent son rappel à la suite d'une mise à pied ou à la suite d'une permission;
 - 4- S'il s'absente de son travail pour une période de plus de vingt et un (21) jours ouvrables sans permission ou motifs suffisants.
 - 5- Si comptant moins de vingt-quatre (24) mois d'ancienneté à la Commission, il n'est pas rappelé dans les douze (12) mois de sa mise à pied.
- 11.05 Dans tous les cas d'absences autorisées prévues à la présente convention collective, l'employé conserve et continue d'accumuler son ancienneté.
- 11.06 La Commission affichera à l'endroit mentionné à l'article 7 de la présente convention une liste révisée d'ancienneté chaque fois qu'un changement a lieu.

ARTICLE 12: CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL

- 12.01 Les employés qui se rapportent au temps habituel pour l'ouvrage, sont payés un minimum de quarante (40) heures par semaine. Dans les cas où les employés ne peuvent vaquer à leurs occupations régulières à cause de la température défavorable, la Commission peut leur confier tout autre travail compatible avec leurs fonctions.
- 12.02 La Commission s'engage à fournir sur demande aux employés réguliers:
1. 11 chemises ignifuges manches longues ;
 11 pantalons ignifuges (standard ou cargo) ;
 5 combinaisons ignifuges ;
 3 parkas d'hiver ignifuges (avec capuchon) ;
 3 salopettes d'hiver ignifuges ;
 7 t-shirts 100% coton manches longues et 7 courtes ;
 2 paires de bottes de sécurité (été) ;
 1 paire de bottes de caoutchouc (par-dessus) ;
 2 paires de bottes de sécurité (hiver) ;
 2 vestes à capuchons ignifuges ;
 3 cache-cous ignifuges et tuques ;
 2 dossards ignifuges ;
 2 paires de gants diélectriques classe 0 ;
 Gants de travail (différents selon les tâches) ;
 Casques de sécurité ;
 2 paires de lunettes de sécurité ;
 2 imperméables (manteaux et pantalons) ignifuges.
 2. Des armoires individuelles (locker) fermant à clé.

1. et 2 Ces articles demeurent la propriété de la Commission. L'employé est obligé de produire les articles usés pour en obtenir d'autres.

De plus, la Commission consent à entretenir les salopettes mises à la disposition du personnel de la Division Gestion du réseau.

12.03 Le transport des employés sur les lieux du travail devra répondre aux conditions d'hygiène et de sécurité normales.

12.04 Lorsqu'il y a une vacance permanente à combler dans une fonction ou un nouveau poste à remplir de manière permanente, la Commission s'engage à afficher la position ouverte sur le tableau d'affichage pour une période de deux (2) semaines. Lorsqu'un poste régulier est vacant, la Commission a trois (3) mois à compter de la date à laquelle il est devenu vacant, pour décider de le combler ou de le supprimer.

Nonobstant les dispositions de cette clause, un nouvel employé régulier en vertu de la définition prévue à l'article 2.03 occupe pour une période de 1040 heures la fonction de journalier, avant d'être promu comme apprenti ouvrier d'entretien pour une autre période de 1040 heures. Après ces deux périodes, l'employé devient ouvrier d'entretien. Ce processus est exempt de la procédure d'affichage.

12.05 Pour l'employé promu, à la fonction d'ouvrier en charge, au cours des six (6) premiers mois à sa nouvelle fonction, si de l'avis de la Commission cet employé ne peut remplir adéquatement sa fonction, il réintègre son ancienne fonction.

Au cours des six (6) premiers mois à sa nouvelle fonction, si l'employé désire retourner à son ancienne fonction, il réintègre son ancienne fonction.

12.06 Au cas où un employé réintègre son ancienne fonction, les employés qui ont été nommés à de nouvelles fonctions suite à la nomination dudit employé réintègrent également, à leur tour, leur ancienne fonction avec le salaire et les avantages qu'ils avaient avant leur nomination.

12.07 Un employé dont la conduite est sujette à un rapport ou à une mesure disciplinaire en est avisé par écrit dans les soixante (60) jours de la connaissance de l'infraction, avec mention de l'infraction qui lui est reprochée. Copie de ce rapport est transmise au Syndicat, par le Directeur - Ressources humaines.

12.08 Tout avis ou mesure disciplinaire est retiré du dossier d'un employé après une période de deux (2) ans.

12.09 Tout employé qui est en affectation temporaire à une fonction supérieure reçoit le taux horaire rattaché à cet emploi pour la période de son affectation temporaire.

12.10 La Commission doit fournir par écrit au Syndicat les raisons motivant tout congédiement, diminution de grade, suspension, transfert.

ARTICLE 13: SANTÉ ET SÉCURITÉ

13.01 La Commission convient de maintenir des mesures appropriées concernant la protection de la santé, la sécurité et l'intégrité physique des employés dans les lieux de travail, et ainsi continuer à prévenir les accidents.

Entre autres, la Commission s'assure que les mesures nécessaires sont prises afin de maintenir dans les lieux de travail des conditions de sécurité, d'hygiène, d'aération, de chauffage, d'humidité et d'éclairage répondant aux normes définies par le Gouvernement du Québec.

13.02 Il est du devoir de tous les employés de respecter les règlements de sécurité et veiller à prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger leur santé, leur sécurité ou leur intégrité physique.

13.03 La Commission s'engage à maintenir un "Comité de santé et sécurité" composé de quatre (4) membres dont deux (2) représentant la Commission et deux (2) représentant le Syndicat. Dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective, les parties se communiquent respectivement la liste de leurs membres du comité.

13.04 Le Comité de santé et sécurité a pour mandat:

1. d'approuver les éléments des programmes de santé et de prévention, de formation et d'information particulière au groupe d'employés régis par la présente;
2. d'étudier et de recommander les moyens et l'équipement de protection individuel ou collectif particuliers au groupe d'employés.
3. de participer à l'identification et à l'évaluation des risques reliés aux postes de travail et au travail exécuté par les employés;
4. de recommander au Directeur - Ressources humaines toutes les mesures préventives et correctives en rapport avec les accidents ou les maladies professionnelles, ainsi que des mesures générales en matière d'hygiène et de sécurité;
5. d'étudier les causes des accidents survenus au cours du mois écoulé;
6. de s'assurer que les principes prévus au paragraphe 13.01 et 13.02 sont respectés;
7. de recevoir les suggestions et les plaintes des employés relatives à la santé et sécurité du travail et d'y donner suite.

13.05 Le comité se réunit au moins une (1) fois à tous les trois (3) mois. De plus, s'il y a une urgence, sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties, le comité doit se réunir dans les trois (3) jours ouvrables.

- 13.06 Les représentants des employés au Comité participent aux réunions et travaux du Comité pendant les heures régulières de travail sans perte de salaire.
- 13.07 Le Directeur - Ressources humaines, ou son représentant, transmet sans délai au Syndicat copie des rapports d'accidents de travail survenus.
- 13.08 La Commission fournit tous les moyens et équipement de protection individuels ou collectif déterminés par règlement.
- 13.09 Advenant un accident sur un lieu du travail, deux (2) représentants à la prévention désignés par le comité de santé et sécurité, sont dégagés de leur travail le temps nécessaire pour faire enquête au sujet de l'accident. Cette enquête doit se faire immédiatement dans les cas graves et au plus tard dans les quarante-huit (48) heures pour les autres cas.

ARTICLE 14: RÉGIME DE RETRAITE

- 14.01 La Commission s'engage à maintenir en vigueur, le régime de rentes, ainsi que les régimes d'invalidité et à ne poser aucun geste qui aurait pour effet de diminuer les bénéfices consentis par lesdits régimes. Le tout, subordonné à l'autorité des instances fédérale et provinciale.

Si une loi ou un règlement ou une modification à une loi ou à un règlement a pour effet de diminuer les bénéfices ou les avantages permis par le régime de retraite, une évaluation actuarielle sera effectuée afin de déterminer le coût de cette réduction.

Après entente entre les parties, une bonification des avantages accessoires pour un montant équivalent à la réduction du coût sera effectuée en conformité avec les lois et les règlements en vigueur, rétroactivement à la date de mise en vigueur de la loi, du règlement ou de la modification à la loi ou au règlement.

Les parties s'entendent pour apporter les modifications prévues à la lettre d'entente signée afin de se conformer à la *Loi sur la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal*. Par ailleurs, les parties considèrent que les obligations de la Commission mentionnées aux paragraphes ci-dessus sont remplies.

- 14.02 La Commission s'engage à fournir à chaque employé un état de compte annuel, pour l'année fiscale du régime, comprenant le montant du crédit porté au compte de l'employé pour ladite année, ainsi que le montant de la rente projetée et acquittée.

- 14.03 Pour les employés actifs à la date de signature de la convention collective, la rente de retraite payable pour chaque année de service crédité à compter du 1^{er} janvier 2003 est celle prévue à l'article 8.01 c.1) du règlement du régime de rentes (formulaire dite 2,25% coordonnée), tel que défini dans le règlement du régime de rentes en vigueur en date du 19 mai 2005.
- 14.04 Lors de la prise d'un congé sans solde prévu à la présente convention collective, les options offertes à l'employé quant aux prélèvements des contributions pour le régime de retraite sont les suivantes :
- a) de continuer de verser ses cotisations au régime de retraite pendant la durée de son absence. La Commission continue dans ce cas de verser sa quote-part dans le régime de retraite pour ledit employé. Dans le cas de l'application de l'article 25.03, la Commission facture à tous les mois à l'organisme syndical auquel s'est joint l'employé, le montant qu'elle aurait versé ;
 - b) de suspendre le paiement de ses cotisations au régime de retraite jusqu'à son retour au travail. Dans ce cas, le remboursement des retenues pour arrérages, en sus de sa contribution régulière, doit se faire au taux qui permet le remboursement de sa part et de celle de l'employeur, sans exiger de l'employé plus de cinq pour cent (5%) par période de paie ;
 - c) de ne pas contribuer au régime de retraite pendant la durée de son absence.

ARTICLE 15: ASSURANCE-HOSPITALISATION ET MALADIE

- 15.01 La Commission s'engage à maintenir pour la durée de la présente convention collective les régimes d'assurances suivants :
- Régime d'assurance hospitalisation et maladie;
 - Régime d'assurance invalidité court terme;
 - Régime d'assurance invalidité long terme;
 - Régime d'assurance dentaire;
 - Assurance-vie une (1) fois le salaire;
 - Assurance-vie au conjoint et personnes à charge: (5000\$ pour le conjoint et 2000\$ par enfant);
 - Assurance-vie facultative pour l'employé ou le conjoint incluant l'assurance décès-mutilation accidentelle.
- 15.02 A chaque année, soixante (60) jours avant l'expiration du contrat avec l'assureur, la Commission étudie les représentations du Syndicat relativement aux améliorations à apporter au régime d'assurance maladie-dentaire.

S'il y a appel d'offres par la suite, le choix de l'assureur se fait par les parties dans les quinze (15) jours qui suivent et selon les engagements que la Commission a contractés avec la Section locale 305 du Syndicat canadien de la Fonction publique.

15.03 L'employé défraie une partie du coût des régimes d'assurance-collective mis en vigueur par la Commission. Sur une base globale, cette quote-part est établie à 50% du coût de l'assurance hospitalisation et maladie de même que le coût de l'assurance dentaire. Les cotisations de l'employé sont affectées en premier lieu au financement de toute assurance collective sur la vie en excédent de 25 000 \$. Tous les employés assujettis à la présente convention sont tenus d'y participer selon les modalités fixées par l'assureur.

Le coût de l'assurance-vie facultative et assurance décès mutilation accidentelle est payé à 100% par l'employé.

15.04 Tel qu'initialement prévu à la lettre d'entente signée le 3 juillet 1992, le rabais A.E. accordé par Services Canada devant être retourné aux employés est utilisé par la Commission pour payer une partie des primes d'assurance vie.

ARTICLE 16: CRÉATION OU MODIFICATION DE FONCTION

16.01 Si, au cours de la durée de la présente convention collective de travail, la Commission juge à propos de créer une nouvelle fonction ou de modifier une fonction existante, elle en avisera immédiatement le Syndicat par écrit.

16.02 Les parties reconnaissent s'être entendues sur le titre, la nature et les caractéristiques des fonctions couvertes par la présente, sur les exemples des tâches accomplies, sur les qualités et connaissances prépondérantes et sur le degré minimum d'instruction et d'expérience requis pour accéder aux dites fonctions.

Ces informations sont consignées à l'annexe "A" de la présente convention collective de travail.

16.03 Si de nouvelles fonctions sont créées ou si des fonctions existantes sont modifiées pendant la durée de la présente convention, la Commission s'engage à négocier les points suivants avec le Comité syndical d'évaluation composé de deux (2) membres du Syndicat accompagnés ou non des conseillers du Syndicat canadien de la Fonction publique:

- a) la description de la tâche, en tenant compte qu'il est du ressort exclusif de la Commission d'en déterminer le contenu;
- b) le titre attaché à la fonction;
- c) la rémunération à accorder et les heures normales de travail.

Les niveaux de rémunération en vigueur, ainsi que les descriptions actuelles des tâches servent de base pour les nouvelles fonctions ainsi créées et pour les modifications apportées aux fonctions existantes.

- 16.04 Aucun employé ne doit subir de réduction de salaire par suite de la reclassification de sa fonction ou d'un changement dans la description de sa tâche ni parce que la Commission lui demande de n'effectuer qu'une partie des tâches de la fonction qu'il occupe.
- 16.05 Nonobstant les dispositions de l'article 19 de la convention collective de travail en vigueur, toute mésentente entre les parties, suite aux négociations prévues à la clause 16.03, pourra être référée à l'arbitrage spécial établi ci-après dans un délai de soixante (60) jours de la date de l'avis écrit de l'une ou l'autre des parties à l'effet qu'il y a désaccord. La rétroactivité s'applique à compter de la demande de l'évaluation ou de la réévaluation.
- 16.06 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de la Commission de définir le contenu des fonctions.
- Compte tenu de ce qui précède, tout employé qui croit que les tâches auxquelles il est régulièrement assigné ont subi des modifications suffisantes pour justifier un changement de classe de salaire ou que l'ensemble des tâches décrites n'est plus représentatif des faits pourra loger un grief conformément à l'article 18 de la convention collective de travail en vigueur.
- 16.07 Nonobstant les dispositions de l'article 19 de la convention collective de travail en vigueur, tout grief prévu à la clause 16.06 pourra après avoir franchi la dernière étape de l'article 18 de la présente, être référé dans un délai maximum de soixante (60) jours de la date de la décision de la Commission, ou, à défaut de celle-ci, de l'expiration du délai prévu à cet effet, à l'arbitrage spécial prévu ci-après. La rétroactivité s'applique à compter de la demande de l'évaluation ou de la réévaluation.
- 16.08 Les parties demandent au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale de désigner un arbitre.
- 16.09 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à l'application des principes établis au présent article en matière de description et rémunération quant aux points en litige qui lui sont soumis et à la preuve présentée. Il n'a aucun pouvoir pour rendre des décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent la politique de rémunération de même que toute autre disposition de la présente. Sa décision est finale et lie les parties et ses honoraires et frais sont payés à parts égales par les parties.
- 16.10 S'il est établi lors de l'arbitrage qu'un élément d'une fonction affectant la classe de salaire de ladite fonction n'apparaît pas dans la description, bien que l'employé soit et demeure tenu par la Direction de l'accomplir, l'arbitre a mandat pour ordonner à la Direction d'inclure cet élément dans la description.

- 16.11 Tous les délais au présent article peuvent être prolongés avec le consentement des deux parties.

ARTICLE 17 **ABOLITION DE POSTES**

- 17.01 Lorsque la Commission abolit un poste ou une fonction, le titulaire du poste ou de la fonction abolie, protégé par la sécurité d'emploi, doit être placé dans un autre poste ou une autre fonction sans perte de salaire.

Lorsque la Commission abolit un poste ou une fonction, le titulaire du poste ou de la fonction abolie, non protégé par la sécurité d'emploi, peut déplacer un autre employé en vertu des critères prévus au premier alinéa de la clause 11.02, à défaut de quoi il est mis à pied.

ARTICLE 18: **PROCÉDURE DE GRIEFS**

- 18.01 Tout employé devrait, avant de soumettre un grief, tenter de régler son problème avec le Directeur - Gestion du réseau. À défaut d'entente, il peut soumettre son grief en la manière établie dans les clauses 18.03 et suivantes.
- 18.02 Le Syndicat forme un Comité de griefs de deux (2) membres. Le Comité peut représenter un ou des employés auprès de la Commission dans tous les griefs ou mécontentes qui peuvent surgir.
- 18.03 Tout employé ou groupe d'employés, ayant un grief d'un caractère général ou particulier, peut le soumettre en personne, seul ou accompagné d'un membre du Comité de griefs, ou par voie électronique, directement au Directeur des Ressources humaines. Ce dernier a vingt (20) jours pour rendre réponse par écrit. Tout grief doit être présenté dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours de la date de l'événement qui a donné naissance audit grief.
- 18.04 Tout grief présenté après la date limite fixée à la clause 18.03 ci-dessus, est considéré non avvenu par la Commission et retourné à son auteur qui n'a aucun recours pour le faire valoir selon la présente procédure.
- 18.05 Tout employé qui est appelé à comparaître devant le Directeur - Gestion du réseau ou devant le Directeur - Ressources humaines peut se faire accompagner du Comité de griefs.
- 18.06 Lorsque le Comité de griefs rencontre un ou plusieurs officiers de la Commission au sujet du grief d'un employé ou d'un groupe d'employés, l'une ou l'autre des deux parties patronales ou syndicales peut exiger que l'employé ou un représentant du groupe d'employés soit présent aux délibérations.

- 18.07 Toute mésentente relative aux conditions de travail ou à un traitement présumé injuste peut constituer un grief qui peut être soumis à l'arbitrage de la manière prévue dans la présente convention.
- 18.08 Tout membre du comité de griefs peut enquêter en toute liberté auprès des collègues ou des supérieurs immédiats d'un employé, au sujet d'une plainte ou d'un grief.
- 18.09 S'il n'y a pas entente entre la Commission et le Syndicat, le cas est soumis à l'arbitrage de la manière prévue dans la présente convention.
- 18.10 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief ne l'invalide pas, à la condition expresse qu'elle soit corrigée avant la date d'arbitrage.
- 18.11 Un employé ou groupe d'employés qui présente un grief ne doit en aucune façon être pénalisé, importuné ou inquiété à ce sujet par un supérieur.
- 18.12 Tout employé dont la conduite est sujette à un rapport ou une sanction disciplinaire doit en être avisé par écrit, cet avis indiquant les raisons exactes qui motivent tel rapport ou telle sanction. Une copie est transmise au syndicat. Seuls les avis disciplinaires dont l'employé et le Syndicat ont été avisés par écrit peuvent être invoqués lors d'un arbitrage. Le Syndicat peut faire un grief, les délais impartis aux présentes s'appliquant.
- 18.13 Tout employé peut obtenir, sur demande au Directeur - Gestion du réseau, des informations au sujet de son dossier officiel. Ces informations doivent être demandées durant les heures régulières de travail.

ARTICLE 19: ARBITRAGE

- 19.01 Tout grief ou mésentente n'ayant pas été réglé au moyen de la procédure énoncée à l'article 18 de la présente convention peut, en dernier ressort dans un délai de soixante (60) jours de la réponse du Directeur - Ressources humaines être soumis à un arbitrage tel que défini ci-après et le même délai s'applique aux griefs référés à un arbitrage par la Commission.
- 19.02 Les griefs sont soumis à un arbitre unique.
- 19.03 La partie qui soumet le grief à l'arbitrage doit suggérer les noms de trois (3) arbitres, choisis à même le bottin des arbitres de la Conférence des arbitres du Québec. L'autre partie doit dans un délai de dix (10) jours, soit :
- approuver la nomination de l'une des personnes proposées ;
 - suggérer les noms de trois (3) autres arbitres choisis à même le bottin des arbitres.

Advenant que les parties n'arrivent pas à s'entendre sur un arbitre, dans un délai de vingt (20) jours, une demande de désignation d'un arbitre est faite au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

- 19.04 Tout grief est soumis à l'arbitre par écrit. Le document doit contenir le résumé des faits qui ont donné naissance au grief et copie de ce document est remise sans délai au Directeur - Ressources humaines ou au Syndicat, selon le cas.
- 19.05 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs suivant la lettre et l'esprit de la convention. L'arbitre n'a autorité en aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans la présente convention.
- En matière disciplinaire, l'arbitre peut modifier, changer, confirmer ou infirmer la décision de la Commission ; il peut substituer son jugement à celui de la Commission et imposer toute mesure qu'il juge appropriée.
- 19.06 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 Commission et un représentant du Syndicat, afin d'obtenir tout renseignement qu'il juge nécessaire.
- 19.07 L'arbitre rend la décision par écrit dans les trente (30) jours du calendrier qui suivent la dernière journée d'audition. Il transmet simultanément copie de la décision à la Commission et au Syndicat.
- 19.08 La sentence de l'arbitre doit être motivée. Elle est exécutoire, finale et lie les parties. Elle doit être exécutée dans les dix (10) jours ouvrables après la réception de la décision par le Directeur - Ressources humaines. Elle ne peut rétroagir au-delà de trente (30) jours ouvrables de la date de la soumission du grief.
- 19.09 Le Comité de griefs, l'auteur ou les auteurs des griefs peuvent assister à toute séance d'arbitrage. Lorsque le grief émane d'un groupe d'employés, ceux-ci peuvent déléguer un représentant du groupe pour accompagner le Comité de griefs. Le représentant du S.C.F.P. a le droit en tout temps d'assister le Comité de griefs.
- 19.10 Les honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par la Commission et le Syndicat.

ARTICLE 20: HEURES DE TRAVAIL

- 20.01 Les heures régulières de travail pour les employés sont réparties ainsi sur une période de travail de 80 heures :
- De 07:00 à 16:00 pour tous les jours de travail à l'exception des jeudis et de 07:00 à 15:30 les jeudis.
- Une période de repas de 30 minutes de 11:30 heures à 12:00 heures est incluse chaque jour dans ces heures régulières de travail.

Les employés travaillant à l'extérieur ne reviennent pas au local de la Division Gestion du réseau pour la période de repas et restent alors sur les lieux du travail auxquels ils sont affectés.

Les modalités de cet horaire sont les suivantes :

a) Deux (2) semaines consécutives de travail de 40 heures sont regroupées ensemble afin de former une période. Chaque période de travail est de 80 heures. Chaque période de travail est répartie sur neuf (9) jours de travail au lieu de dix (10) (du lundi au vendredi de chaque semaine); le jour de congé qui en résulte dans une période est établi selon un horaire prédéterminé pour chaque employé selon les besoins de la division. Les employés travaillant dans une même équipe auront le même horaire prédéterminé.

Normalement, ce jour de congé est pris un lundi ou un vendredi.

b) Une banque de crédits-débits sera instaurée afin de simplifier le calcul des heures accumulées.

c) Le nombre maximum d'heures pouvant être accumulé dans la banque 9/10 est de 16h00. Le nombre d'heures déficitaires dans la banque ne peut dépasser 8h00.

d) En respectant les règles du nombre maximum de 9/10 à utiliser dans une période, un congé 9/10 peut être utilisé avec des journées de vacances ou d'autres journées d'absence pour compléter une semaine entière de congé.

e) Une journée complète d'absence exige un code d'absence pour 8h00.

f) Si un jour de congé férié tombe un lundi ou un vendredi ; le congé 9/10 pourra être reporté le mardi ou devancé au jeudi respectivement.

g) Les heures supplémentaires pourront être transposées dans la banque d'heures accumulées de 9/10 à la demande de l'employé, et ce, tout en respectant le maximum en c).

h) La Commission se réserve le droit de demander à un employé de reporter son jour de congé 9/10 à un autre jour.

Les heures de travail pour la période estivale seront révisées annuellement et devront faire l'objet d'une entente entre les parties.

20.02

Tout travail exécuté par un employé en plus des heures régulières de travail mentionnées à la clause 20.01 est considéré "travail supplémentaire" et rémunéré en conséquence.

ARTICLE 21: TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

- 21.01 a) Tout temps supplémentaire est rémunéré au taux de une fois et demie le taux régulier, pour tout travail accompli en surplus des heures régulières de travail, du lundi au vendredi inclusivement ou le samedi et ce, pour les quatre (4) premières heures de travail supplémentaire ; par la suite, le travail est rémunéré au taux double.
- b) Tout travail accompli le dimanche est rémunéré au taux double.
- 21.02 Tout employé tenu de travailler l'un des congés statutaires mentionnés à l'article 23 des présentes, est rémunéré au taux de une fois et demie le salaire régulier, plus la rémunération à laquelle il a droit pour ledit congé statutaire.
- 21.03 Nonobstant ce qui précède, sur demande de l'employé, la Commission accepte de compenser en temps remis les heures travaillées en temps supplémentaire.
- a) Le temps est compensé selon les barèmes du temps supplémentaire ;
- b) Le temps est repris après entente entre l'employé et son supérieur immédiat. Ce dernier ne peut refuser à moins de raison valable ;
- c) La limite d'accumulation de temps compensé est de trois (3) semaines ou quinze (15) jours ouvrables.
- 21.04 La CSEM établit et gère un tableau de temps supplémentaire pour la semaine et un pour la fin de semaine.
- a) La fin de semaine débute à 0h01 le samedi et se termine à 23h59 le dimanche ;
- b) Les tableaux sont remis à zéro le 1^{er} janvier de chaque année ;
- c) Tout temps supplémentaire effectué par un employé est comptabilisé et ajouté au tableau approprié, pour cet employé ;
- d) Un nouvel employé se voit attribuer le même nombre d'heures que l'ouvrier d'entretien qui a cumulé le plus d'heures au tableau en cause.
- 21.05 Les heures supplémentaires sont comptabilisées comme suit :
- travail à taux double : deux fois les heures effectuées ;
 - travail à taux et demi : une fois et demie les heures effectuées.
- 21.06 Tout employé appelé chez lui en dehors de ses heures régulières de travail pour venir effectuer un travail non planifié, en dehors de ses heures régulières de travail mentionnées à la clause 20.01, est rémunéré une fois le

minimum de trois (3) heures au taux double.

21.07 Lorsqu'il y a du travail supplémentaire à faire, le temps supplémentaire est réparti suivant la clause 21.09, à l'exception d'un travail déjà amorcé qui peut se continuer par la même équipe.

21.08 Par exception à la clause 21.07, le temps supplémentaire effectué durant une fin de semaine donnée doit être offert en bloc au(x) même(s) employés. Toutefois, cette disposition ne doit pas avoir pour effet qu'un employé travaille plus de 16 heures consécutives ou n'ait pas au minimum 8 heures consécutives de repos par période de 24 heures.

21.09 Lorsqu'il y a besoin d'effectuer du temps supplémentaire :

a) L'équipe est constituée suivant les étapes ci-dessous :

- 1- Comblement de l'ouvrier en charge ;
- 2- Comblement du ou des tâches chauffeurs de camions grues ;
- 3- Comblement du ou des tâches chauffeurs de camions de services ;
- 4- Comblement des ouvriers d'entretien.

b) **Comblement de l'ouvrier en charge**

L'employé ayant le moins d'heures comptabilisées au tableau, parmi les ouvriers en charge, est appelé en premier.

Si l'employé n'est pas disponible, la Commission passe alors au prochain employé ayant le moins d'heures comptabilisées au tableau parmi les ouvriers effectuant la fonction.

Lorsqu'aucun ouvrier en charge n'est disponible pour effectuer le temps supplémentaire, l'ouvrier d'entretien ayant la plus grande ancienneté est appelé à la condition qu'il ait déjà remplacé un ouvrier en charge à plusieurs reprises dans les dernières années.

S'il n'est pas possible de combler la fonction par un employé ayant déjà effectué celle-ci, aucun n'étant disponible, le temps supplémentaire est offert, par ancienneté aux employés d'entretien. Si aucun employé n'est disponible, la Commission applique le paragraphe 21.09 e).

c) **Comblement des tâches de chauffeurs de camion grue et camions**

L'employé d'entretien ayant le moins d'heures comptabilisées au tableau, pour chaque tâche, parmi les employés recevant une prime sur base régulière, en application du paragraphe 33.05, est appelé en premier.

Si l'employé n'est pas disponible, la Commission passe alors au prochain employé ayant le moins d'heures comptabilisées au tableau, pour chaque tâche, parmi les employés recevant une prime sur une base régulière, en application du paragraphe 33.05.

Si aucun employé effectuant la tâche (camion grue) n'est disponible, la Commission passe alors au prochain employé ayant la plus grande ancienneté parmi les employés recevant une prime sur une base régulière pour la tâche (camion), en application du paragraphe 33.05.

S'il n'est pas possible de combler la tâche (camions ou camion grue) en application du paragraphe précédent, le temps supplémentaire est offert, par ancienneté, aux employés d'entretien. Si aucun employé n'est disponible, la Commission applique le paragraphe 21.09 e).

d) Comblement du ou des ouvriers d'entretien

L'employé d'entretien ayant le moins d'heures comptabilisées au tableau est appelé en premier.

Si l'employé n'est pas disponible, la Commission passe au prochain employé ayant le moins d'heures comptabilisées au tableau. Si aucun employé n'est disponible, la Commission applique le paragraphe 21.09 e).

e) Si aucun employé n'est intéressé à faire du temps supplémentaire l'employé ayant le moins d'ancienneté et apte à effectuer la fonction/tâche est assigné pour effectuer le temps supplémentaire.

f) Pour l'application du présent article :

1) un employé est disponible :

- s'il est joignable ;
- il n'est pas en absence autorisée (CSST, paternité, maladie, vacances, etc.) ou ;
- il accepte le temps supplémentaire.

2) Une journée d'absence autorisée débute à minuit une (0h01) et se termine à vingt-trois heures cinquante-neuf (23h59). Toute absence autorisée de moins d'une journée est considérée comme une demi-journée d'absence et se termine à onze heures cinquante-neuf (11h59) ou vingt-trois heures cinquante-neuf (23h59) respectivement.

3) lorsque deux employés ont le même nombre d'heures comptabilisées, l'ancienneté prime.

4) Dans l'éventualité de la création d'une nouvelle fonction ou tâche, les mêmes principes pour combler du temps supplémentaire par fonction / tâche s'appliquent.

21.10 Tout employé requis d'effectuer du travail supplémentaire après zéro (00 :01) heure une d'une journée ouvrable a droit à une période de repos n'excédant pas huit (8) heures avant de reprendre son travail régulier, ladite période étant calculée comme suit :

- trois (3) fois le nombre d'heures consécutives de travail supplémentaire effectuées.

Si ladite période de repos se traduit par un retour au travail de l'employé après sept (7 :00) heures, ce dernier recevra quand même sa paie régulière de travail pour ladite période de retard autorisé.

ARTICLE 22: VACANCES PAYÉES

22.01 L'employé qui a moins d'un (1) an de service au 30 avril a droit à un (1) jour ouvrable de vacances payées par mois de service complet au cours de l'année fiscale antérieure, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables.

22.02 L'employé a droit, au cours de chaque année fiscale, au nombre de semaines de calendrier de vacances payées par mois complet de service tel qu'indiqué ci-après, pourvu qu'il ait complété le nombre d'années de service requis, au 30 avril de l'année fiscale précédente:

<u>Années de service</u>	<u>Nombre de semaines de vacances</u>
1 an, moins de 5 ans	3 semaines
5 ans, moins de 15 ans	4 semaines
15 ans, moins de 20 ans	5 semaines
20 ans, et plus	6 semaines.

22.03 Si un jour de congé ou une fête obligatoire désigné à l'article 23 tombe un des jours ouvrables d'une période de ses vacances, ce congé ou cette fête est ajouté aux vacances.

22.04 Le ou les congés mentionné(s) dans le paragraphe précédent sera ou seront pris à la fin de la période de ses vacances ou à tout autre moment, après entente entre la Commission et l'employé concerné.

22.05 La Commission déterminera le temps des vacances par ancienneté et en considérant les besoins de la Division à laquelle appartient l'employé. L'employé fera connaître la date demandée pour ses vacances au moins six (6) semaines à l'avance, la Commission aura deux (2) semaines pour confirmer.

- 22.06 Les employés seront rémunérés pour leurs vacances à leur taux régulier. Toutefois, l'employé qui, au moment de son départ en vacances, était en affectation temporaire à une fonction supérieure depuis vingt (20) jours ouvrables consécutifs, est rémunéré pour ses vacances au taux de la classification supérieure.
- 22.07 L'employé qui quitte le service de la Commission a droit au cours de l'année fiscale en cours aux jours de vacances accumulés en vertu des clauses 22.01, 22.02, ci-dessus, plus un jour ou un jour et demi ou deux jours ou deux jours et quart, ou deux jours et demi par mois complet de service depuis le début de l'année fiscale en cours, suivant qu'il a, au 30 avril de l'année fiscale, moins de un (1) an de service, un (1) an de service, cinq (5) ans de service, quinze (15) ans de service et vingt (20) ans de service.
- 22.08 Les vacances doivent être prises au cours de l'année fiscale (du 1er mai au 30 avril suivant) et ne doivent pas être cumulatives.
- 22.09 Les vacances doivent être prises en une seule ou, au maximum, en trois (3) périodes continues au cours d'une même année, selon les désirs de l'employé et en conformité de la clause 22.05. Toute semaine de vacances débute à minuit une (0h01) le lundi matin et se termine à vingt-trois heures cinquante-neuf (23h59) le dimanche suivant.
- 22.10 Sous réserve des besoins de l'employeur, l'employé régulier peut bénéficier d'un ou de plusieurs congés sans solde dont la durée ne doit pas excéder un an par période de cinq ans aux conditions suivantes :
- L'employé doit faire sa demande par écrit à son directeur au moins quatre (4) semaines à l'avance et s'entendre avec celui-ci sur la date de début et sur la durée du dit congé ;
 - Avant l'autorisation de ce congé, la priorité sera accordée aux vacances des employés.
- 22.11 L'employé qui, au 1er mai de l'année a atteint l'âge de soixante (60) ans, a droit à une semaine de calendrier (5 jours ouvrables) de vacances supplémentaires à celles prévues au présent article.

ARTICLE 23: CONGÉS STATUTAIRES

23.01 Les jours suivants sont chômés et payés:

- la Veille du Jour de l'An
- le Jour de l'An
- le lendemain du jour de l'An
- le vendredi Saint
- le lundi de Pâques
- la fête des Patriotes
- la fête nationale du Québec
- la fête du Canada
- la fête du travail
- l'Action de Grâces
- la Veille de Noël
- Noël
- le lendemain de Noël

23.02 L'employé a droit également à deux (2) jours de congés chômés et payés à prendre entre Noël et le Jour de l'An.

23.03 Si le jour férié est un samedi ou un dimanche, il est reporté à la journée ouvrable suivante. Toutefois, si les journées précédant Noël et le Jour de l'An coïncident avec un samedi ou un dimanche, elles sont reportées au vendredi précédant Noël et le Jour de l'An.

23.04 L'employé, sauf lorsque absent en congé sans paie ou absent par maladie sans paie, reçoit la paie d'une journée régulière d'ouvrage sans faire de travail les jours fériés désignés à la clause 23.01.

ARTICLE 24: CONGÉS SPÉCIAUX

24.01 Tout employé peut bénéficier d'une absence motivée, sans retenue de salaire dans les cas suivants:

- a) trois (3) jours ouvrables: à l'occasion de son mariage;
- b) un (1) jour ouvrable à l'occasion du mariage d'un enfant, d'un frère, d'une soeur;
- c) trois (3) jours ouvrables: à l'occasion du décès du conjoint, du père, de la mère, de la soeur, du frère ou de l'un de ses enfants, du beau-père, de la belle-mère;

- d) un (1) jour ouvrable: à l'occasion du décès d'un grand-parent, de l'oncle, de la tante, du gendre, de la bru, d'un petit-enfant, d'un grand-parent du conjoint, du beau-frère, de la belle-sœur. Une journée additionnelle est accordée à l'employé si la cérémonie se tient à plus de deux cents (200) kilomètres de l'atelier et que celui-ci subirait une perte de salaire régulier pour y assister ;
- e) le temps requis par un employé pour prêter le serment d'allégeance en vue de l'obtention de sa citoyenneté canadienne. Dans un tel cas, l'employé doit montrer sa convocation au Directeur - Gestion du réseau.
- f) le temps requis pour assumer la fonction juré ou témoin, sur présentation des pièces justificatives à cet effet.

24.02 Dans tous les cas, l'employé doit prévenir le Directeur - Gestion du réseau au moins vingt-quatre (24) heures avant son départ, dans la mesure du possible.

24.03 Les parties aux présentes conviennent que l'employé permanent qui désire se présenter à une mise en candidature ou se porter candidat à une élection fédérale, provinciale ou municipale bénéficiera d'un congé sans solde. Si sa candidature est rejetée ou s'il n'est pas élu lors des élections, l'employé pourra reprendre le travail dans les huit (8) jours qui suivent la présentation des candidats ou l'élection, selon le cas, sans perdre aucun des avantages auxquels il avait droit avant de prendre ce congé sans solde. S'il est élu député, il aura le choix de démissionner de son emploi à la Commission ou d'obtenir un congé sans solde durant la période où il est ainsi député. Un employé-député ayant opté pour un congé sans solde devra cependant indiquer par écrit, dans les soixante (60) jours suivant l'expiration de son mandat comme député, son intention de revenir au travail à la Commission, à défaut de quoi, il y aura alors cessation définitive de son emploi. La Commission aura trente (30) jours de la réception de cet avis pour assigner cet employé à un ancien poste ou à un poste équivalent. Un employé élu à une élection municipale pourra opter pour un congé sans solde d'une (1) journée par semaine pour la période de son mandat.

ARTICLE 25: PAIEMENT OU NON-PAIEMENT DES ABSENCES DUES À DES ACTIVITÉS SYNDICALES

25.01 Tout employé qui, durant ses heures de travail, doit assister à une assemblée entre la Commission et le Syndicat, soit pour griefs ou négociations de convention collective, conciliation et tribunal d'arbitrage, sera payé à son taux régulier, à condition qu'il ait avisé son supérieur immédiat si possible vingt-quatre (24) heures à l'avance.

25.02 Le délégué choisi par les membres du Syndicat pour les représenter à la convention nationale du Congrès du travail du Canada, la Fédération des travailleurs du Québec, et le Syndicat canadien de la fonction publique, ou l'employé appelé à siéger sur tout comité, conseil exécutif, etc... aura la permission de s'absenter pour le temps nécessaire, sans paie, ce qui ne sera pas considéré comme vacances. Ces congés ou absences sont sujets à l'approbation de la Commission qui accordera le nombre de jours requis pour que cet employé puisse assister ou siéger à ces réunions.

25.03 Sur demande écrite du syndicat, présentée à la Commission au moins une (1) semaine à l'avance, celle-ci convient de libérer un maximum d'un (1) employé pour occuper un poste au Syndicat canadien de la fonction publique, au Congrès du travail du Canada et à la Fédération des travailleurs du Québec.

Cette absence ou libération doit avoir une durée minimale d'un (1) mois et une durée maximale de cinq (5) ans. Aucun salaire n'est payé à l'employé durant une telle absence. Lorsque l'employé cesse d'occuper son poste auprès des organismes précités, il avise par écrit la Commission au moins deux (2) semaines à l'avance, de la date à laquelle il entend reprendre son emploi dans la classification qu'il occupait au moment du début de son absence.

Pendant la durée du congé spécial, l'employé conserve les années d'ancienneté qu'il avait acquises avant son départ de la Commission. La Commission continue de verser sa quote-part dans le régime de retraite en vigueur pour ledit employé. A tous les mois, la Commission facture à l'organisme syndical auquel s'est joint l'employé, le montant de la part qu'elle aurait versé, et à l'employé, la part que ce dernier doit verser en accord avec les règlements existants. Un même employé doit avoir repris son travail à la Commission pour une période continue d'un (1) mois avant de se prévaloir de nouveau de cette clause.

25.04 Sur demande du Syndicat, à moins de raisons impérieuses des besoins du service, la Commission accordera des congés d'absence à un maximum de deux (2) employés pour leur permettre d'assister au Congrès de la Fédération des Travailleurs du Québec, du syndicat canadien de la Fonction Publique, du Conseil du Québec du SCFP ainsi qu'à des stages de formation aux conditions suivantes:

- a) la demande doit être faite par écrit au Directeur - Ressources humaines au moins deux (2) semaines avant que l'absence ne se produise;
- b) l'absence ne doit pas dépasser dix (10) jours par employé par année contractuelle;
- c) lorsque les besoins de la division l'exigent, la Commission peut exiger une substitution de (ou des) employé(s), dont le(s) nom(s) a (ont) été proposé(s) par le Syndicat.

La Commission ne paie qu'un maximum de 160 heures par année contractuelle comme congés d'absence payés pour des activités syndicales tels que mentionnés ci-dessus. Les heures non utilisées durant une année contractuelle ne peuvent être en aucun cas ajoutées à celles de l'année contractuelle suivante.

ARTICLE 26: ABSENCE POUR MALADIE

Congés de maladie

26.01 Tout employé régi par la présente convention collective, a droit à onze (11) jours de maladie annuellement.

Les jours sont crédités à l'avance au début de l'année. Si un employé quitte la Commission au cours de l'année, il y a récupération au prorata de la partie d'année écoulée.

Congés personnels

26.02 L'employé peut, en informant son supérieur immédiat, s'absenter cinq (5) fois au cours de la période du 1er janvier au 31 décembre, sans dépasser un maximum de 5 jours ouvrables, pour des raisons personnelles.

Chaque absence est d'au moins une (1) heure par jour et est considérée comme une fois. Ces absences sont déduites de la banque de jours de maladie prévue à l'article 26.01. Si l'employé n'a plus d'heures dans sa banque de journées de maladie, ces absences sont sans traitement.

26.03 Au 31 décembre de chaque année, le solde des jours en maladie est compensé en argent ou en temps, au choix de l'employé;

a) la compensation en temps doit être prise entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année qui suit, à une date déterminée après entente avec le supérieur immédiat, selon les besoins du service;

b) le nombre de jours de maladie non utilisés à la fin de chaque année est rémunéré au taux en vigueur à cette date et payé au plus tard avec la dernière paie de février. Ce montant peut être versé, à la demande de l'employé, à un REER ou au Fonds de solidarité - F.T.Q.

26.04 Si l'employé décède, ses héritiers ou ses ayants droits reçoivent les bénéfices monétaires énoncés dans le présent article.

26.05 Si l'époux ou l'épouse d'un employé est retenu(e) à la maison par la maladie et requiert, de ce fait, les soins qu'aucune autre personne de la maison autre que l'employé ne peut lui prodiguer, cet employé peut prendre quelques jours de congé pour maladie pour pourvoir aux soins du (de la) malade. La Commission pourra vérifier et contrôler les faits et l'employé doit informer son supérieur immédiat.

26.06 Les cinq (5) premières journées d'absence pour maladie ou accident, autre qu'un accident de travail, sont déduites du crédit d'heures en maladie prévu à l'alinéa 26.01.

La Commission paie à tout employé qui s'absente en raison de maladie ou d'accident autre qu'un accident de travail, à partir de la sixième (6e) journée d'absence à la dixième (10e) journée d'absence inclusivement, une indemnité égale à cent pour cent (100%) de son salaire régulier.

Après dix (10) jours consécutifs d'absence pour maladie, l'employé reçoit une indemnité hebdomadaire versée par le régime d'assurance-invalidité de courte durée, équivalente à 75% de son salaire régulier, pour une période de vingt-six (26) semaines.

- 26.07 Les prestations d'invalidité de longue durée seront équivalentes à soixante-dix (70%) du salaire mensuel de l'employé. Le délai de carence est de six (6) mois. Elles sont indexées au deuxième anniversaire de prestations selon le taux d'indexation des rentes par le Régime de rentes du Québec le 1er janvier de l'année civile en cours lors de l'indexation, avec un maximum de 5%.

ARTICLE 27: ACCIDENTS DE TRAVAIL

- 27.01 Dans les cas d'accidents subis ou de maladies contractées dans l'exercice de ses fonctions, l'employé reçoit de la Commission un montant égal au revenu net qu'il aurait normalement reçu pour ses heures régulières de travail, pendant les six (6) premiers mois que dure l'incapacité totale temporaire. Quant au reste, les dispositions de la Loi sur les accidents du travail sont appliquées, de même que celles du régime d'assurance-invalidité.

- 27.02 Si la réclamation de l'employé à la Commission de la santé et de la sécurité du travail est cependant refusée, l'employé devra rembourser à la Commission les sommes que ce dernier aura versées en vertu des dispositions de l'alinéa qui précède.

Le remboursement se fera à même la banque de congés-maladie de l'employé ou, à défaut, par déductions à la source s'étendant sur une période représentant le double de la période où l'employé a reçu, sans droit, les sommes prévues à la clause 27.01, à moins d'entente sur une période de récupération différente.

ARTICLE 28: SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 28.01 Aucun employé régulier ayant l'équivalent de vingt-quatre (24) mois et plus de service continu ne peut être mis à pied, remercié de ses services, ni ne subir de baisse de salaire ou de classe.

Aux fins de cette clause, le service continu est toute période d'emploi, à titre d'employé régulier ou en probation, rémunéré ou non par la Commission, et qui n'est pas interrompu par une des causes énumérées à l'article 11.04. Le congé de maternité et d'adoption de vingt (20) semaines prévu à l'article 35 sont également considérés comme du service continu. Cependant, l'absence maladie longue durée n'est pas considérée comme du service continu.

28.02 Sous réserve des autres dispositions de la présente convention collective, la Commission, dans le but de respecter les dispositions prévues à la clause 28.01 qui précède, peut décider de replacer un employé surplus à un emploi de même classe ou de classe inférieure.

ARTICLE 29: CHANGEMENT DE STRUCTURE DE LA COMMISSION

29.01 Dans le cas où, par législation ou autrement, il y a division, fusion ou changement des structures juridiques de la Commission, 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 Commission.

Cette dernière 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.

ARTICLE 30: COMITÉ D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

30.01 Les parties aux présentes conviennent de travailler à l'élaboration et à l'implantation d'un programme d'égalité des chances en vue de faciliter l'accès à l'emploi et à la promotion du personnel féminin ainsi que des minorités ethniques.

A ce titre, un comité de travail sera formé afin de formuler des recommandations portant sur l'ensemble des actions à prendre en vue de faciliter l'accès à l'emploi et à la promotion du personnel féminin ainsi que des minorités ethniques. Ce comité composé d'un représentant de l'employeur et d'un représentant du Syndicat, sera formé dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention collective.

ARTICLE 31: CONGÉ PARENTAL

31.01 L'employée enceinte a droit à un congé de maternité sans traitement de vingt (20) semaines consécutives, cependant elle peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse, en produisant un certificat de son médecin attestant qu'elle est incapable d'occuper sa fonction.

- 31.02 L'employée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20ième) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.
- 31.03 La répartition du congé de maternité avant et après l'accouchement appartient à l'employée et comprend le jour de l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la dix-huitième (18ième) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.
- 31.04 Pour obtenir le congé de maternité, l'employée doit donner un préavis à son supérieur immédiat au moins deux (2) semaines avant la date du départ.
- 31.05 A son retour au travail après le congé de maternité ou le congé sans solde prévu à l'article 31.08, l'employée retourne au poste qu'elle occupait au moment de son départ.
- 31.06 L'employé admissible aux prestations de l'assurance-chômage qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité, a droit de recevoir durant son congé de maternité:
- a) Pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance-chômage et pour chacune des semaines qui suivent la période où elle reçoit des prestations d'assurance-chômage, une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95%) de son traitement hebdomadaire, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20ième) semaine du congé de maternité.
 - b) Pour chacune des semaines où elle doit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-quinze pour cent (95%) de son traitement hebdomadaire de base et la prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit ou pourrait recevoir.
- 31.07 Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'employée est rémunérée.
- 31.08 L'employée a droit de faire suivre le congé de maternité prévu dans les articles précédents par un congé sans solde pouvant aller jusqu'à deux (2) ans à la suite du congé de maternité. Dans ce cas, elle doit aviser la Commission de sa décision de se prévaloir de ce privilège trois (3) semaines avant l'expiration de son congé de maternité. Lorsqu'elle sera apte à reprendre le travail, elle devra trois (3) semaines avant la fin du congé sans solde, en informer, par écrit, le Directeur - Ressources humaines ou son représentant. L'employée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à son employeur est présumée avoir démissionné.
- 31.09 L'employé(e) qui adopte légalement un enfant a droit à tous les bénéfices prévus aux alinéas précédents.

31.10 L'employé dont la conjointe accouche a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines.

Tout employé peut bénéficier d'une absence motivée sans retenue de salaire, de deux (2) jours ouvrables à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. A cette occasion, l'employé peut également s'absenter pendant trois (3) autres jours ouvrables sans rémunération.

31.11 Aucune prestation supplémentaire de chômage (PSC) ne peut être versée à la personne inadmissible aux prestations d'assurance-chômage ou exclue de celles-ci, sauf durant la période du délai de carence (période d'attente).

De plus, les employés concernés par les prestations supplémentaires de chômage de maternité n'ont aucun droit acquis aux PSC, si ce n'est de recevoir des prestations durant les périodes de chômage précisées dans la présente convention collective.

ARTICLE 32: FORMATION PROFESSIONNELLE

32.01 La Commission remettra des billets d'autobus à tout employé utilisant les transports en commun pour se rendre à tout cours de formation demandé par la Commission durant les heures de travail ou remboursera le billet de stationnement s'il s'y rend en voiture. De plus, à compter de la signature de la convention, un déboursé de 11,78\$ sera remis à l'employé pour sa période de repas, lors de tout cours de formation donné durant une journée complète en-dehors du siège social ou de la bâtisse sur Hogan.

Pour les années suivantes, ce montant est indexé du même pourcentage que celui prévu pour le salaire et indiqué à l'alinéa 33.02.

ARTICLE 33: CLASSIFICATION ET SALAIRES

33.01

Fonction	Taux horaire au 01-01-2019	Taux horaire au 01-01-2020	Taux horaire au 01-01-2021	Taux horaire au 01-01-2022	Taux horaire au 01-01-2023
Journalier	24,44 \$	24,99 \$	25,49 \$	26,06 \$	26,58 \$
Apprenti-ouvrier d'entretien	25,63 \$	26,21 \$	26,73 \$	27,33 \$	27,88 \$
Ouvrier d'entretien	27,57 \$	28,19 \$	28,75 \$	29,40 \$	29,99 \$
Ouvrier en charge	33,95 \$	34,71 \$	35,40 \$	36,20 \$	36,92 \$

33.02 À compter du 1^{er} janvier 2019, ou de la date de son engagement s'il est embauché après cette date, l'employé est rémunéré suivant les taux horaires prévus à l'alinéa 33.01.

- a) Le taux horaire individuel de l'employé au service de la Commission est augmenté de 1,5% à compter du 1^{er} janvier 2019.
- b) Le taux horaire individuel de l'employé au service de la Commission est augmenté de 2,25% à compter du 1^{er} janvier 2020.
- c) Le taux horaire individuel de l'employé au service de la Commission est augmenté de 2% à compter du 1^{er} janvier 2021.
- d) Le taux horaire individuel de l'employé au service de la Commission est augmenté de 2,25% à compter du 1^{er} janvier 2022.
- e) Le taux horaire individuel de l'employé au service de la Commission est augmenté de 2% à compter du 1^{er} janvier 2023.

33.03 À compter de la signature de la convention collective, une prime de 0,85\$ (année 2020) est accordée pour un minimum de huit (8) heures, à l'employé devant conduire un camion.

Pour les années suivantes, cette prime est indexée du même pourcentage que celui prévu pour le salaire indiqué à l'alinéa 33.02.

Le tableau ci-dessous représente le résultat de ce calcul pour la convention collective en vigueur :

	Prime horaire à La signature	Prime horaire au 01-01-2021	Prime horaire au 01-01-2022	Prime horaire au 01-01-2023
Camion	0,85\$	0,87\$	0,89\$	0,91\$

33.04 À compter de la signature de la convention collective, une prime de 1,30 \$ (année 2020) est accordée pour un minimum de huit (8) heures, à l'employé devant conduire un camion grue (camion à benne).

Pour les années suivantes, cette prime est indexée du même pourcentage que celui prévu pour le salaire indiqué à l'alinéa 33.02.

Le tableau ci-dessous représente le résultat de ce calcul pour la convention collective en vigueur :

	Prime horaire à La signature	Prime horaire au 01-01-2021	Prime horaire au 01-01-2022	Prime horaire au 01-01-2023
Camion grue (camion à benne)	1,30\$	1,33\$	1,36\$	1,39\$

33.05 L'employé bénéficiant sur une base régulière de la prime prévue à l'alinéa 33.03 ou 33.04 voit cette prime ajoutée à son taux de salaire, lors de tout calcul salarial servant à déterminer le taux de salaire ou l'indemnité à laquelle il a droit durant ses absences (vacances - maladie - congés statutaires - congés spéciaux - etc.) prévues à la convention collective, de même que lors de tout calcul salarial servant à déterminer la cotisation et la prestation prévues au régime de retraite.

Les cinq (5) ouvriers d'entretien ayant le plus d'ancienneté sont réputés bénéficier sur une base régulière de la prime prévue, soit quatre (4) pour la prime 33.03 et un (1) pour la prime 33.04. La prime prévue en 33.04 (camion grue (camion à benne)) est offerte en priorité à l'ouvrier d'entretien ayant le plus d'ancienneté.

ARTICLE 34: DURÉE

34.01 La présente convention collective de travail est en vigueur jusqu'au 31 décembre 2023. Elle demeure en vigueur tout le temps des négociations, jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention.


34.02 La rétroactivité sur les salaires, prévue à l'article 33 de la présente convention, sera versée dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date de la signature de la présente convention à chaque employé qui est au service de la Commission à la date de la signature de la convention collective ou qui a pris sa retraite entre le 1^{er} janvier 2019 et la date de la signature de la présente.

Pour l'employé qui est au service de la Commission à la date de la signature de la convention collective, mais qui est absent au moment du versement de la rétroactivité, celle-ci lui est versée à la même date que pour tous les employés. Cependant, le différentiel pour le reste de l'absence, s'il en est, lui est versé à son retour au travail.

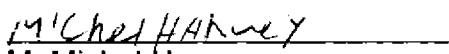
Quant à l'employé qui a pris sa retraite depuis le 1^{er} janvier 2019, il obtient une rétroactivité de sa rente de retraite payée à même le régime de retraite s'il est possible de le faire en vertu des différentes lois dont celles sur la fiscalité. Une demande en ce sens sera transmise à Revenu Canada, advenant le cas.

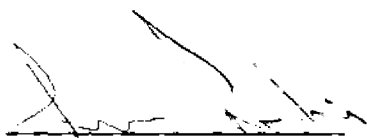
EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Montréal, ce 17 e
jour de avril 2020.

POUR LE S.C.F.P., LOCAL 2755



M. Marc Romeo
Président, S.C.F.P., local 2755



M. Emmanuel Meyer
Vice-président, S.C.F.P., local 2755


M. Michel Harvey
Sec.-trésorier, S.C.F.P., local 2755


Mme Geneviève Lortie
Conseillère syndicale, S.C.F.P.

POUR LA COMMISSION


M. Serge Lamontagne
Directeur général de la Ville de Montréal


M. Serge A. Boileau
Président de la Commission des
Services Électriques de Montréal

ANNEXE "A"

de la convention collective de travail entre

LA COMMISSION DES SERVICES ELECTRIQUES
DE MONTRÉAL

et

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE -
Section locale 2755

DESCRIPTION DES TÂCHES

**JOURNALIER
ET
APPRENTI-OUVRIER D'ENTRETIEN**

Les descriptions de tâches de « journalier » et « d'apprenti-ouvrier d'entretien » sont les mêmes que celle de « l'ouvrier d'entretien », en prenant cependant en considération que l'employé est en période de formation et d'apprentissage et sera surveillé plus étroitement.

L'employé régulier pour devenir ouvrier d'entretien doit avoir effectué 2080 heures de travail soit 1040 heures à titre de journalier et 1040 heures à titre d'apprenti-ouvrier d'entretien.

OUVRIER D'ENTRETIEN

1. SOMMAIRE DE LA FONCTION

Le travail s'accomplit généralement au sein d'une équipe et sous supervision directe. Il comporte l'exécution de diverses tâches manuelles reliées à l'inspection, la vérification, le nettoyage, la réparation et l'entretien des puits d'accès, chambres de transformateurs, conduits souterrains et d'autres structures rattachées au réseau de conduits souterrains.

Il comporte aussi diverses autres tâches manuelles dont l'entretien du garage, des véhicules-moteurs de la Commission quant à leur propreté et certains menus travaux dans les espaces à bureaux loués par la Commission. Le travail est contrôlé par son supérieur immédiat.

2. TÂCHES ET RESPONSABILITÉS DE LA FONCTION

- 2.1 Exécute diverses tâches manuelles relatives au creusage de coupes, à l'inspection, à la vérification, au nettoyage, à la réparation et à l'entretien des puits d'accès, chambres de transformateurs, conduits souterrains et des autres structures rattachées au réseau. Ceci comprend, entre autres, l'installation, l'enlèvement, le nivellement et l'ajustement des pièces métalliques ou non métalliques (fonte, acier, bois et autres) qui font partie du réseau et tout autre objet et matériaux concernés par les travaux, de même que la préparation et la pose de ciment, béton, mortier et briques. Étançonne les coupes et les parois des excavations.
- 2.2 Utilise et opère l'équipement et l'outillage appropriés à son travail, tels que: marteaux à percussion, pompes, compresseurs et autres machines, outils mus par moteur ou manuels. Fait de la soudure au plomb.
- 2.3 Manutentionne des machines, outils, matériaux, enseignes, avertisseurs et autres objets reliés à son travail et fait du chargement, déchargement et transport sur de courtes distances.
- 2.4 Tout en vaquant à ses occupations manuelles, inspecte les puits d'accès et chambres de transformateurs et fait rapport sur les déficiences relevées; prend des mesures, fait du mandrinage de conduits et des calculs sommaires concernant son travail.
- 2.5 Place des barricades, indicateurs, panneaux et signaux avertisseurs.
- 2.6 Utilise des détecteurs de gaz : ouvre et ferme des couvercles : pénètre dans les puits d'accès et chambres de transformateurs : installe et utilise les pompes, vidange et nettoie les puits d'accès, conduits et autres structures connexes : signale les anomalies apparentes qu'il décèle : installe des grilles sur les siphons de planchers et puisards.
- 2.7 Assiste les chargés de projets ou agents techniques pour l'inspection du réseau et des travaux connexes.
- 2.8 Vérifie et inspecte les sous-sols de bâtisses pour y déceler et rapporter les déficiences à l'extrémité des conduits de service.

OUVRIER D'ENTRETIEN

2. TÂCHES ET RESPONSABILITÉS DE LA FONCTION (suite)

- 2.9** Nettoie et range, après usage, les machines, outils et matériaux, fait le nécessaire pour tenir le site des travaux propre et adéquatement indiqué; utilise les dispositifs de sécurité mis à son usage et prend les précautions nécessaires à la prévention des blessures corporelles aux employés et au public et des dommages matériels aux câbles, aux conduits souterrains, aux divers réseaux d'utilité publique et, d'une façon générale, à la propriété d'autrui.

- 2.10** Installe les indicateurs de sécurité prescrits et respecte et applique les autres règles et pratiques de sécurité en vigueur.

- 2.11** Aide le responsable du garage dans l'exécution de son travail et accomplit diverses tâches d'entretien et de nettoyage des outils, machines et matériaux, locaux et fixtures; nettoie et lave les véhicules moteurs.

Note : Cette description n'est pas limitative. Elle reflète des éléments généraux de travail accompli et ne doit pas être considérée comme une description détaillée de toutes les tâches à accomplir. L'employé peut être appelé à exécuter toute autre tâche demandée par son supérieur immédiat. Toutefois, les tâches ayant une influence sur l'évaluation de la fonction doivent apparaître à la description.

OUVRIER D'ENTRETIEN

3. QUALIFICATIONS REQUISES POUR ACCÉDER À LA FONCTION

3.1 Scolarité : Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent.

3.2 Expérience : 1040 heures au poste de journalier et 1040 heures au poste d'apprenti ouvrier d'entretien et toute autre expérience pertinente.

3.3 Connaissances reliées à la fonction

- de l'outillage et des matériaux utilisés pour les travaux;
- des dangers et des risques du métier et des mesures de sécurité pertinentes;
- du français écrit et oral;
- des éléments d'arithmétique permettant d'effectuer des calculs sommaires et de prendre des mesures.

3.4 Habiletés

- comprendre les directives reçues et les exécuter avec exactitude;
- utiliser l'outillage et l'équipement appropriés;
- exécuter divers travaux manuel;

3.5 Autres

- détenir une licence de chauffeur classe 3 avec mention F et M (freins pneumatiques et transmission manuelle)
-

OUVRIER EN CHARGE

1. SOMMAIRE DE LA FONCTION

Le travail s'accomplit sous direction et comporte la direction et la surveillance, de même que l'exécution de travaux de diverses natures reliées à l'inspection, la vérification, le nettoyage, la réparation et l'entretien des puits d'accès, chambres de transformateurs, conduits souterrains et autres structures rattachées au réseau de conduits souterrains. Le titulaire est principalement responsable, sous la direction d'un employé de rang supérieur, de la bonne exécution des tâches confiées à l'équipe qu'il dirige.

2. TÂCHES ET RESPONSABILITÉS DE LA FONCTION

- 2.1 Dirige et surveille les travaux d'une équipe à la Division gestion du réseau de même que les activités et l'emploi du temps des employés qui la composent; les entraîne et les familiarise avec les pratiques en usage et les directives des autorités, voit à ce qu'ils s'y conforment.
- 2.2 Reçoit et interprète des directives orales ou écrites et des plans, schémas et croquis; transmet et explique les informations pertinentes à qui de droit. Voit à se procurer les renseignements nécessaires à son travail.
- 2.3 Effectue l'ensemble ou une partie des tâches des fonctions de classifications inférieures (ouvrier d'entretien, journalier), particulièrement celles qui exigent une plus grande habileté ou une plus grande connaissance des activités de la Division.
- 2.4 Exécute diverses tâches manuelles telles que: manutention de matériel, mélange de peintures, coupage et filetage de tuyauterie, etc.
- 2.5 Vérifie, fabrique, répare, peint et assemble divers outils, affûte les haches, pics, sécateurs, scies, couteaux, mèches; fabrique des boîtes de bois, etc.
- 2.6 Effectue des coupes à l'oxyacétylène et de soudures mineures.
- 2.7 Rédige des rapports concernant les activités de son équipe, l'état de l'équipement et de l'outillage utilisés et d'autres sujets reliés à son travail. Prend des mesures, effectue des calculs sommaires, trace des croquis et remplit des formulaires.
- 2.8 Voit à l'entretien du garage, au maintien de la propreté et au rangement des objets; fait un bon usage de l'espace disponible et facilite le mouvement et le stationnement des véhicules.
- 2.9 Corrige et/ou souligne à ses supérieurs les problèmes d'entretien ou du personnel.
- 2.10 Communique avec les fournisseurs pour l'obtention de béton, de pierre et autres matériaux requis pour les travaux à effectuer.
- 2.11 Donne au matériel la préparation voulue pour son utilisation.

OUVRIER EN CHARGE

2. TÂCHES ET RESPONSABILITÉS DE LA FONCTION (suite)

- 2.12 Remplit diverses formules et rédige des rapports reliés à son travail; utilise l'outillage manuel ou mécanique nécessaire à l'exécution de ses tâches.
- 2.13 Répond aux demandes de matériel nécessaire aux travaux; remplit des formulaires servant à la préparation de réquisitions; veille à maintenir un stock suffisant.
- 2.14 Garde à la disposition des diverses catégories d'employés et leur remet la machinerie, l'équipement, l'outillage, les matériaux et les autres articles dont ils ont besoin dans l'accomplissement de leur travail.
- 2.15 Vérifie l'état des outils, de la machinerie et de l'équipement en général; les nettoie, fait leur entretien courant et voit à les faire réparer ou procède à la réparation de l'outillage.
- 2.16 Reçoit et vérifie les marchandises expédiées au garage, s'assure que la nature et les quantités sont conformes aux exigences; range les divers articles aux endroits prévus à cette fin.
- 2.17 Fournit, à certains employés manuels, des pièces de vêtements dont ils ont besoin; voit à l'entretien et à l'ajustement de certaines d'entre elles.
- 2.18 S'assure que certains articles et objets distribués aux employés sont retournés par ceux-ci en temps opportun.
- 2.19 Participe à la prise de l'inventaire du stock.

Note : Cette description n'est pas limitative. Elle reflète des éléments généraux de travail accompli et ne doit pas être considérée comme une description détaillée de toutes les tâches à accomplir. L'employé peut être appelé à exécuter toute autre tâche demandée par son supérieur immédiat. Toutefois, les tâches ayant une influence sur l'évaluation de la fonction doivent apparaître à la description.

3. QUALIFICATIONS REQUISES POUR ACCÉDER À LA FONCTION

- 3.1 **Scolarité :** Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent.
- 3.2 **Expérience :** Trois (3) ans d'expérience permettant à l'employé de se familiariser avec les diverses tâches relatives aux travaux, de préférence dans la fonction d'ouvrier d'entretien.

OUVRIER EN CHARGE

3. QUALIFICATIONS REQUISES POUR ACCÉDER À LA FONCTION (suite)

3.3 Connaissances reliées à la fonction

- de l'outillage et des matériaux utilisés pour les travaux;
- des dangers et des risques du métier et des mesures de sécurité pertinentes;
- du français écrit et oral et d'un minimum d'anglais oral;
- des éléments de l'arithmétique;
- des pratiques et procédures en usage dans la Division.

3.4 Habilités

- exécuter divers travaux manuels;
- comprendre les directives reçues et interpréter plans, schémas et croquis;
- organiser et surveiller le travail et déceler les défauts de l'outillage et de l'équipement;
- remplir des formulaires et rédiger des rapports.

3.5 Autres

- détenir une licence de chauffeur classe 3 avec mention F et M (freins pneumatiques et transmission manuelle).

Annexe "B"

Autorisation de prélèvement pour fins syndicales

Montréal, le _____ 20 _____

Je soussigné _____ autorise, par la présente, la Commission des Services Électriques de Montréal à prélever sur ma paie _____ % de mon salaire brut comme cotisation au Syndicat Canadien de la Fonction Publique, local 2755, et à remettre cette cotisation, par l'intermédiaire de la Ville de Montréal, au Syndicat. Si, au cours du terme de la présente convention, je suis transféré directement à un emploi régi par une convention collective conclue entre la Commission et un autre local du Syndicat Canadien de la Fonction Publique, cette autorisation continue d'être en vigueur mais aux conditions prévues par la convention collective avec cet autre local.

D'autre part, la présente autorisation devient nulle le jour où j'occupe un emploi non régi par ladite convention.

J'autorise également la Commission à remettre au Syndicat mes coordonnées ainsi que toute modification ultérieure.

Je consens, par la présente, de ne pas tenir la Commission et la Ville de Montréal responsable de tout prélèvement et de tout versement effectué en vertu de la présente autorisation.

Numéro de l'employé

Adresse

Signature de l'employé

Témoin

Annexe "C"

Lettre d'entente intervenue entre

La Commission des services électriques de Montréal
et
Le Syndicat canadien de la fonction publique, sections locales 305 et 2755

Objet : Restructuration du Régime de rentes

Relativement à la restructuration du Régime de rentes pour le personnel de la Commission des services électriques de Montréal en vertu de la Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal (RLRQ, chapitre S-2.1.1) (la « Loi RRSM »).

ATTENDU QUE la présente entente doit être entérinée par les mandants respectifs;

ATTENDU QU'UN avis d'entente doit être transmis au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale d'ici le 30 juillet 2016;

ATTENDU QUE le Règlement du Régime de rentes pour le personnel de la Commission des services électriques de Montréal (le « Régime ») doit être modifié pour le rendre conforme aux changements législatifs découlant de la Loi RRSM et pour tenir compte des dispositions de la présente entente;

ATTENDU QUE les modifications au Régime s'appliquent de façon uniforme à l'ensemble des participants actifs au sens de la Loi RRSM soit les cadres et les employés représentés par le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) – Sections locales 305 et 2755;

CONSIDÉRANT QUE les négociations ont été effectuées selon les paramètres prévus à la Loi RRSM;

Les parties conviennent de ce qui suit :

Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.

1. Restructuration du service antérieur au 1^{er} janvier 2014 (l'ancien volet)

1.1 Indexation automatique

L'indexation automatique est suspendue à compter du 1^{er} janvier 2014 pour tous les participants actifs au sens de la Loi RRSM.

La valeur constatée au 31 décembre 2013 de cette indexation automatique constitue la réserve de restructuration.

1.2 Réserve de restructuration

La valeur de l'indexation automatique est d'environ 538 300 \$ et constitue la réserve de restructuration. Ce montant est à confirmer lors de l'évaluation actuarielle post-restructuration.

La réserve de restructuration sert à financer une indexation ponctuelle après la retraite pour les participants actifs au sens de la Loi RRSM. Les montants non utilisés s'accumulent depuis le 1^{er} janvier 2014 selon le rendement net de la caisse. La formule de cette indexation ponctuelle doit être convenue entre les parties.

1.3 Utilisation d'un excédent d'actif de l'ancien volet

Utilisation des surplus selon l'ordre suivant :

1. Constitution de la provision pour écarts défavorables (la « PED ») à 100 %.
2. Maintien des surplus résiduels dans le compte général.

2. Restructuration du service à compter du 1^{er} janvier 2014 (le nouveau volet)

2.1 Variation des cotisations

2.1.1 Hausse graduelle de la cotisation salariale

a) La cotisation d'exercice, excluant la cotisation au fonds de stabilisation, imputable aux participants actifs est augmentée afin de correspondre à :

1. 37,3 %¹ de la cotisation d'exercice totale (incluant les marges pour écarts défavorables) à compter du 1^{er} janvier 2017.

¹ $(50\% + 4,9\% / 19,9\%) + 2 = 37,3\%$
soit 50 % de l'écart entre le point de départ $(4,9\% / 19,9\% = 24,6\%)$ et la cible (50 %)

2. 50,0 % de la cotisation d'exercice totale (incluant les marges pour écarts défavorables) à compter du 1^{er} janvier 2020.

Ces cotisations sont exprimées en pourcentage des salaires et la variation est appliquée uniformément (et non au prorata) selon le taux applicable avant l'exemption générale et en fonction de la portion du salaire qui excède ou non le maximum des gains admissibles.

- b) La cotisation de stabilisation imputable aux participants actifs correspond à 5 % du coût des prestations (incluant les marges pour écarts défavorables) à compter de la signature de la présente entente et est exprimée en pourcentage du salaire. La cotisation de stabilisation continue d'être versée en tout temps (sujet aux limites fiscales).

2.1.2 Cotisation de l'employeur

- a) La cotisation d'exercice, excluant la cotisation au fonds de stabilisation, imputable à l'employeur correspond à :

1. 100 % de la cotisation d'exercice totale (incluant les marges pour écarts défavorables) moins la cotisation des participants actifs relative à la cotisation d'exercice.
2. 50,0 % de la cotisation d'exercice totale (incluant les marges pour écarts défavorables) à compter du 1^{er} janvier 2020.

Ces cotisations sont exprimées en pourcentage des salaires et la variation est appliquée uniformément (et non au prorata) selon le taux applicable avant l'exemption générale et en fonction de la portion du salaire qui excède ou non le maximum des gains admissibles.

- b) La cotisation de stabilisation imputable à l'employeur correspond à 5 % de la cotisation d'exercice (incluant les marges pour écarts défavorables) à compter de la signature de la présente entente et est exprimée en pourcentage du salaire.

2.2 Décalage des cotisations

Les cotisations totales (d'exercice, de stabilisation et d'équilibre) des participants et de l'employeur sont ajustées le 1^{er} janvier suivant la date présumée du dépôt de l'évaluation actuarielle.

À compter du 1^{er} janvier 2020, la cotisation totale de l'employeur correspond à 100 % de la cotisation des employés.

2.3 Utilisation du fonds de stabilisation

2.3.1 Utilisation pour un déficit

- a) Les déficits techniques du compte général sont, dans un premier temps, comblés par le fonds de stabilisation.
- b) S'il subsiste un déficit, les cotisations prévues au fonds de stabilisation servent alors à payer les cotisations d'équilibre.
- c) Si les cotisations et le fonds de stabilisation sont insuffisants pour financer la cotisation d'équilibre requise, une portion du fonds de stabilisation prévue à l'alinéa a) est préservée au lieu de combler entièrement le compte général et ce, afin d'éviter une hausse des cotisations des participants actifs et de l'employeur pour une période d'au plus trois (3) ans à compter du 1^{er} janvier suivant la date présumée du dépôt de l'évaluation actuarielle.
- d) Par la suite, le manque à gagner est financé par une cotisation additionnelle selon le ratio 50/50 % (le décalage prévu à l'article 2.2 s'applique).

2.3.2 Utilisation pour un excédent d'actif

Les excédents d'actif demeurent dans le compte général et le fonds de stabilisation.

3. **Autres éléments**

3.1 Gouvernance

Le nombre de représentants au comité de retraite nommés par l'employeur en vertu de l'article 3.02 a) du Règlement du Régime passe de 6 à 5 représentants à compter de la date de signature de la présente entente.

3.2 Date d'effet

À moins d'indication contraire, les modifications réglementaires découlant de la Loi RRSB et de la présente entente prennent effet au 1^{er} janvier 2014.

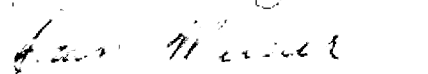
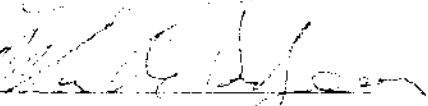
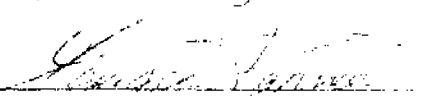



3.3 Aspects législatifs

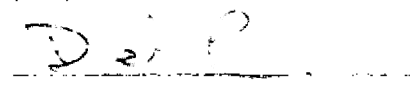
- a) Les parties s'engagent à entreprendre les démarches nécessaires à la mise en application de l'ensemble des dispositions de la présente entente.
- b) Nonobstant ce qui précède, les modifications apportées au régime de retraite sont faites sous réserve d'une modification législative à la Loi RRSM ou de la finalité des recours juridiques entrepris. Les parties conviennent d'apporter, le cas échéant, les correctifs requis afin de se conformer audit jugement, incluant le rétablissement des droits ainsi lésés et des bénéfices consentis en fonction des paramètres de la Loi RRSM.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 11e jour du mois de juillet 2016.

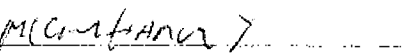

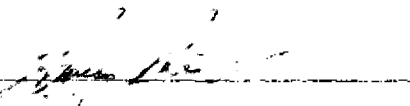
Pour la Commission des services électriques
de Montréal




Syndicat canadien de la fonction publique
(SCFP) – Section locale 305



Syndicat canadien de la fonction publique
(SCFP) – Section locale 2755



5 

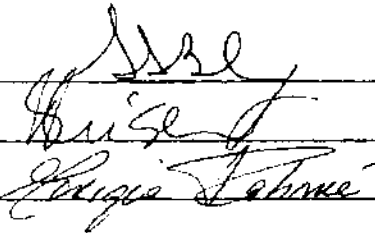
Lettre d'entente intervenue entre
La Commission des services électriques de Montréal
et
Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2755

Objet : Perte du permis de conduire


Si l'employé perd son permis de conduire pour quelque raison que ce soit, la Commission s'engage à évaluer selon ses besoins la faisabilité de replacer l'employé dans une fonction qu'il est apte à exercer. L'employé reçoit alors le salaire de la fonction en question.

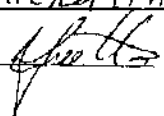
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 27^e jour du mois de septembre 2016.

Pour la Commission des services électriques
de Montréal



Pour le Syndicat canadien de la fonction
publique, Section locale 2755



MICHAEL HARVEY


Lettre d'entente intervenue entre
La Commission des services électriques de Montréal
et
Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2755

Objet : Équité

Dans les 90 jours de la signature de la convention collective, les parties s'entendent pour former un comité conforme aux modalités de la *Loi sur l'équité salariale*. Le mandat consiste à effectuer des travaux reliés à la révision du plan d'évaluation dans le but de rémunérer équitablement les employés en fonction de leurs responsabilités actuelles. Ainsi, des travaux reliés à l'équité salariale et à l'équité interne sont entrepris et il est entendu qu'en ce qui concerne les travaux reliés à l'équité interne, ils s'appliquent sans égard au sexe.

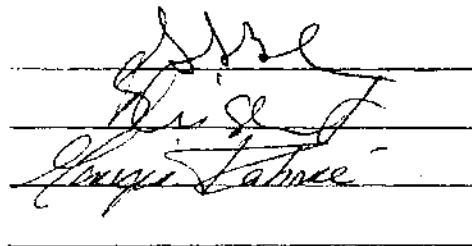
Le comité adopte les règles de fonctionnement pour sa régie interne. Le comité peut s'adjoindre un spécialiste, mais celui-ci est alors aux frais de la partie requérante.

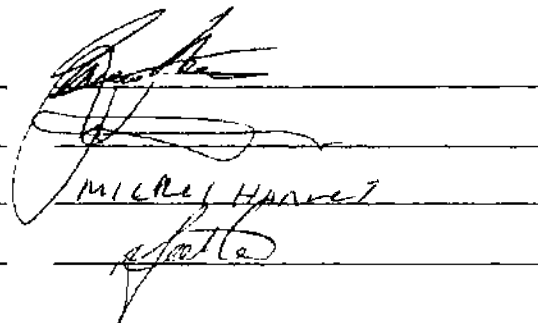
À la fin des travaux du comité, au plus tôt au début 2018, les parties négocient les règles d'implantation des résultats convenus.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 27^e jour du mois de septembre 2016.

Pour la Commission des services électriques
de Montréal

Pour le Syndicat canadien de la fonction
publique, Section locale 2755


Guy Labrecque


Michel Hamel

Lettre d'entente intervenue entre

La Commission des services électriques de Montréal
et
Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2755

Objet : Libération syndicale et formation

Lorsque l'employé est en formation ou en libération syndicale, et ce, pour une journée complète, il peut alors inscrire 9 heures sur sa feuille de temps.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce *27* e jour du mois de *septembre* 2016.

Pour la Commission des services électriques
de Montréal

SSse
Blaise
Lucie Tremblay

Pour le Syndicat canadien de la fonction
publique, Section locale 2755

[Signature]
[Signature]
Michael Hancock
[Signature]

Lettre d'entente intervenue entre
La Commission des services électriques de Montréal

Et

Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2755

Objet : Prime pour mini-chargeur

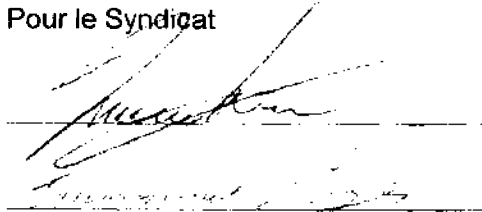
La présente confirme nos discussions intervenues lors du renouvellement de la convention collective, en ce qui touche le sujet en rubrique

- 1) Les parties conviennent d'accorder à l'ouvrier en charge responsable du garage et de l'atelier, une prime équivalente à celle versée pour l'opération du camion à benne (camion grue) et selon les mêmes modalités (article 33.04).
- 2) L'employé responsable du garage et de l'atelier, bénéficiant sur une base régulière de la prime prévue à l'alinéa 33.04 voit cette prime ajoutée à son taux de salaire, lors de tout calcul salarial servant à déterminer le taux de salaire ou l'indemnité à laquelle il a droit durant ses absences (vacances – maladie – congés statutaires – congés spéciaux – etc.) prévues à la convention collective, de même que lors de tout calcul salarial servant à déterminer la cotisation et la prestation prévues au régime de retraite.

La présente entente est intervenue pour des motifs exceptionnels et ne constitue pas de précédent pouvant être invoqué dans toute autre situation.

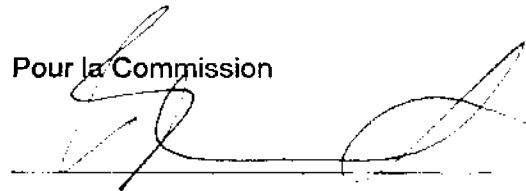
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 8 e jour de
AVRIL 2020.

Pour le Syndicat



M. CHARLHAY

Pour la Commission



Lettre d'entente intervenue entre

La Commission des services électriques de Montréal

Et

Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2755

Objet : Semaine de quatre (4) jours

La présente confirme nos discussions intervenues lors du renouvellement de la convention collective, en ce qui touche l'implantation de la semaine de quatre (4) jours.

ATTENDU QUE les parties ont convenu de mettre à l'essai la formule de semaine de quatre (4) jours;

ET ATTENDU QUE à la fin de l'essai, la semaine de quatre (4) jours est établie en permanence OU il y a retour permanent à la formule des heures de travail en vigueur à l'expiration de la précédente convention, bien qu'un litige persiste lequel fait l'objet d'une lettre d'entente séparée;

ET ATTENDU QUE le maintien de la semaine de quatre (4) jours à la fin de l'essai est lié directement au maintien de la productivité et à la stabilité des coûts d'opération;

EN CONSÉQUENCE, les parties conviennent de ce qui suit :

Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente

- 1) La semaine de quatre (4) jours est implantée à compter du quatre (04) mai 2020, ce pour une période d'essai de douze (12) mois. Les modalités se retrouvent en Annexe A) de la présente.
- 2) Un comité conjoint comprenant deux (2) représentants de chacune des parties est mis en place dans les trois (3) semaines qui suivent la signature de la convention collective les liant;
 - Le comité se réunit sur demande de l'une ou l'autre partie, afin d'examiner toute problématique liée à la semaine de quatre (4) jours, à l'évolution des coûts et de la productivité et aux moyens de corriger la situation s'il y a lieu;
 - Les représentants de l'une des parties peuvent s'adjoindre un représentant externe à la Commission, sur accord de l'autre partie.
- 3) Le Comité est responsable de ses règles et procédures.
- 4) À l'expiration de la période d'essai le comité émettra une recommandation à la Commission en ce qui concerne le maintien ou non de la semaine de quatre (4) jours. Toute recommandation doit tenir compte des résultats comparatifs au niveau de la productivité et des coûts, pour des travaux d'un volume et d'une complexité similaire, en relation avec la période du premier janvier 2017 au 31 décembre 2019 (01/01/2017-31/12/2019);

- A) Le comité conjoint doit recommander l'implantation permanente de la semaine de quatre (4) jours, advenant que les coûts soient similaires ou inférieurs à ceux de la période de référence et la productivité similaire ou supérieure à cette même période de référence. Les modalités de l'Annexe A) deviendront alors permanentes;
- B) Le comité doit recommander le retour aux heures de travail et aux modalités afférentes à celles-ci, en vigueur en décembre 2018, advenant que les coûts soient supérieurs à ceux de la période de référence ou la productivité inférieure à cette même période de référence. Les modalités de l'Annexe A) deviendront alors nulles et non avenues.
- C) Le comité peut aussi recommander une prolongation de la période d'essai, advenant que les coûts n'excèdent pas de plus de 10% les coûts de la période de référence ou que la productivité ne soit pas inférieure de plus de 10% par rapport à la période de référence. Cette prolongation ne peut excéder douze (12) mois.
- D) À l'expiration du délai supplémentaire, si celui-ci est entériné par la Commission, le comité doit recommander l'option A) ou B).

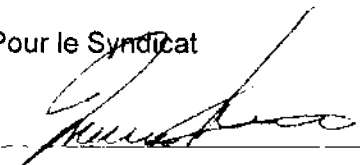
5) La Commission;

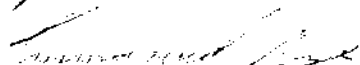
- A) entérine la recommandation du comité conjoint si le paragraphe 4) A ou 4 B) des présentes se réalise.
- B) entérine ou non la recommandation du paragraphe 4) C. Advenant que la Commission n'entérine pas la recommandation, il est convenu que le comité conjoint recommande par défaut l'option 4B).

6) La recommandation du comité conjoint ne peut être soumise à l'arbitrage.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 8 e jour de AVRIL 2020.

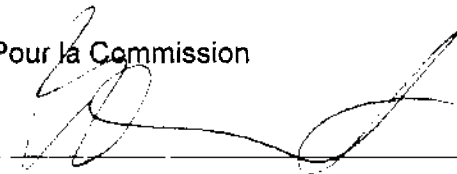
Pour le Syndicat





 MICHAEL HANVEY

Pour la Commission



ANNEXE A)

ARTICLE 12: CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL

12.01 Les employés qui se rapportent au temps habituel pour l'ouvrage, sont payés un minimum de trente-huit (38) heures par semaine. Dans les cas où les employés ne peuvent vaquer à leurs occupations régulières à cause de la température défavorable, la Commission peut leur confier tout autre travail compatible avec leurs fonctions

ARTICLE 20: HEURES DE TRAVAIL

20.01 Les heures régulières de travail pour les employés sont réparties sur quatre jours de travail par semaine, à raison de neuf heures et demi (9.5) par jour, de sept (7 :00) heures à seize heures trente (16 :30), du lundi au jeudi inclusivement ou du mardi au vendredi inclusivement.

Une période de repas de trente (30) minutes de onze heures trente (11:30) à midi (12:00) est incluse chaque jour dans ces heures régulières de travail.

Les employés travaillant à l'extérieur ne reviennent pas au local de la Division Gestion du réseau pour la période de repas et restent alors sur les lieux du travail auxquels ils sont affectés.

Les modalités de cet horaire sont les suivantes :

a) La Commission établit le nombre d'équipes de travail requises en fonction des horaires et révisé le tout au besoin ;

- Les employés choisissent leur horaire (lundi/jeudi ou mardi/vendredi) par ancienneté au sein de chaque fonction/ tâche, et des besoins identifiés par la Commission. Dans l'éventualité où la Commission doit modifier la répartition des équipes entre le lundi et le vendredi, les employés devront de nouveau choisir leur horaire, en fonction des besoins de la Commission, ce au plus une fois par année civile, deux fois l'année d'implantation.

- Lorsqu'il est requis, étant donné une absence du travail pour plus d'une semaine, de déplacer l'horaire d'un employé du lundi/jeudi au mardi/vendredi ou vice-versa, pour une période temporaire, la Commission l'offre en priorité aux employés occupants la fonction/tâche puis aux autres employés, le tout par ancienneté. Advenant qu'aucun volontaire n'est disponible, l'employé ayant le moins d'ancienneté dans la fonction/tâche verra son horaire de travail modifié.

-Un préavis minimal de cinq (5) jours ouvrables devra être donné lors de telle modification d'horaire.

b) Si un jour de congé férié tombe un lundi de congé ou un vendredi de congé, le congé pourra être reporté le mardi ou devancé au jeudi respectivement.

ARTICLE 21: TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

- 21.03 Nonobstant ce qui précède, sur demande de l'employé, la Commission accepte de compenser en temps remis les heures travaillées en temps supplémentaire.
- a) Le temps est compensé selon les barèmes du temps supplémentaire ;
 - b) Le temps est repris après entente entre l'employé et son supérieur immédiat. Ce dernier ne peut refuser à moins de raison valable ;
 - c) La limite d'accumulation de temps compensé est de cent-quatorze (114) heures à taux régulier.

ARTICLE 22: VACANCES PAYÉES

- 22.01 L'employé qui a moins d'un (1) an de service au 30 avril a droit à un (1) jour ouvrable de vacances payées par mois de service complet au cours de l'année fiscale antérieure, jusqu'à concurrence de huit (8) jours ouvrables, soit deux (2) semaines.
- 22.07 L'employé qui quitte le service de la Commission a droit au cours de l'année fiscale en cours aux jours de vacances accumulés en vertu des clauses 22.01 ou 22.02, ci-dessus, plus point six cent soixante-six (.666) jour ou un (1) jour ou un point trois cent trente-trois (1.333) jours ou un point six cent soixante-six (1.666) jours ou deux (2) jours par mois complet de service depuis le début de l'année fiscale en cours, suivant qu'il a, au 30 avril de l'année fiscale, moins de un (1) an de service, un (1) an de service, cinq (5) ans de service, quinze (15) ans de service ou vingt (20) ans de service.
- 22.12 L'employé qui, au 1er mai de l'année a atteint l'âge de soixante (60) ans, a droit à une semaine de calendrier (4 jours ouvrables) de vacances supplémentaires à celles prévues au présent article.

ARTICLE 23: CONGÉS STATUTAIRES

- 23.03 Si le jour férié est un samedi ou un dimanche, il est reporté à la journée ouvrable suivante. Toutefois, si les journées précédant Noël et le Jour de l'An coïncident avec un samedi ou un dimanche, elles sont reportées au vendredi précédant Noël et le Jour de l'An. Par ailleurs, si le jour férié coïncide avec une journée de congé hebdomadaire, les dispositions de la clause 20.01 b) s'appliquent.

ARTICLE 26: ABSENCE POUR MALADIE

Congés de maladie

26.01 Tout employé régi par la présente convention collective, a droit à quatre-vingt-huit (88) heures de maladie annuellement.

Les heures sont créditées à l'avance au début de l'année. Si un employé quitte la Commission au cours de l'année, il y a récupération au prorata de la partie d'année non écoulée.

Congés personnels

26.02 L'employé peut, en informant son supérieur immédiat, s'absenter cinq (5) fois au cours de la période du 1er janvier au 31 décembre, sans dépasser un maximum de quarante-sept heures et demie (47.5 heures), pour des raisons personnelles.

Chaque absence est d'au moins une (1) heure par jour et est considérée comme une fois. Ces absences sont déduites de la banque d'heures de maladie prévue à l'article 26.01. Si l'employé n'a plus d'heures dans sa banque d'heures de maladie, ces absences sont sans traitement.

26.06 La première semaine d'absence (quatre (4) premières journées du travail) en absence pour maladie ou accident, autre qu'un accident de travail, sont déduites du crédit d'heures en maladie prévu à l'alinéa 26.01.

La Commission paie à tout employé qui s'absente en raison de maladie ou d'accident autre qu'un accident de travail, pour la seconde semaine d'absence (de la cinquième (5e) journée d'absence du travail à la huitième (08e) journée d'absence du travail inclusivement), une indemnité égale à cent pour cent (100%) de son salaire régulier.

À compter de la troisième semaine d'absence (après huit (08) jours d'absence du travail) reliée à la maladie ou accident autre qu'un accident de travail, l'employé reçoit une indemnité hebdomadaire versée par le régime d'assurance-invalidité de courte durée, équivalente à 75% de son salaire régulier, pour une période de vingt-six (26) semaines.

ARTICLE 33 CLASSIFICATIONS ET SALAIRE

Article 33.03

À compter de la signature de la convention collective, une prime de 0,85\$ (année 2020) est accordée pour un minimum de neuf heures et demie (9,5) à l'employé devant conduire un camion.

Pour les années suivantes, cette prime est indexée du même pourcentage que celui prévu pour le salaire indiqué à l'alinéa 33.02.

Le tableau ci-dessous représente le résultat de ce calcul pour la convention collective en vigueur :

	Prime horaire à la signature	Prime horaire au 01-01-2021	Prime horaire au 01-01-2022	Prime horaire au 01-01-2023
Camion	0,85\$	0,87\$	0,89\$	0,91\$

Article 33.04

À compter de la signature de la convention collective, une prime de 1,30\$ (année 2020) est accordée pour un minimum de neuf heures et demie (9,5) à l'employé devant conduire un camion grue (camion à benne).

Pour les années suivantes, cette prime est indexée du même pourcentage que celui prévu pour le salaire indiqué à l'alinéa 33.02.

Le tableau ci-dessous représente le résultat de ce calcul pour la convention collective en vigueur :

	Prime horaire à la signature	Prime horaire au 01-01-2021	Prime horaire au 01-01-2022	Prime horaire au 01-01-2023
Camion grue (camion à benne)	1,30\$	1,33\$	1,36\$	1,39\$

Lettre d'entente : libération syndicale et formation

Lorsque l'employé est en formation ou en libération syndicale, et ce, pour une journée complète, il peut alors inscrire 9h30 sur sa feuille de temps.