

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2020-3464

N° dossier d'accréditation : AM-1001-7907

EMPLOYEUR COMMISSION DES SERVICES ÉLECTRIQUES DE MONTRÉAL 50, BOULEVARD CRÉMAZIE OUEST, BUREAU 700 MONTRÉAL QC H2P 2T3 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 305 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
Date signature : 2020-08-17 Date dépôt : 2020-09-25	Nombre de salariés visés : 134	Date début : 2020-08-17 Date d'expiration : 2023-12-31

Remarque :
(cols blancs)

Stéphanie Gagné
Préposé(e) à l'émission

(418) 644-5757
Téléphone

2020-09-28
Date

Responsable de documents en relations du travail
Direction de l'information sur le travail
Secrétariat du travail
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec), G1R 5S1
Courriel : Stephanie.Gagne@mtess.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 644-5757
Télécopieur : (418) 528-0559

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

entre

LA COMMISSION DES SERVICES ÉLECTRIQUES
DE MONTRÉAL

et

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE-
SECTION LOCALE 305

2019 - 2023



TABLE DES MATIÈRES

ARTICLES	TITRE	PAGES
	Préambule	5
1	But de la convention	5
2	Définitions	5
3	Droits de la Commission	7
4	Reconnaissance du syndicat	7
5	Régime syndical	9
6	Affichage	9
7	Respect des droits et libertés de la personne	10
8	Comité d'accès à l'égalité	10
9	Liste des employés	11
10	Jour de paie	11
11	Sécurité d'emploi	11
12	Abolition de poste	12
13	Ancienneté	12
14	Conditions générales de travail	13
15	Santé et sécurité	13
16	Régime de retraite	15
17	Régimes d'assurances collectives	17
18	Création, modification, description et évaluation de fonction	18
19	Mesures disciplinaires	21
20	Procédure des griefs	21
21	Arbitrage	22
22	Heures de travail	23
23	Temps supplémentaire	27
24	Mouvements de personnel	29
25	Vacances payées	34
26	Congés fériés	35
27	Congés spéciaux	35
28	Paiement ou non-paiement des absences dues à des activités syndicales	37



TABLE DES MATIÈRES

ARTICLES	TITRE	PAGES
29	Absences pour maladie	39
30	Prime pour travail de nuit	42
31	Modalités et prime pour localisation du réseau en-dehors des heures régulières de travail	42
32	Augmentation de promotion ou de reclassement	43
33	Augmentation statutaire	43
34	Changement de structure de la Commission	43
35	Accidents de travail	44
36	Congé parental	44
37	Frais de déplacement	46
38	Formation professionnelle	47
39	Clauses professionnelles	48
40	Aide judiciaire	48
41	Comité de relations de travail	49
42	Salaires.....	49
43	Durée de la convention	50
44	Annexes	50
"A"	Classification des fonctions et salaires	53
"B"	Description des tâches et exigences requises	56
"C"	Formulaire afin de postuler à un poste lors des absences	57
"D"	Autorisation de prélèvement pour fins syndicales	58
"F"	Statut et conditions de travail des employés surnuméraires	59
"G"	Lettres d'entente	62
	- Régime de congé à traitement différé	62
	- Congé annuel à traitement différé ou anticipé.....	70
	- Développement en informatique.....	79
	- Règles de fonctionnement du parrainage	80
	- Heures de dîner – Agent technique CES	83
	- Travail au domicile en-dehors des heures normales de travail analyste en informatique.....	84
	- processus de parrainage – poste agent tech. (surv. travaux)	87
	- nomination d'un employé syndiqué à un poste cadre.....	88
	- perte du permis de conduire.....	89

- équité.....	90
- restructuration du régime de rentes	91
- poste de chargé de projets-ingénieur.....	96
- prime pour disponibilité la fin de semaine – agent techn. CES	97
- remplacement en affectation temporaire des postes de coordonnateurs	98
- Surplus excédentaire à l'évaluation actuarielle du 31 décembre 2016	99
- Remplacement temporaire d'un coordonnateur – surveillance de travaux.....	101
- Supplément d'expertise	102
- Réserve de restructuration	107

Nouvelles lettres d'entente

- Période de repas de trente minutes	109
- Modalités et prime pour coordonnateurs d'urgence, en dehors des heures régulières de travail	110
- Télétravail	112
- Poste additionnel au CES	113
- Gouvernance paritaire du Régime de rentes pour le personnel de la Commission des services électriques de Montréal – volet 2 (nouveau volet)	115

"H" Avance et récupération - invalidité.....	116
--	-----

[Signature]

PRÉAMBULE

La forme masculine utilisée dans cette convention collective désigne, lorsqu'il y a lieu, aussi bien les femmes que les hommes.

ARTICLE 1: BUT DE LA CONVENTION

1.01 Le but de la présente convention est d'établir et de promouvoir des relations harmonieuses et ordonnées entre la Commission et ses employés, représentés par le Syndicat, d'établir et de maintenir des conditions de travail, qui soient justes et équitables pour tous.

ARTICLE 2: DÉFINITIONS

Pour les besoins de cette convention collective de travail:

2.01 "**Commission**" signifie:

La Commission des services électriques de Montréal.

2.02 "**Syndicat**" signifie:

Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 305, représentant tous les salariés de la Commission au sens du Code du travail, à l'exception de ceux déjà couverts par l'accréditation émise au Syndicat canadien de la fonction publique section locale 2755.

2.03 "**Employé**"

Le terme "employé" désigne tout salarié au sens du Code du travail à l'emploi de la Commission, qui n'est pas couvert par un certificat d'accréditation émis à l'égard d'autres salariés à l'emploi de ladite Commission, ou qui accomplit toute autre fonction que les deux (2) parties aux présentes ont considéré par entente comme étant accomplie par un salarié au sens du Code du travail. Les parties peuvent également convenir qu'un employé salarié au sens du Code du travail soit exclu de l'unité de négociation.

2.04 "**Employé en probation**":

Désigne un nouvel employé qui n'a pas complété six (6) mois à l'emploi de la Commission. A la fin du six (6) mois, si la Commission est satisfaite des services de l'employé en probation et si celui-ci a subi avec succès l'examen médical prescrit par la Commission, il est confirmé à titre d'employé régulier et devient titulaire de la fonction. L'employé en probation bénéficie de tous les avantages prévus à la présente convention. Il a droit de grief et d'arbitrage, sauf en cas de congédiement.

Toute absence de plus de dix (10) jours ouvrables consécutifs prolonge d'autant le période de probation.

2.05 "Employé régulier"

Désigne un employé qui a complété sa période de probation prévue à l'article 2.04.

2.06 "Employé surnuméraire"

Le terme "employé surnuméraire" désigne un employé embauché soit pour accomplir un travail spécial ou défini, soit pour parer à un surcroît de travail de courte durée ou pour occuper un poste créé temporairement. Cet employé est mis à pied lorsque le travail pour lequel il a été embauché est terminé ou après une période maximale de six (6) mois. Cette période de six (6) mois peut être prolongée après entente écrite entre les parties.

L'embauche successive d'un ou de plusieurs employés surnuméraires ne doit pas avoir pour effet de limiter ou restreindre le nombre de postes réguliers.

Le terme "employé surnuméraire" désigne également un employé embauché dans un poste temporairement dépourvu de son titulaire, quel qu'en soit la durée, et pour lequel aucun employé régulier n'a pu être affecté temporairement selon l'article 24. Cet employé est mis à pied lorsque l'employé régulier réintègre son poste ou dès que l'employeur est avisé que l'employé régulier ne réintégrera pas son poste.

Dans tous les cas, la Commission doit donner la priorité à ses employés réguliers, par le mécanisme prévu à l'article 24, avant de faire appel à un employé surnuméraire.

La Commission transmet au Syndicat copie de la lettre d'embauche adressée à un employé surnuméraire en faisant état de la fonction occupée ainsi que la durée prévisible d'emploi. Les conditions de travail des employés surnuméraires sont prévues à l'annexe "F".

2.07 "Supérieur immédiat"

À l'exception des annexes "A" et "B", l'emploi du terme supérieur immédiat dans la présente convention collective réfère au supérieur immédiat non-membre de l'unité de négociation.

2.08 "Grief" signifie:

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.

2.09 "Mois de service complet" signifie:

Mois de calendrier pendant lequel l'employé a été rémunéré pendant plus de dix (10) jours ouvrables.

Cette définition s'applique, dans le cas d'absence en raison de maladie, accident de travail ou congé parental (incluant congé de maternité) pour les douze (12) premiers mois d'une telle absence.

2.10 "Conjoint"

Pour l'application de la présente convention collective et des différents régimes d'assurance collective, le mot conjoint désigne toute personne mariée à une ou un employé de la Commission ou toute personne qui, sans être mariée à une ou un employé de la Commission, vit en union de fait depuis au moins un (1) an, qu'elle soit du sexe opposé ou non, ou vit en union de fait et est père ou mère d'un même enfant.

ARTICLE 3: DROITS DE LA COMMISSION

3.01 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de la Commission de gérer, de diriger et d'administrer ses opérations et son personnel. Cependant, la Commission convient d'exercer ses droits en conformité des stipulations de la présente convention.

ARTICLE 4: RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

4.01 La Commission reconnaît le Syndicat comme agent négociateur unique et exclusif de tous les employés régis par la présente convention collective.

Seul le Syndicat peut, par l'entremise de son ou ses représentants dûment autorisés, conclure une entente concernant les conditions de travail avec la Commission.

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

4.02 Tout comité syndical, lorsqu'il entreprend des démarches auprès de la Commission, peut se faire accompagner par un ou des représentants du Syndicat canadien de la fonction publique.

4.03 La Commission convient de ne pas confier à une personne à l'emploi de la Commission mais non régie par la présente unité de négociation un travail faisant partie intégrante ou pouvant faire partie intégrante des descriptions de fonctions apparaissant à l'annexe "B" de la présente convention.

Les parties aux présentes conviennent cependant que le texte qui précède ne doit pas avoir pour effet d'empêcher un membre de la direction, ou son représentant, de s'acquitter de ses responsabilités concernant la planification, la coordination, la direction et la surveillance des activités qui relèvent de sa compétence.

4.04 La Commission convient de ne pas confier à une personne ou à une firme de l'extérieur un travail faisant partie intégrante des descriptions de fonctions apparaissant à l'annexe "B" de la présente convention.



Cependant, la Commission peut confier à une personne ou à une firme de l'extérieur un travail faisant partie intégrante des descriptions de fonctions de l'annexe B, dans le cadre des projets qui doivent être conçus et réalisés par la Commission, à l'exception du Contrat général mineur.

Un tel recours à une personne ou à une firme de l'extérieur ne devra pas avoir pour effet de causer directement ou indirectement la mise à pied d'employés réguliers ou de diminution dans les conditions de travail des employés. Dans ce cas, pour chaque année civile, le total d'heures des activités reliées aux projets confiés à l'extérieur ne devra pas dépasser vingt pour cent (20%) du total d'heures des activités réalisées pour l'ensemble des projets d'immobilisation, à un pour cent (1%) près.

De plus, pour chacune des activités en particulier soit : arpentage, conception, dessin et surveillance, le nombre d'heures confiées à l'extérieur ne devra pas dépasser trente pour cent (30%) du total d'heures effectuées dans l'année pour ladite activité.

Au début de chaque année, la Commission transmet au Syndicat copie des calendriers des travaux pour l'année précédente, le nombre d'heures totales des activités internes reliées à ces calendriers ainsi que la liste des projets confiés à l'extérieur durant ladite année, en y inscrivant les heures effectuées et le numéro du contrat. Ladite liste doit parvenir au Syndicat au plus tard le 31 mars de chaque année.

La Commission transmet également au Syndicat, au fur et à mesure, copie de tous les calendriers des travaux à venir ou en cours qui sont approuvés ou modifiés par le Conseil d'administration de la Commission. De plus, une liste de tous les projets donnés à une personne ou à une firme de l'externe sera également remise au Syndicat au fur et à mesure.

Si la Commission excède le pourcentage autorisé, elle devra verser au Syndicat 200% de la cotisation syndicale applicable au maximum du taux horaire en dépassement.

Nonobstant les dispositions précédentes, en ce qui concerne le Contrat général mineur, les activités faisant partie intégrante des descriptions de fonction de l'annexe B, reliées à la réfection permanente peuvent être confiés à une personne ou une firme de l'extérieur.

En cas d'arbitrage découlant du présent article, les parties conviennent de recourir à la procédure d'arbitrage accélérée.

ARTICLE 5: RÉGIME SYNDICAL

- 5.01 Tout nouvel employé donne à la Commission, au moment de son embauchage, 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.
- 5.02 Cette procuration dont le texte apparaît à l'annexe "D" 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 ne peut la révoquer que par un avis écrit à cet effet. Ledit avis doit être reçu par la Commission entre le quatre-vingt-dixième (90e) jour et le soixantième (60e) jour précédant immédiatement la date d'expiration de la présente convention.
- 5.03 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.
- 5.04 Le montant de la cotisation syndicale est fixé par les employés membres du Syndicat 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.
- 5.05 La Commission perçoit, en les retenant sur les chèques de paie, 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.
- 5.06 La Commission fait remise au Syndicat des sommes ainsi perçues chaque mois.
- 5.07 La Commission fournit au Syndicat, à la fin de chaque mois, une liste des employés concernés, indiquant pour chaque employé le montant retenu durant ce mois.
- 5.08 Le Syndicat s'engage à protéger et à indemniser la Commission 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 des frais que celle-ci pourrait encourir advenant une telle réclamation.

ARTICLE 6: AFFICHAGE

- 6.01 La Commission met à la disposition exclusive du Syndicat un endroit accessible à tous ses membres, à son siège social et à tout autre bureau ou atelier où les employés effectuent leur travail à l'exception des bureaux de chantier, afin d'afficher toute information ou communication pertinente aux affaires syndicales.

- 6.02 La Commission met également à la disposition exclusive du Syndicat les adresses électroniques de ses membres afin d'informer ceux-ci de tout renseignement ou communication pertinente aux affaires syndicales. Les documents électroniques doivent servir aux mêmes usages que le tableau d'affichage.
- 6.03 Une copie de tout document ainsi affiché ou envoyé par voie électronique doit être transmise à la division des ressources humaines.
- 6.04 La Commission transmet au Syndicat copie de tout document affiché à l'attention des employés régis par la présente convention collective.

ARTICLE 7: RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

- 7.01 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 menaces, contraintes, discriminations ou distinctions injustes 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.
- 7.02 Le harcèlement sexuel consiste en des pressions physiques ou psychologiques exercées par une personne sur une autre personne pour obtenir ou offrir des faveurs sexuelles. Il se manifeste aussi lorsque les gestes posés contre une personne peuvent avoir comme conséquence de pouvoir compromettre le droit d'égalité dans l'emploi ou à la dignité humaine, ou de pouvoir occasionner la privation ou la perte d'avantages à la suite du refus de faveurs sexuelles offertes ou demandées.

En conséquence, les deux (2) parties: s'engagent à collaborer ensemble afin de maintenir une ligne de conduite efficace dans ce domaine.

ARTICLE 8: COMITÉ D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

- 8.01 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 de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat, sera formé dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention collective.

ARTICLE 9: LISTE DES EMPLOYÉS

- 9.01 Dans les trente (30) jours qui suivent la signature de cette convention, et par la suite à tous les mois, la Commission fournit au Syndicat une liste des employés couverts par cette convention, comprenant le nombre de leurs années de service, le titre de la fonction, leur classification, leur salaire et leur section de travail.
- 9.02 Dans les trente (30) jours qui suivent la signature de la convention, le Syndicat fournit 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 l'autre de ces comités, le Syndicat en avise officiellement la Commission par écrit au plus tard quinze (15) jours après l'assemblée qui a procédé audit changement.
- 9.03 La Commission affiche et rend accessible pour consultation au plus tard le 31 mai de chaque année, une liste des employés couverts par cette convention, comprenant la date d'ancienneté et le titre de la fonction.

ARTICLE 10: JOUR DE PAIE

- 10.01 La Commission accepte de payer ses employés à tous les deux (2) jeudis. Le traitement annuel est réparti en vingt-six (26) versements selon la méthode de calcul utilisée à la Ville de Montréal.
- 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 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: SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 11.01 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 13.03. Le congé de maternité et d'adoption de vingt (20) semaines prévu à l'article 36 sont également considérés comme du service continu. Cependant, l'absence maladie longue durée n'est pas considérée comme du service continu.

- 11.02 Advenant l'obligation d'effectuer une ou des mises à pied parmi les salariés ne possédant pas le service continu nécessaire à l'obtention de la sécurité d'emploi prévue à l'article 11.01, les parties conviennent de se rencontrer afin de s'entendre sur les modalités de la mise à pied tout en respectant l'ancienneté. Cependant, si les employés ainsi mis à pied devaient être replacés, ils devront répondre aux exigences mentionnées à la description de fonction visée, le tout après discussion avec le Syndicat.
- 11.03 Nonobstant les autres dispositions de la présente convention collective, la Commission, dans le but de respecter les dispositions prévues à la clause 11.01 qui précède, peut décider de replacer un employé en surplus, dont le poste ou la fonction a été aboli à une fonction de même classe ou de classe inférieure, sans perte de salaire ou de classe, dans sa division ou dans une autre division.

ARTICLE 12: ABOLITION DE POSTE

- 12.01 La Commission a le droit d'abolir tout poste ou toute fonction. Toutefois, elle ne peut procéder à l'abolition d'un poste permanent dans une fonction tant et aussi longtemps qu'il y a des employés dans un poste créé temporairement dans ladite fonction. Si un poste devient vacant et que la Commission ne peut l'abolir à cause des dispositions du présent alinéa, elle doit alors le combler selon les dispositions de l'article 24.
- 12.02 Lorsqu'elle abolit un poste ou une fonction, la Commission réassigne l'employé régulier, protégé par la sécurité d'emploi, à un poste disponible dans une fonction de même classe ou, à défaut, dans une fonction de classe inférieure et ce, sans perte de salaire. De plus, l'employé continue de recevoir toutes les augmentations prévues à la convention. Cependant, si un poste dans une fonction de même classe devient par la suite vacant, cet employé est réassigné dans cette fonction, à condition qu'il réponde aux exigences de l'emploi.

ARTICLE 13: ANCIENNETÉ

- 13.01 L'ancienneté de chaque employé régulier couvert par cette convention est établie après la période de probation et compte à partir de la date d'embauche.
- 13.02 L'ancienneté des employés, dans l'unité de négociation, est le facteur déterminant, sous réserve des autres dispositions de la convention collective, dans le cas de mouvements de personnel (promotion, affectation temporaire, transfert, mise à pied, rappel, déplacement occasionné par une abolition de poste, etc.). Compte tenu de son ancienneté, un employé a le droit de demeurer dans la fonction qu'il occupe.

JD

13.03 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 ouvrables qui suivent son rappel, à la suite d'une mise à pied ou à la suite d'une permission, à moins de raisons valables;
- 4) 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.

13.04 Dans tous les cas d'absences autorisées prévus à la présente convention collective, l'employé conserve et continue d'accumuler son ancienneté.

ARTICLE 14: CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL

14.01 Les employés travaillant à l'extérieur, tel qu'énuméré à la clause 22.03 qui se rapportent au temps habituel pour l'ouvrage, sont payés un minimum de trente-cinq heures (35) par semaine. Dans les cas où ces employés ne peuvent vaquer à leurs occupations régulières à cause de la température défavorable, la Commission peut leur confier tout autre travail compatible avec leur fonction.

14.02 Tout employé affecté d'une façon temporaire à une autre fonction est sujet aux conditions de travail inhérentes à cette fonction, à savoir: heures de travail, lieu et description de la tâche et ce, pendant la période où cette affectation est en vigueur, sous réserve des dispositions des articles 24 et 11 des présentes.

ARTICLE 15: SANTÉ ET SÉCURITÉ

15.01 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.

15.02 Il est du devoir de la Commission et 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.

15.03 La Commission s'engage à maintenir un Comité de santé et sécurité composé de six (6) membres dont trois (3) représentant la Commission et trois (3) 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. Le Comité santé et sécurité désignera un membre parmi les représentants du Syndicat afin qu'il puisse s'acquitter des activités reliées à la prévention en santé et sécurité.

15.04 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'informations particulières au groupe d'employés régis par la présente;
2. D'étudier et de recommander les moyens et l'équipement de protection individuels ou collectifs particuliers au groupe d'employés;
3. De participer à l'identification et à l'évaluation des risques reliés aux postes de travail ou au travail exécuté par les employés avant toute modification d'aménagement reliée aux postes de travail;
4. De recommander à la division des 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. Prendre connaissance du registre des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu les causer;
7. De s'assurer que les principes prévus aux articles 15.01 et 15.02 sont respectés;
8. De recevoir les suggestions et les plaintes des employés relatives à la santé et sécurité du travail et d'y donner suite;

En cas de désaccord au sein du comité de santé et sécurité quant aux décisions que celui-ci doit prendre conformément aux paragraphes 1 et 2, les représentants du Syndicat adressent par écrit leurs recommandations à la division des ressources humaines qui doit y répondre par écrit dans les vingt (20) jours, en expliquant les points de désaccord.

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

15.06 Les représentants syndicaux du Comité participent aux réunions et travaux du Comité pendant les heures régulières de travail et ce, sans perte de salaire.

- 15.07 Le directeur des ressources humaines ou son représentant, transmet sans délai, au Syndicat, copie des rapports d'accidents de travail.
- 15.08 La Commission fournit tous les moyens et équipement de protection individuels ou collectifs déterminés par règlement.
- 15.09 Une employée enceinte qui fournit à la Commission un certificat attestant que les conditions de son travail comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou pour elle-même, peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.
- 15.10 Advenant un accident sur les lieux du travail, deux (2) représentants 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.
- 15.11 La Commission reconnaît le rôle du représentant à la prévention désigné par le Comité santé et sécurité, aux fins d'assumer les fonctions suivantes:
1. De faire l'inspection des lieux du travail;
 2. De recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou auraient été susceptibles de causer un accident;
 3. D'identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les employés;
 4. De faire les recommandations qu'il juge opportunes au Comité de santé et de sécurité;
 5. D'accompagner l'inspecteur de la CSST à l'occasion des visites d'inspection;
 6. D'intervenir dans les cas où le travailleur exerce son droit de refus.

Aux fins d'exercice des fonctions précitées, le représentant à la prévention bénéficie de quinze jours de libération par année. Ces heures d'absence du travail sont payées au taux régulier.

ARTICLE 16: RÉGIME DE RETRAITE

- 16.01 La Commission s'engage à maintenir en vigueur le régime de retraite 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 soumis à l'autorité des instances fédérales et provinciales.

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 (annexe G) 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.

- 16.02 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 1er janvier 2003 est celle prévue à l'article 8.01 c.1) du règlement du régime de rentes (formule dite 2,25% coordonnée), tel que défini dans le règlement du régime de rentes en vigueur en date du 19 mai 2005.
- 16.03 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.
- 16.04 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 28.05, 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.

Pour le calcul des cotisations au régime de retraite prévues aux options a) et b), le salaire de l'employé au moment de son départ de la Commission est réajusté du même pourcentage que celui des augmentations générales accordées à l'ensemble des employés faisant partie de l'unité de négociation et ce, à chaque augmentation générale de salaires.

En cas de paiement des cotisations après le retour au travail, l'employé remboursera sa part et la part de l'employeur, plus les intérêts que ces cotisations auraient pu engendrer depuis leur suspension jusqu'à leur reprise. Ces intérêts seront calculés par les actuaires conseils du régime de retraite. Au cas où l'employé choisirait de ne pas contribuer au régime de retraite, sa période d'absence ne sera pas comptée dans le calcul des années de service devant servir de base au calcul de la rente.

ARTICLE 17: RÉGIMES D'ASSURANCES COLLECTIVES

17.01 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:
(5 000\$ pour le conjoint et 2 000\$ par enfant)
- Assurance vie facultative pour l'employé ou le conjoint
incluant l'assurance décès mutilation accidentelle.

17.02 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.

17.03 A chaque année, soixante (60) jours avant l'expiration du contrat avec l'assureur, les deux (2) parties étudient les améliorations possibles à apporter au plan d'assurance maladie dentaire et l'opportunité de procéder à un appel d'offres. Suite à la réception des soumissions des différentes compagnies d'assurance, les deux (2) parties décident entre elles qui obtiendra le contrat et ce, dans les quinze (15) jours suivant la fermeture des soumissions. A défaut d'entente sur les choix de l'assureur, la police d'assurance demeure chez l'assureur qui la détenait l'année précédente.

17.04 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 18: CRÉATION, MODIFICATION, DESCRIPTION
ET ÉVALUATION DE FONCTION**

- 18.01 Il est convenu qu'à compter de la date de la signature de cette convention collective, les descriptions, leur évaluation, le classement, les échelles salariales ainsi que le Plan d'évaluation des fonctions sans égard au sexe constituant les annexes « A » et « B » font partie intégrante de la présente convention collective et demeurent inchangés sauf dans les cas prévus aux présentes.
- 18.02 L'analyse, la description, l'évaluation et le classement de toute fonction nouvelle ou modifiée sont réalisés selon le plan d'évaluation des fonctions de l'annexe « A » de la présente convention collective. Il doit assurer le maintien de l'équité salariale.
- 18.03 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de la Commission de définir le contenu des fonctions.
- 18.04 Cependant, la Commission doit définir le contenu des fonctions selon le travail accompli par l'employé ou qu'il est tenu d'accomplir à la demande de la Commission.
- 18.05 L'employé qui n'exécute qu'une partie des tâches caractéristiques d'une description de fonction est considéré comme accomplissant l'ensemble de la fonction.
- 18.06 **COMITÉ CONJOINT D'ÉVALUATION DES FONCTIONS (CCÉF)**

Un comité conjoint d'évaluation des fonctions (CCÉF) est constitué à la Commission. La représentation syndicale audit comité est de trois (3) membres.

Le CCÉF a pour mandat d'analyser et de discuter des descriptions des fonctions nouvelles ou modifiées et d'en déterminer l'évaluation ou le classement et ce, conformément au Plan d'évaluation des fonctions.

La Commission convient d'accorder une période d'absence avec solde aux représentants désignés par le Syndicat à ce comité conjoint afin d'enquêter et d'étudier toute situation relative aux descriptions et aux évaluations de fonctions ainsi que pour participer aux rencontres conjointes d'évaluation. Ces employés doivent préalablement avoir effectué les démarches prescrites à la présente convention collective avant de s'absenter du travail.

À la demande écrite de l'une des parties, le CCÉF doit se réunir dans un délai de 5 jours ouvrables à moins d'entente contraire entre les parties. Cette demande doit préciser, à titre indicatif, l'ordre du jour de la réunion.

Toute entente entre les parties au niveau du CCÉF est finale et exécutoire.

La Commission fait parvenir à l'employé la décision du CCÉF.

À chaque rencontre du CCÉF, la Commission rédige et fait parvenir au Syndicat pour acceptation, un procès-verbal qui fait foi des discussions. Le procès-verbal est signé par chacune des parties.

Chaque description et évaluation est signée par les membres du CCÉF.

Les parties conviennent qu'elles peuvent s'adjoindre l'aide de ressources externes afin de les aider dans les travaux du CCÉF. Ces personnes ont droit de parole mais n'ont pas droit de vote. Les honoraires de ces personnes sont à la charge de la partie qui a requis leurs services.

18.07 DEMANDE DE RÉVISION

Les parties reconnaissent avoir fait une évaluation pour toutes les fonctions et elles s'engagent à s'abstenir de réévaluer ou de modifier les exigences à moins qu'un employé, la Commission ou le Syndicat constate :

- a) qu'une modification de son travail ou des conditions d'exécution a été apportée par la Commission et a pour effet de changer l'évaluation de la fonction
ou
- b) que la description de la fonction n'est plus représentative des tâches accomplies.

L'employé, la Commission et le Syndicat peuvent formuler une demande de révision de la description de fonction et/ou de l'évaluation au comité conjoint d'évaluation des fonctions (CCÉF).

Lorsque la Commission modifie ou crée une fonction, elle fournit en 3 copies la description de cette fonction, l'évaluation et s'il y a lieu, la convocation aux membres de la partie syndicale du CCÉF.

Cependant, rien n'empêche la Commission de mettre en vigueur, sans délai, le taux de salaire fondé sur la description et l'évaluation qu'elle a faite de la fonction. Si un poste correspondant à la fonction modifiée ou créée est vacant, la Commission peut procéder à l'affichage de la façon décrite dans la convention. Toutefois, elle doit inscrire sur la formule d'affichage la mention « non officielle ». À cet égard, le Syndicat conserve tous ses droits de regard conformément aux présentes tant et aussi longtemps que les parties n'arrivent pas à une entente.

Si dans les 10 jours ouvrables de la réception de la proposition patronale, le Syndicat n'a pas contesté la description et/ou l'évaluation de la fonction, le tout est considéré comme accepté. La Commission fait alors parvenir au Syndicat la description et l'évaluation officielles de la fonction en copies suffisantes afin d'y apposer les signatures.

18.08 CHANGEMENT DE SALAIRE

Lors de la reclassification d'une fonction à une classe supérieure, l'employé reçoit le salaire correspondant à cette classe supérieure selon les modalités prévues à l'article 32.01 de la convention collective.

Lors d'une reclassification d'une fonction à une classe inférieure, la personne titulaire ne subit pas de baisse de salaire sauf pour les personnes travaillant temporairement en fonction supérieure à cette fonction.

La rétroactivité qui s'applique dans les cas de reclassification est effective à compter de la date de dépôt d'une demande de révision et dans les cas de création de fonction, est effective à compter de la date d'occupation du poste par l'employé.

Le versement salarial d'un ajustement résultant de la reclassification prévue ci-haut ainsi que la rétroactivité pouvant s'appliquer sont effectués dans les 30 jours suivant l'entente au CCEF ou de la décision arbitrale concernant cette fonction.

L'assignation à une nouvelle fonction se fait en conformité avec les dispositions de la convention collective.

18.09 PRODÉDURE D'ARBITRAGE

Nonobstant toute autre disposition de la convention collective, il est convenu que tout désaccord entre les parties quant à la description et/ou l'évaluation est référé à l'arbitrage par le Syndicat dans les trente-cinq (35) jours ouvrables de la dernière séance du CCEF ou de l'envoi de la réponse écrite de l'une des parties. Cette référence à l'arbitrage doit faire mention des points en litige quant à la description et/ou l'évaluation et les redressements désirés avec copie à la partie adverse.

Les parties demandent au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale de désigner un arbitre.

S'il est établi lors de l'arbitrage qu'un élément d'une fonction affectant l'évaluation n'apparaît pas dans la description de la fonction bien que l'employé l'accomplisse, l'arbitre aura mandat pour ordonner à la Commission d'inclure cet élément dans la description de la fonction.

Advenant que l'arbitre décide que les tâches ne correspondent pas à la fonction, la Commission a le choix d'ajouter les tâches à une fonction existante, de créer une nouvelle fonction ou de ne plus faire accomplir les dites tâches.

Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à l'application du plan d'évaluation des fonctions quant aux facteurs en litige qui lui sont soumis et à la preuve présentée. Il n'a aucun pouvoir pour prendre des décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent le plan d'évaluation des fonctions. La décision est finale et lie les parties. Les honoraires sont payés à part égale par les parties.

Une erreur technique, d'écriture ou matérielle dans la formulation de l'avis ou de la demande de révision ne l'invalide pas. Elle peut être corrigée en tout temps.

ARTICLE 19: MESURES DISCIPLINAIRES

- 19.01 Dans le cas où un supérieur immédiat décide de convoquer un employé pour raison disciplinaire, celui-ci a le droit d'être accompagné par un représentant syndical.
- 19.02 Un employé dont la conduite est sujette à un avis ou à une mesure disciplinaire est avisé par écrit de l'infraction qui justifie cet avis ou cette mesure disciplinaire et copie doit être transmise au Syndicat en indiquant les raisons qui motivent un tel geste.
- 19.03 L'employé peut contester le bien-fondé de l'avis ou de la mesure disciplinaire selon l'article 20 de la présente convention.
- 19.04 Seuls les avis et les mesures disciplinaires communiqués conformément au présent article sont inscrits au dossier de l'employé et peuvent être invoqués contre un employé lors d'un arbitrage.
- 19.05 Tout avis ou mesure disciplinaire rescindé par l'employeur ou déclaré non fondé par une décision arbitrale est retiré du dossier de l'employé.
- 19.06 Toute mesure disciplinaire ou avis disciplinaire versé au dossier d'un employé est retiré du dossier après une période de vingt-quatre (24) mois et l'employeur ne peut l'invoquer en aucun temps.

ARTICLE 20: PROCÉDURE DE GRIEFS

- 20.01 Sans préjudice quant à son droit de soumettre un grief, tout employé doit, avant de soumettre un grief, rencontrer son supérieur immédiat afin de tenter de régler le litige. Il peut, s'il le désire, se faire accompagner d'un représentant syndical. A défaut d'entente, il peut soumettre son grief en la manière prévue à la clause 20.03 et suivantes.
- 20.02 Le Syndicat forme un comité de griefs. Un (1) ou deux (2) représentants du Syndicat, selon le cas, accompagnés ou non de conseillers techniques du S.C.F.P., peuvent représenter un ou des employés auprès de la Commission dans tous les différends qui peuvent surgir.
- 20.03 Tout grief, individuel ou collectif, doit être présenté par écrit au directeur des ressources humaines par un des membres du comité de griefs du Syndicat ou par le comité, accompagné ou non de l'employé, dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours de la date de l'événement qui a donné naissance audit grief.

Tout grief présenté hors délai est considéré comme nul et non avenu.

- 20.04 Le directeur des ressources humaines ou son représentant a vingt (20) jours ouvrables suivant le dépôt du grief pour étudier le grief, faire enquête et rendre sa décision par écrit.
- 20.05 Dans l'application de cet article ou sur une question disciplinaire tout employé convoqué par un représentant de la Commission peut, s'il le désire, se faire accompagner d'un représentant du Syndicat.
- 20.06 Lorsqu'un ou deux représentants du Syndicat rencontrent un représentant de la Commission au sujet du grief d'un employé ou d'un groupe d'employés, l'une ou l'autre des deux (2) parties peut exiger que l'employé ou un représentant du groupe d'employés soit présent aux délibérations.
- 20.07 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.
- 20.08 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 de l'arbitrage.
- 20.09 Le Syndicat peut faire un grief, les délais impartis aux présentes s'appliquant.
- 20.10 Un employé, accompagné ou non d'un représentant du Syndicat, peut durant les heures de travail et ce, sans perte de salaire, consulter son dossier personnel. Il doit prendre rendez-vous avec la division des ressources humaines au moins deux (2) jours à l'avance. De plus, il peut obtenir, sur demande, copie de tout document apparaissant à son dossier.

ARTICLE 21: ARBITRAGE

- 21.01 Lorsque le grief n'a pas été réglé par la procédure régulière de griefs, il est soumis, après un avis écrit à l'autre partie, dans un délai de soixante (60) jours ouvrables de la réponse du directeur des ressources humaines ou son représentant, ou de l'expiration du délai prévu à la clause 20.04, à un arbitrage tel que défini ci-après.
- 21.02 Les griefs sont soumis à un arbitre unique.
- 21.03 Les deux parties conviennent pour la durée de la présente convention collective de référer leurs griefs aux arbitres suivants : Messieurs Bernard Bastien et Alain Corriveau et Madame Diane Sabourin. Les griefs sont soumis à tour de rôle à chacun des trois (3) arbitres.
- 21.04 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.

- 21.05 Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur dans les cas de griefs formulés au sujet d'un avis ou une mesure disciplinaire ou dans les cas d'application de l'article "Mouvement du personnel".
- 21.06 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.
- 21.07 L'arbitre rend la décision par écrit et transmet simultanément copie de la décision à la Commission et au Syndicat.
- 21.08 La sentence arbitrale 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 des ressources humaines ou son représentant. Elle ne peut rétroagir au-delà de soixante (60) jours ouvrables de la date de la soumission du grief.
- 21.09 Au maximum trois (3) représentants du Syndicat et l'auteur ou le représentant des auteurs du grief peuvent assister à toute séance d'arbitrage. Ils sont considérés comme étant au travail. Le ou les représentants du S.C.F.P. a/ont le droit en tout temps d'assister le ou les représentants du Syndicat.
- 21.10 Les honoraires de l'arbitre sont payés à part égale par la Commission et le Syndicat.

ARTICLE 22: HEURES DE TRAVAIL

- 22.01 La semaine régulière de travail des employés est de 35h00. Sous réserve de la clause 22.02, la semaine régulière est répartie en cinq (5) journées de 7h00 du lundi au vendredi inclusivement et les heures régulières de travail sont de: 8h30 à 12h00 et de 13h00 à 16h30.
- 22.02 La Commission convient que les employés peuvent bénéficier d'un régime d'horaire variable, comportant la possibilité de bénéficier d'un horaire comprimé (9/10) sur une période de deux semaines. L'horaire variable est un aménagement des heures de travail prédéterminé selon lequel l'employé choisit en concertation avec les autres employés de son unité administrative et son supérieur immédiat, le début et la fin de sa journée, tout en ayant une période prédéterminée de présence obligatoire et en tenant compte des besoins de son unité administrative.

Les modalités d'application sont les suivantes:

- 1) Pour les employés visés à la clause 22.01
 - a) La journée régulière comprend deux (2) plages fixes définies comme étant les périodes où la présence de l'employé est obligatoire.

Les plages fixes sont réparties comme suit:

- de 9h30 à 11h30;
- de 13h30 à 15h30.

- b) La journée régulière de travail comprend trois (3) plages mobiles définies comme étant les périodes où la présence de l'employé est facultative.

Les plages mobiles sont réparties comme suit:

- de 7h00 à 9h30;
- de 11h30 à 13h30;
- de 15h30 à 17h45.

- c) La durée de la période de repas doit être d'une durée minimale de quarante-cinq (45) minutes et maximale de une heure trente (01h30), elle est non rémunérée et doit se situer entre 11h30 et 13h30.

- 2) Pour les employés visés par la clause 22.03, les plages fixes et mobiles ainsi que la période de repas sont définies à la clause 22.02.
- 3) Autant pour les employés visés aux clauses 22.01 que 22.03, le maximum d'heures rémunérées au taux régulier dans une même journée est de dix heures (10h00).
- 4) Période de référence - débit - crédit - absence

La période de référence, d'une durée de quatorze (14) jours de calendrier, est basée sur la période de paie.

Un employé peut accumuler un maximum de treize heures et trente minutes (13h30) - clause 22.03 - ou quatorze heures (14h00) - clause 22.01 (crédit).

Un employé peut être déficitaire jusqu'à concurrence d'un maximum de six heures et quarante-cinq minutes (6h45) - clause 22.03 - ou sept heures (7h00) - clause 22.01 (débit).

Aux fins d'absences ou de congés prévus à la convention collective, la journée régulière de travail est calculée sur la base de six heures et quarante-cinq minutes (6h45) - clause 22.03 - ou sept heures (7h00) - clause 22.01 - par journée complète et à raison de trois heures et trente minutes (3h30) - absence A.M. - ou trois heures et quinze minutes (3h15) - absence P.M. - clause 22.03 ou trois heures et trente minutes (3h30) - clause 22.01 - par demi-journée.

5) Horaire comprimé

Les crédits et débits peuvent être utilisés afin de supprimer, selon le cas:

- une (1) ou deux (2) journée(s) complète(s) de six heures et quarante-cinq minutes (6h45) - clause 22.03 ou sept (7h00 heures) - clause 22.01 - par période de référence

ou

- une (1) à quatre demi-journées, au maximum, de trois heures et trente minutes (3h30) ou trois heures et quinze minutes (3h15) selon le cas - clause 22.03 - ou trois heures et trente minutes (3h30) - clause 22.01 par période de référence.

L'utilisation des crédits d'heures requiert l'autorisation préalable du supérieur immédiat et sa décision n'est pas sujette à la procédure de grief et d'arbitrage.

- 6) La Commission se réserve le droit d'installer un totalisateur de temps électronique.

7) Horaire particulier de travail - Agents techniques C.E.S.

Pour tous les employés occupant la fonction d'agent technique C.E.S., l'horaire régulier (indiqué avec une période de repas de 45 minutes) est le suivant :

Horaire régulier du matin:	de 4h45 à 12h30
Horaire régulier de l'après-midi:	de 12h00 à 19h45
Horaire régulier de nuit :	de 20h30 à 4h15

Pour l'employé désirant bénéficier des horaires variables afin d'accumuler des heures pour obtenir des congés, les périodes flexibles sont les suivantes:

Période flexible à ajouter à l'horaire du matin:	de 03h30 à 4h45
Période flexible à ajouter à l'horaire de l'après-midi:	de 19h45 à 21h00
Période flexible à ajouter à l'horaire de nuit	de 20h00 à 20h30

Le maximum d'heures rémunérées au taux régulier dans une même journée est de neuf heures et trente minutes (9h30). Le travail supplémentaire rémunéré doit se situer en dehors de l'horaire régulier et de la période flexible qu'on peut y ajouter. Le travail supplémentaire effectué pendant l'horaire régulier ou la période flexible additionnelle, du lundi au vendredi inclusivement (sauf les jours de congé férié) constitue un crédit d'heures à temps simple qui s'accumulera en vertu des dispositions de l'alinéa 4) de la clause 22.02 et se prendra en conformité de l'alinéa 5) de ce même article.

Étant donné que les prises de concessions sont un service essentiel, l'horaire choisi par les agents techniques - C.E.S. pourrait être déplacé ainsi:

- a) en cas d'absence pour congé d'heures accumulées pendant la période de vacances ou tout autre congé autorisé d'un agent, un des agents présents, par concertation, déplacera son horaire du matin à l'après-midi ou vice-versa, compte tenu des besoins de cette fonction.
- b) l'agent technique C.E.S. qui se retrouve seul pour assurer une présence permanente au C.E.S. continuera de travailler sans interruption et la période de repas de 45 minutes lui sera payée.
- c) exceptionnellement, en l'absence de plus d'un agent technique - C.E.S., il sera nécessaire, pour assurer une présence essentielle, qu'un agent technique C.E.S. travaille en surplus de son horaire prédéterminé; il sera alors rémunéré, en partie, en temps supplémentaire.
- d) L'employé attiré au poste de nuit pourra être transféré à l'horaire du matin ou du soir, selon les besoins de la division lors d'absence d'employés ou de manque de travail pour une ou des semaines complètes. Cependant, les autres agents techniques CES qui ont l'horaire du matin ou du soir ne pourront pas être transférés sur l'horaire de nuit. S'ils travaillent la nuit, ils seront régis par les règles du temps supplémentaire.

8) Horaire – agent technique externe

Tout agent technique externe peut, quand il le décide, exercer un choix définitif pour son horaire de travail.

Ainsi, soit il choisit l'horaire prévu ci-dessus à 35 heures / semaine dont l'horaire débute au plus tôt à 07h00 avec des plages variables entre 07h00 et 09h30 et entre 15h00 et 17h45 incluant une période de repas minimale de 45 minutes non rémunérée et maximale de 01h30 ;

Ou

Il choisit le présent horaire à 36,25 heures / semaine dont l'horaire débute au plus tôt à 7h00 avec des plages variables entre 07h00 et 09h30 et entre 15h00 et 17h45 incluant une période de repas minimale de 45 minutes non rémunérée et maximale de 01h30.

Postes classe a ou b

22.03 Pour les employés occupant des postes de la classe a ou b, la semaine régulière de travail est de 33h45. Sous réserve de la clause 22.02, la semaine régulière est répartie en cinq (5) journées de 6h45 du lundi au vendredi inclusivement et les heures régulières de travail sont de 8h30 à 12h00 et de 13h15 à 16h30.

Cependant, pour les employés occupant les fonctions énumérées ci-dessous, lorsqu'ils travaillent à l'extérieur, la semaine régulière de travail est de 35h00:

- agent technique
- agent exploitation
- technicien en géomatique

Sous réserve de la clause 22.02, la semaine régulière est répartie en cinq (5) journées de sept (7h00) heures, du lundi au vendredi inclusivement et se situe entre 7h00 et 17h45 interrompue par une période de repas d'au moins quarante-cinq (45) minutes.

Une période flexible entre 7h00 et 9h30 permet à l'employé de fixer l'heure de son entrée au travail, après entente avec son supérieur immédiat.

Une deuxième période flexible de 15h00 à 17h45 permet à l'employé de fixer la fin de sa journée de travail, après entente avec son supérieur immédiat.

Une période fixe qui se situe entre 9h30 et 15h00, à part la période du dîner, exige la présence de tous les employés au travail.

Les employés qui occupent un poste de classe a ou b ont le choix entre :

conserver leur nombre d'heures actuel de travail, leur classe salariale et leur présent salaire

ou

augmenter leur semaine régulière de travail à 35 heures (7h00 par jour, 5 jours par semaine).

Le salaire des employés qui acceptent de fixer leur semaine régulière de travail à 35 heures sera augmenté en conséquence soit pour les fonctions de classe a au prorata de 35h00 sur 33h45 et pour la classe b au prorata de 35h00 sur 34,375 heures.

L'employé qui augmentera sa semaine régulière de travail à 35h00 ne pourra pas modifier le nombre d'heures de sa semaine régulière de travail par la suite.

ARTICLE 23: TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

23.01 Travail supplémentaire signifie tout travail effectué par un employé et approuvé par son supérieur, en plus du nombre d'heures régulières par jour ou accompli un samedi, un dimanche, un jour de congé férié ou tout autre cas énuméré dans les articles ci-dessous.

23.02 Tout travail supplémentaire est rémunéré selon les modalités suivantes :

- A) Taux horaire régulier d'un employé majoré de cinquante pour cent, soit un total de cent cinquante pour cent (150%), pour tout travail accompli du lundi au samedi ou un jour de congé férié prévu à l'article 26.

- B) Taux horaire régulier d'un employé majoré de cent pour cent, soit un total de deux cents pour cent (200%), pour tout travail accompli le dimanche ou après les sept premières heures de travail effectuées un jour de congé férié prévu à l'article 26 ou le samedi.
- C) Pour l'employé travaillant selon la formule des horaires variables prévus à l'article 22.02, le travail supplémentaire rémunéré à 150% doit se situer à l'extérieur des plages fixes et mobiles. Le travail supplémentaire effectué à l'intérieur des plages mobiles du lundi au vendredi inclusivement constitue un crédit d'heures à temps simple qui s'accumulera en vertu des dispositions de l'article 22.02.
- D) Les heures travaillées à la demande de la Commission, en surplus du maximum fixé à l'article 22.02 4) à la fin d'une période, seront rémunérées au taux horaire régulier de l'employé majoré de cinquante pour cent, soit un total de cent cinquante pour cent (150%). Si les heures n'ont pas été approuvées, elles seront considérées comme non travaillées et non rémunérées.

23.03 Le taux horaire régulier de salaire d'un employé est calculé en divisant son salaire hebdomadaire par le nombre d'heures régulières de travail pour la fonction de cet employé.

23.04 Tout employé obligé de revenir de son domicile pour effectuer un travail supplémentaire est rémunéré au double (200%) du taux horaire régulier pour un minimum de 3h00. Le terme revenir signifie que l'employé est déjà venu travailler une fois dans la journée ou a été en absence autorisée autre que maladie ou congé sans solde durant les heures régulières de travail.

Le paragraphe ci-dessus exclut le premier déplacement un samedi, un dimanche ou un jour de congé férié, le travail supplémentaire effectué en vertu de l'article 23.06 et celui effectué immédiatement avant ou après sa journée de travail.

23.05 L'employé qui se rapporte au travail, à la demande expresse de la Commission, un samedi, un dimanche, un jour de congé férié, ou un jour de congé selon l'article 23.06 est rémunéré tout au moins pour la moitié des heures d'une journée régulière de travail, si pour des raisons pertinentes au travail, il ne peut compléter sa journée.

23.06 L'employé appelé chez lui pour venir travailler durant les heures régulières un jour de congé autre que congé férié, maladie ou congé sans solde sera rémunéré selon l'article 23.02 A).

Les heures de congé non prises restent en banque et seront utilisées à une date ultérieure après entente entre l'employé et son supérieur, sauf pour l'employé ayant plus de 13h30 ou 14h00 dans sa banque d'heures accumulées, l'excédent sera rémunéré à taux simple et débité de sa banque.

23.07 Une prime équivalente à une demi-heure de temps régulier est versée à l'employé travaillant en dehors de ses heures régulières de travail, lorsqu'il lui est requis par la Commission de fournir par téléphone des renseignements. Cette prime ne s'applique pas à l'employé de garde pour la localisation du réseau ni à l'employé de garde coordonnateur.

23.08 Sur demande de l'employé, la Commission accepte de compenser en temps remis les heures travaillées en temps supplémentaire. Le temps est compensé selon les barèmes du temps supplémentaire. Le temps est repris après entente entre l'employé et son supérieur immédiat. Ce dernier ne peut refuser à moins de raison valable. La limite d'accumulation de temps compensé est de trois semaines ou quinze (15) jours ouvrables.

23.09 Pour les fins du présent article une journée débute à 7h15 le matin et se termine à 7h14 le lendemain matin.

Pour les agents techniques CES la journée débute à 4h45 ou 12h00 ou 20h30 (selon l'horaire du matin ou de l'après-midi ou de nuit) et se termine à 4h44 ou à 11h59 ou 20h29 le lendemain.

Le temps supplémentaire au CES est comptabilisé dans un tableau et est offert à l'employé ayant la plus grande ancienneté et le moins d'heures réalisées. Ce tableau est mis à « 0 » le 1^{er} mai de chaque année.

Les heures sont comptabilisées comme suit :

Pour chacun des employés, le temps comptabilisé est en fonction de son mode de traitement soit une fois et demie les heures réalisées ou deux fois les heures réalisées selon son horaire personnel.

Si l'employé n'est pas joignable ou refuse, le temps est comptabilisé comme ayant été réalisé.

Pour les congés de vacances, maladie ou autre congé autorisé, l'employé n'est pas contacté, mais il l'est pour les congés 9/10. Dans ce dernier cas (congés 9/10), les refus sont comptabilisés comme ayant été réalisés.

Pour la personne affectée à l'horaire de nuit du dimanche au jeudi, le taux double est le samedi de 20h30 au dimanche 20h29.

ARTICLE 24: MOUVEMENTS DE PERSONNEL

POSTES VACANTS

24.01 Sauf si le maintien d'un poste ou d'une fonction n'est plus justifié par les besoins de la Commission, cette dernière s'engage dans un délai de trois (3) mois de la date où un poste d'une fonction actuelle devient vacant ou de la date où un poste d'une nouvelle fonction est créé, à le combler en permanence en conformité avec les dispositions du présent article.

24.02 La Commission doit effectuer l'affichage du poste dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la vacance et ledit affichage doit durer au moins cinq (5) jours ouvrables et au plus vingt (20) jours ouvrables.

24.03 L'avis de poste vacant doit indiquer le titre de la fonction, l'échelle de salaire attachée à la fonction, les exigences de la fonction, tel qu'apparaissant à la description de fonction, la date du début et de la fin de l'affichage.

24.04 Seuls les employés possédant les exigences mentionnées à la description de fonction peuvent se porter candidat au poste affiché en vertu de l'article 24.01.

Toutefois, les employés qui auront suivi et réussi tous les cours de concentration requis (maximum 3 pour fonction de niveau 1 - maximum 6 pour fonction de niveau 2, réf. 24.06), déterminés par la Commission pour une fonction donnée, pourront également se porter candidat au poste affiché en vertu de l'article 24.01 à condition qu'ils possèdent les autres exigences de la fonction. Cependant, ce minimum de formation ne pourra faire l'objet d'une combinaison d'instruction et d'expérience pouvant être utilisée pour accéder à une autre fonction. Dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention, l'employeur remettra au Syndicat la liste des cours de concentration requis pour chacune des fonctions. Les cours de concentration doivent être en relation avec les fonctions et accessibles à tous les salariés, en dehors des heures de travail. Une fois établie la liste demeure inchangée à moins d'entente contraire entre les parties.

24.05 Les noms des personnes rencontrant les conditions prévues à la clause 24.04 sont inscrits sur la liste de candidatures. Copie de cette liste est transmise au Syndicat. Les personnes ne rencontrant pas les conditions prévues à la clause 24.04 en sont informées par écrit et copie de cette lettre est transmise au Syndicat.

24.06 **MODE DE COMPLEMENT DES POSTES VACANTS OU DES POSTES NOUVELLEMENT CRÉÉS DE FAÇON TEMPORAIRE OU PERMANENTE**

1) L'ensemble des fonctions visées par la présente convention collective (Re: annexe "A") comprend deux (2) niveaux:

Niveau 1 (fonctions d'exécution)

Commis de bureau
Agent de bureau
Secrétaire
Secrétaire de direction
Dessinateur
Agent technique – CES
Agent exploitation
Agent administratif
Agent administration – gestion de projets
Technicien en géomatique
Technicien en informatique
Technicien contrôle qualité
Agent technique
Analyste en informatique

Niveau 2 (fonctions de supervision)

Formateur technique et contrôle qualité
Chargé de recherches
Chargé de projets
Coordonnateur – dessins et arpentage
Coordonnateur – contrat général
Coordonnateur – entretien du réseau
Coordonnateur – CES et redevances
Coordonnateur – contrats spécifiques et intermédiaires
Conseiller en urbanisme
Chef comptable
Chargé de projets – ingénieur
Ingénieur – conception projets mineurs
Ingénieur - Gestion de projets

- 2) Lors de la création de nouvelles fonctions, la Commission convient que les fonctions ne comportant pas de tâches de coordination, de surveillance et de contrôle de personnel sont intégrées à l'intérieur de la grille des fonctions de niveau 1 et que les fonctions comportant des tâches de coordination, de surveillance et de contrôle de personnel sont intégrées à l'intérieur de la grille des fonctions de niveau 2.

3) **Processus de nomination à un poste vacant ou nouvellement créé de façon temporaire ou permanente niveau 1**

La Commission nomme l'employé possédant le plus d'ancienneté et répondant aux exigences mentionnées à la description de fonction.

4) **Processus de nomination à un poste vacant ou nouvellement créé de façon temporaire ou permanente niveau 2.**

La Commission nomme l'employé possédant le plus d'ancienneté et répondant aux exigences mentionnées à la description de fonction.

Cependant, la Commission se réserve le droit d'effectuer des tests d'aptitude et d'habileté afin d'évaluer les capacités de coordination, de surveillance et de contrôle de personnel tel qu'indiqué dans la description de fonction.

Ces tests seront administrés individuellement par ordre d'ancienneté.

La procédure de griefs et d'arbitrage s'appliquera uniquement à la décision de ne pas nommer l'employé possédant le plus d'ancienneté et non sur le contenu des tests d'aptitude et d'habileté. Cependant, si de l'opinion de la Commission, l'employé ayant le plus d'ancienneté ne possède pas les aptitudes et habiletés ci-haut explicitées, la Commission procédera de la même façon avec le deuxième employé le plus ancien et ainsi de suite jusqu'à épuisement de la liste des candidats retenus en vertu de l'article 24.04.

5) Interprétation de l'expression degré minimum d'instruction et d'expérience

Les parties aux présentes conviennent de donner l'interprétation suivante à l'expression, toute combinaison d'instruction ou d'expérience jugée suffisante pour remplir la fonction, apparaissant aux descriptions de fonction:

Lorsqu'il manque au postulant d'une fonction un certain nombre d'années de scolarité, il est convenu que pour toute période de deux (2) ans d'expérience à la Commission et reliée à la fonction visée, l'équivalence d'une (1) année additionnelle de scolarité est accordée au postulant.

Lorsqu'il manque au postulant d'une fonction, un certain nombre d'années d'expérience, il est convenu que pour toute période d'une (1) année de scolarité, en relation avec le poste, en surplus des exigences de l'emploi, l'équivalence de deux (2) années additionnelles d'expérience est accordée au postulant.

Un maximum de trois (3) années de scolarité pourra être coordonné au niveau de la formation et d'autre part, jusqu'à la moitié du nombre d'années d'expérience requises, au niveau de l'expérience.

24.07 La Commission nomme l'employé selon la clause 24.06 au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables suivant la fin de la période d'affichage. Cet employé reçoit immédiatement le titre et le traitement prévus pour sa nouvelle fonction et doit occuper son nouveau poste dans un délai maximum de vingt (20) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage.

L'employé absent a deux (2) jours pour accepter le poste, suite à l'offre du poste par la Commission, et doit venir occuper ce poste dans un délai maximum de vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant son acceptation sinon il n'obtiendra pas le poste. L'employé qui accepte sera nommé à la date où il commencera à occuper le poste.

Si le salaire dans son nouveau poste est inférieur à celui qu'il reçoit actuellement, il s'applique à compter de la date à laquelle l'employé occupe son nouveau poste.

24.08 Au cours des six (6) premiers mois à sa nouvelle fonction, si de l'avis de la Commission l'employé ne peut remplir adéquatement sa fonction, il réintègre son ancien poste ou un poste de même classe si sa fonction a été abolie.

Au cours des six (6) premiers mois à sa nouvelle fonction, si l'employé désire retourner à son ancienne fonction, il réintègre son ancien poste ou un poste de même classe si sa fonction a été abolie.

Le délai de six (6) mois pourra être prolongé après entente entre les parties.

24.09 Au cas où un employé réintègre son ancien poste, les employés qui ont été nommés à de nouvelles fonctions ou à de nouveaux postes, suite à la nomination du dit employé, réintègrent également, à leur tour, leur ancienne fonction ou leur ancien poste avec le salaire et les avantages qu'ils avaient avant leur nomination.

- 24.10 Les employés absents du travail lors de la période d'affichage seront considérés comme ayant fait la demande pour l'obtention du poste vacant, à condition qu'ils aient complété le formulaire à cet effet prévu à l'annexe "C".
- 24.11 La Commission prend les dispositions nécessaires pour faire parvenir dans les délais prescrits à tout employé travaillant à l'extérieur du siège social, tout avis de poste vacant ou nouveau affiché en vertu du présent article.

AFFECTATION TEMPORAIRE

- 24.12 L'affectation temporaire à une fonction signifie le remplacement d'un employé qui doit éventuellement réintégrer son poste.

24.13 PROCESSUS DE COMPLEMENT LORS D'UNE AFFECTATION TEMPORAIRE À UNE FONCTION SUPÉRIEURE

- A) L'employeur nomme l'employé le plus ancien qui répond aux exigences mentionnées à la description de fonction selon l'ordre suivant:

- 1) dans la division concernée;
- 2) à la Commission.

- B) Si le poste n'a pas été comblé selon les modalités prévues en A, il le sera par l'employé possédant le plus d'ancienneté qui, bien que ne possédant pas les exigences mentionnées à la description de fonction, aura complété au moins un (1) cours de concentration relié à la fonction et répond aux exigences normales de la tâche. Cependant, ce minimum de formation ne pourra pas faire l'objet d'une combinaison d'instruction et d'expérience pouvant être utilisée pour accéder à l'emploi de façon permanente.

- 24.14 L'employé affecté temporairement à une fonction supérieure, reçoit le minimum de l'échelle de salaire attachée à ladite fonction ou la rémunération prévue à l'article 32.01 selon ce qui est le plus avantageux pour l'employé, sans toutefois dépasser le maximum de l'échelle de salaire.

- 24.15 A l'expiration de l'affectation temporaire, l'employé réintègre son poste ou un poste de la même fonction si son poste a été aboli, ou un poste d'une fonction de même classe si sa fonction a été abolie. Les bénéfices monétaires prévus à l'article 24.14 cessent alors automatiquement.

- 24.16 Tout employé affecté temporairement à une fonction différente de la sienne reçoit confirmation de son titre dans ladite fonction avec la mention temporaire. La Commission transmet au Syndicat copie de toutes les affectations temporaires.

JL.

ARTICLE 25: VACANCES PAYÉES

- 25.01 L'employé qui a moins qu'un (1) an de service au 30 avril a droit à un (1) jour ouvrable de vacances payé par mois de service complet au cours de l'année fiscale antérieure, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables. Cependant, si les vacances sont prises dans la période du 1er novembre au 30 avril inclusivement, une demi-journée ouvrable de plus est allouée par mois de service complet au cours de l'année fiscale antérieure, ou soit du 1er mai au 30 avril.
- 25.02 L'employé a droit, au cours de chaque année fiscale, à trois (3) semaines de calendrier (15 jours ouvrables) de vacances payées, pourvu qu'il ait complété une année de service au 30 avril de l'année fiscale précédente.
- 25.03 L'employé a droit à quatre (4) semaines de calendrier, vingt (20) jours ouvrables de vacances payées pourvu qu'il ait complété cinq (5) années de service au 30 avril de l'année fiscale précédente.
- 25.04 L'employé a droit à cinq (5) semaines de calendrier, vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances payées, pourvu qu'il ait complété quinze (15) années au 30 avril de l'année fiscale précédente.
- 25.05 À compter du 1er mai 2005, l'employé a droit à six (6) semaines de calendrier, trente (30) jours ouvrables de vacances payées, pourvu qu'il ait complété vingt (20) années de service au 30 avril de l'année fiscale précédente.
- 25.06 Si un jour de congé ou un congé férié désigné à l'article 26, tombe un des jours ouvrables d'une période de vacances, ce congé ou cette fête est ajouté(e) aux vacances.
- 25.07 Le ou les congés mentionné(s) dans la clause 25.06 est ou sont pris à la fin de la période de ses vacances ou à tout autre moment après entente entre le supérieur immédiat et l'employé concerné.
- 25.08 Le choix de période de vacances est déterminé selon l'ancienneté de l'employé et des besoins de la division, après entente entre l'employé et son supérieur immédiat. Tout employé a le droit de prendre ses vacances entre le 15 mai et le 15 septembre de l'année en cours. L'employé fait connaître ses dates choisies au moins six (6) semaines à l'avance et la Commission a deux (2) semaines pour confirmer.
- 25.09 Les employés sont rémunérés pour leurs vacances à leur taux régulier.
- 25.10 L'employé qui quitte le service de la Commission a droit à une indemnité de vacances établie en fonction de son service continu au 1er mai précédant son départ, compte tenu des jours de vacances déjà pris, plus les vacances accumulées entre le 1er mai et la date de son départ en tenant compte du nombre de ses années de service.
- 25.11 Les vacances doivent être prises au cours de l'année fiscale. La Commission peut, dans les cas exceptionnels, en tenant compte des besoins de la division ou des désirs de l'employé, permettre à ce dernier de différer ses vacances à l'année suivante. Sa décision n'est pas sujette à la procédure de griefs et d'arbitrage. *D.*

25.12 L'employé, qui au 1er mai de l'année a atteint l'âge de soixante (60) ans, a droit à une semaine de calendrier cinq (5) jours ouvrables de vacances supplémentaires à celles prévues au présent article.

ARTICLE 26: CONGES FÉRIÉS

26.01 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 de Dollard;
- la fête nationale du Québec;
- la fête du Canada *;
- la fête du Travail;
- l'Action de Grâce;
- la veille de Noël;
- Noël;
- le lendemain de Noël;

* La fête du Canada sera prise par les employés la même journée que celle décrétée par la Commission de la construction du Québec.

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

L'employé du C.E.S. qui travaille l'une ou l'autre de ces journées ou les deux (2) est rémunéré à taux simple et voit son congé reporté à une date ultérieure.

26.03 Si un 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.

26.04 L'employé, sauf lorsque absent en congé sans paie ou absent par maladie sans paie, reçoit la paie d'une journée régulière de travail les jours de congés fériés et payés désignés aux clauses 26.01 et 26.02.

ARTICLE 27: CONGES SPÉCIAUX

27.01 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 de l'un de ses enfants, de son conjoint, de son père ou de sa mère, de sa soeur, de son frère, de son beau-père ou de sa belle-mère.
- d) Un (1) jour ouvrable à l'occasion des funérailles d'un grand-parent, d'un oncle, d'une tante, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un gendre, d'une bru, d'un petit-enfant ou d'un grand-parent du conjoint.
- 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 chef de la division.
- f) Le temps requis pour assumer la fonction de juré ou témoin sur la présentation des pièces justificatives à cet effet.

27.02 Dans tous les cas, l'employé doit prévenir son supérieur immédiat au moins vingt-quatre (24) heures avant son départ, dans la mesure du possible.

27.03 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 son ancien poste ou à un poste équivalent. Un employé élu à une élection municipale pourra opter pour un congé sans solde d'une journée par semaine pour la période de son mandat.

27.04 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 chef de division 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 par ordre d'importance aux vacances des employés, aux congés à traitement différé et aux congés annuels à traitement différé ou anticipé;

Un employé qui désire mettre fin avant terme à un congé sans solde en cours, doit accorder un délai d'un (1) mois avant de pouvoir réintégrer son poste de travail.

D'autre part, durant ce congé sans solde, il est interdit à un employé sous peine de congédiement, d'exécuter un travail qui pourrait être en conflit d'intérêts avec les activités de la Commission.

- 27.05 L'employé dont le travail a été interrompu, au cours de la dernière période fiscale, par un ou des congés sans solde totalisant plus de 43.333 jours ouvrables, a droit à un nombre de jours prévu selon l'ancienneté au prorata du nombre de mois de présence au travail.
- 27.06 L'employé qui doit se présenter devant la Commission des lésions professionnelles (CLP), suite à une contestation de la Commission, pendant son horaire de travail régulier ne subira aucune perte de salaire.

ARTICLE 28 PAIEMENT OU NON-PAIEMENT DES ABSENCES DUES À DES ACTIVITÉS SYNDICALES

28.01 Libération sur convocation de la Commission

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

28.02 Libération d'un témoin lors d'arbitrage

Le Syndicat avise le directeur des ressources humaines ou son représentant le plus tôt possible, du nom de tout employé qu'il désire assigner comme témoin lors d'une séance d'arbitrage.

28.03 Libération lors de la négociation de la convention collective

Le Syndicat forme un comité de négociation comprenant quatre (4) membres avec droit de substitution en cas d'absence. Le Syndicat avise le directeur des ressources humaines ou son représentant le plus tôt possible, du membre substitut.

28.04 Libération pour représentation au congrès

Le délégué choisi par les membres du Syndicat pour les représenter aux congrès: Du Congrès du Travail du Canada, de la Fédération des Travailleurs du Québec, du Syndicat Canadien de la Fonction Publique-Québec ou du Syndicat Canadien de la Fonction Publique, ou l'employé appelé à siéger sur tout comité, conseil exécutif, etc..., a la permission de s'absenter pour le temps nécessaire, sans paie, ce qui n'est pas considéré comme vacances. La Commission, à moins de circonstances incontrôlables, lui accorde le ou les jour(s) requis pour qu'il puisse assister ou siéger à ces réunions.

28.05 **Libération pour fonctions syndicales sans solde**

Sur demande écrite du Syndicat, présentée au directeur des ressources humaines ou son représentant au moins une (1) semaine à l'avance, celui-ci convient de libérer un maximum de deux (2) employés pour occuper un poste au Syndicat canadien de la fonction publique, au Congrès du Travail du Canada, à la Fédération des travailleurs du Québec ou tout autre organisme syndical auquel ce Syndicat est affilié. Cette absence ou libération doit avoir 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 à la classification qu'il occupait au moment du début de son absence, au salaire réajusté du même pourcentage que celui des augmentations générales accordées à l'ensemble des employés faisant partie de l'unité de négociation pendant la durée de son absence.

Il est entendu que la durée de son congé spécial n'affecte en rien ses droits d'ancienneté.

28.06 **Libération lors de congrès et de stages de formation syndicaux**

Sur demande du Syndicat, à moins de raisons impérieuses des besoins de la division, la Commission accordera un permis d'absence, conformément au présent article pour les activités syndicales énumérées ci-après et autres activités similaires:

- a) Congrès du Syndicat canadien de la fonction publique;
 - b) Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec;
 - c) Congrès du travail du Canada;
 - d) Congrès du SCFP Québec;
 - e) Stage d'études;
 - f) Réunion du comité exécutif, comité et activités syndicales.
- A) La demande doit être faite par écrit à la division des 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) Jamais plus d'un (1) employé par division ne peut s'absenter simultanément aux fins susdites.
 - D) Lorsque les besoins d'une division l'exigent, la Commission peut exiger une substitution d'un ou des employés dont le ou les nom(s) a/ont été proposé(s) par le Syndicat.

La Commission accorde au cours de la convention collective un maximum de soixante (60) jours en 2004 et, par la suite, trente (30) jours au 1er janvier de chaque année comme congé d'absence payé pour les activités syndicales tel que mentionnées ci-dessus. Cependant les jours non utilisés durant une année contractuelle peuvent être ajoutés à ceux de l'année contractuelle suivante.

28.07 Libération du comité syndical de griefs

- A) Au maximum deux (2) représentants du Syndicat, désignés par le Syndicat peuvent s'absenter le mercredi après-midi à toutes les deux (2) semaines, afin de:
- a) Examiner les plaintes et griefs qui leur auront été soumis.
 - b) Faire enquête, en discuter avec les intéressés, etc.
 - c) Rencontrer sur rendez-vous les membres de la direction (supérieur immédiat non-membre du Syndicat, chef de division, etc.) afin de discuter des plaintes et griefs précités.
- B) Pendant la semaine durant laquelle les deux (2) représentants ne bénéficient pas de l'absence susvisée, le président du Syndicat peut s'absenter le mercredi après-midi pour des fins d'activités syndicales (une fois par deux (2) semaines).
- C) Ces heures d'absence du travail sont payées au taux régulier et doivent être entrées sur les feuilles de temps comme "absence autorisée pour activités syndicales". Pour bénéficier de ces absences payées, le Syndicat doit au plus tard le lundi après-midi qui précède le mercredi de l'absence des deux (2) représentants, informer le directeur des ressources humaines ou son représentant, du nom des deux (2) représentants devant s'absenter. A défaut de ce faire, l'absence est annulée.

Lorsque les besoins du service ne permettent pas qu'un représentant du Syndicat s'absente le mercredi après-midi prévu, ladite absence est reportée au mercredi suivant.

- D) Dans les cas d'enquêtes urgentes, un (1) ou deux (2) représentants désignés par le Syndicat, pourront s'absenter pour enquêter au sujet d'un grief, après en avoir avisé le directeur des ressources humaines ou son représentant. Ces absences seront sans paie et les heures d'absence devront être entrées sur les feuilles de temps comme "absence autorisée non payée".

ARTICLE 29: ABSENCES POUR MALADIE

Congés de maladie

- 29.01 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 de l'année non écoulée.

Congés personnels

29.02 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 29.01. Si l'employé n'a plus d'heures dans sa banque de journées de maladie, ces absences sont sans traitement.

29.03 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.

29.04 Les jours de maladie accumulés au 1er janvier 1986 demeurent remboursables au départ de l'employé au taux en vigueur au moment de son départ.

Cependant, la Commission sur demande d'un employé, versera dans le REER de cet employé annuellement le remboursement d'une partie de ces journées de maladie accumulées et ce, jusqu'à concurrence du montant de la contribution admissible du point de vue fiscal.

L'employé devra déterminer lui-même son niveau d'admissibilité au REER sur le plan fiscal.

29.05 Les jours de maladie accumulés au 1er janvier 1986 peuvent être utilisés par un employé si ce dernier en avise la Commission.

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

29.07 Si le conjoint ou la conjointe d'un employé est retenu(e) à la maison par maladie et requiert, de ce fait, les soins qu'aucune 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 ou de la malade. La Commission pourra vérifier et contrôler les faits et l'employé doit informer son supérieur immédiat.

29.08 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 29.01.

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.

Pour pallier aux délais du premier versement, par l'assureur, de la prestation d'assurance-invalidité ou d'une prolongation et, sur demande de l'employé, la Commission versera par avance à l'employé en invalidité, un montant équivalent à 10 jours ouvrables maximum de prestations d'assurance-invalidité courte durée (75% du salaire régulier) ou d'assurance-invalidité longue durée (70% du salaire régulier) de la manière suivante :

L'employé devra fournir un certificat médical attestant son invalidité incluant la période approximative d'absence. Pour obtenir cette avance, l'employé devra remplir le formulaire inclus à l'annexe H de la convention collective. Selon le nombre de jours d'absence la Commission avancera à l'employé le montant décrit au paragraphe précédent jusqu'à un maximum de 10 jours ouvrables.

L'employé pourra demander une deuxième avance de 10 jours maximum pour toute autre période subséquente de délais de paiement en cours d'invalidité selon les mêmes conditions ci-haut mentionnées.

Au retour de l'employé, la Commission récupérera sur la ou les paies de l'employé qui aura reçu des prestations d'invalidité un montant équivalent à l'avance ou les avances qu'elle lui aura versée(s) de la manière suivante :

<u>avance</u>	<u>récupération au retour</u>
du 1 ^{er} au 5 ^{ème} jour	première paie
du 6 ^{ème} au 10 ^{ème} jour	deuxième paie
du 11 ^{ème} au 15 ^{ème} jour	troisième paie
du 16 ^{ème} au 20 ^{ème} jour	quatrième paie

Pour l'employé dont l'invalidité aura été refusée par l'assureur, une période supplémentaire de 2 paies lui sera accordée pour rembourser son avance à la Commission. Au lieu de cette récupération sur ses paies, cet employé a le choix de convertir les journées d'absence, non payées par l'assureur, en journées de vacances en autant qu'il les possède dans sa banque.

Pour l'employé en invalidité depuis un (1) an, la Commission récupérera sur les banques de vacances, maladies ou autres, de cet employé, l'équivalent du nombre de jours qu'elle lui aura versé par avance.

JD

- 29.09 Les prestations d'invalidité de longue durée seront équivalentes à soixante-dix pour cent (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 la Régie des rentes du Québec le 1er janvier de l'année civile en cours lors de l'indexation, avec un maximum de 5%.

ARTICLE 30: PRIME POUR TRAVAIL DE NUIT

- 30.01 Tout employé reçoit une prime de quinze pour cent (15%) du salaire régulier pour tout travail de nuit.

Est considéré comme travail de nuit tout travail effectué entre dix-huit (18) heures et sept (7) heures, et non sujet aux clauses de l'article 23 (travail supplémentaire).

ARTICLE 31: MODALITÉS ET PRIME POUR LOCALISATION DU RÉSEAU EN DEHORS DES HEURES RÉGULIÈRES DE TRAVAIL

- 31.01 Au moins une fois par année, la Commission affiche pour obtenir une liste d'employés qui seront volontaires à travailler en dehors des heures régulières de travail afin de:

- répondre aux demandes de localisation du réseau et;
- répondre au traitement des demandes nécessitant de diriger les appels aux coordonnateurs ou aux responsables désignés de la Division Gestion du réseau.

- 31.02 Ces employés devront rencontrer les exigences normales de la fonction d'agent exploitation au moment où ils seront inclus sur la liste.

- 31.03 L'employé qui désire retirer son nom de la liste de disponibilité devra fournir un avis écrit préalable de deux (2) semaines.

- 31.04 Dans le cas où la liste contiendrait moins de deux (2) noms, la Commission pourra assigner à tour de rôles les agents exploitation de la Division gestion du réseau.

- 31.05 L'employé devra être disponible 7 jours sur 7 en dehors des heures régulières de travail. En contrepartie de cette disponibilité et pour répondre aux appels téléphoniques qui ne nécessitent pas de déplacement, l'employé va recevoir une prime équivalente à 1 heure de salaire par jour, deux heures par jour lors de jour férié, lorsqu'il sera de garde.

- 31.06 Lorsque l'employé doit entrer au bureau pour effectuer une localisation les dispositions relatives au temps supplémentaire s'appliquent.

- 31.07 Les employés seront rémunérés selon la classe 5 peu importe leur classe salariale actuelle.

ARTICLE 32: AUGMENTATION DE PROMOTION OU DE RECLASSEMENT

- 32.01 Tout employé élevé à une classe supérieure par promotion ou par réévaluation de sa tâche, sauf dans le cadre d'un plan général de réévaluation, reçoit une augmentation de cinq pour cent (5%) de son salaire en cours. Cette augmentation ne doit pas être inférieure à mille trois cents dollars (1 300\$).
- 32.02 Ce nouveau traitement ainsi obtenu ne doit pas être supérieur au maximum de la nouvelle échelle mais doit atteindre le minimum de ladite échelle.

ARTICLE 33: AUGMENTATION STATUTAIRE

- 33.01 Le 1er janvier de chaque année, la Commission accorde à tout employé régulier une augmentation statutaire de quatre (4%) pour cent de son salaire jusqu'à ce que l'employé ait atteint le maximum de son échelle de salaire. L'augmentation statutaire est appliquée avant l'augmentation générale.
- 33.02 L'employé qui n'a pas complété une année de service à la Commission ou qui devient éligible à l'augmentation statutaire due à un changement de classe ou à une promotion, se voit attribuer l'augmentation statutaire au prorata du nombre de mois de service ou du nombre de mois au cours desquels il y avait droit au 1er janvier.
- 33.03 Cependant, la Commission peut supprimer ou retarder l'augmentation statutaire d'un employé. La Commission avise l'employé concerné de sa décision, par écrit, dans les trente (30) jours suivant la date à laquelle l'augmentation statutaire serait entrée en vigueur et indique la raison qui motive telle suppression ou tel retard.
- 33.04 L'employé qui retourne à son ancien poste, en application de l'alinéa 24.08, sera considéré comme ayant continuellement occupé ce poste, pour fins d'application du présent article.

ARTICLE 34: CHANGEMENT DE STRUCTURE DE LA COMMISSION

- 34.01 Dans le cas où, par législation ou autrement, il y a division, fusion ou changement des structures juridiques de la Commission, qu'elle soit partielle ou totale, 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. La Commission convient, le cas échéant, de négocier au préalable avec le Syndicat des modalités selon lesquelles le ou les nouveaux employeurs doivent s'engager à respecter les dispositions de la présente convention collective.

JD.

ARTICLE 35: ACCIDENTS DE TRAVAIL

- 35.01 Dans le 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 de travail et les maladies professionnelles sont appliquées, de même que celles du régime d'assurance invalidité.
- 35.02 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 l'employeur les sommes que ce dernier aura versées en vertu des dispositions de l'article 35.01.

Le remboursement se fera à même la banque de congés maladie de l'employé ou, à défaut, par déduction 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 l'article 35.01.

- 35.03 Nonobstant les dispositions contraires ou incompatibles de la convention collective, dès qu'un employé est considéré apte au travail, suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle, l'employeur le réintègre dans son poste ou tout autre poste de sa fonction ou de toute fonction de classe de salaire équivalente ou inférieure qu'il est apte à occuper.

A défaut de fonction équivalente ou inférieure disponible conforme à sa condition physique et ses qualifications, les dispositions de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles s'appliquent.

ARTICLE 36: CONGÉ PARENTAL

- 36.01 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.
- 36.02 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.
- 36.03 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.
- 36.04 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.
- 36.05 A son retour au travail après le congé de maternité ou le congé sans solde prévu à l'article 36.08, l'employée retourne à son poste qu'elle occupait au moment de son départ.

36.06 L'employée régulière ayant l'équivalent de vingt-quatre (24) mois et plus de service continu et qui est admissible aux prestations de l'assurance-emploi ou de l'assurance parentale, ou l'employée ayant moins de vingt-quatre mois (24) mois de service continu, qui est admissible aux prestations de l'assurance-emploi ou de l'assurance parentale, et qui a travaillé vingt (20) semaines avant le début de chacun de ses congés 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-emploi ou au Régime québécois d'assurance parentale et pour chacune des semaines qui suivent la période où elle reçoit des prestations d'assurance-emploi ou d'assurance parentale, 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-emploi ou d'assurance parentale, 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-emploi qu'elle reçoit ou pourrait recevoir.

36.07 Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'employée est rémunérée.

36.08 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 chef de la division des 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 la Commission est présumée avoir démissionné.

36.09 L'employé(e) qui adopte légalement un enfant a droit à tous les bénéfices prévus aux alinéas précédents.

36.10 L'employé dont la conjointe accouche a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines.

Tout employé peut bénéficier d'une absence motivée sans retenue de salaire 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.

36.11 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 37: FRAIS DE DÉPLACEMENT

37.01 Aucun employé n'est tenu d'utiliser son automobile dans l'exécution de son travail.

37.02 L'employé qui accepte d'utiliser son automobile dans l'exécution de son travail, reçoit une compensation de la Commission selon les barèmes suivants (taux au 1er janvier 2020):

- 0,62\$ du kilomètre pour les premiers 8000 kilomètres effectués;
- 0,51\$ du kilomètre pour le kilométrage effectué de 8001 à 12000 kilomètres;
- 0,37\$ du kilomètre pour le kilométrage au-dessus de 12001 kilomètres.

Ces taux seront révisés le 1er janvier selon l'augmentation de l'indice moyen des douze derniers mois des prix à la consommation sous la rubrique Transport privé - région du Québec, tel que publié par Statistiques Canada.

Les montants seront réajustés et payés dans les trente (30) jours de la sortie du nouvel indice selon Statistiques Canada.

Une prime de surveillance de chantier imposable de 14,84\$ par jour est payée à l'agent technique externe pour chaque jour où l'employé est présent sur le chantier, à compter du 01 janvier 2020.

Pour les années suivantes, cette prime est indexée du même pourcentage que celui prévu pour le salaire indiqué à l'article 42.

En aucun cas cet employé ne peut demander le remboursement du kilométrage effectué pour son premier déplacement du domicile au chantier ou au port d'attache de même que pour son dernier déplacement du chantier ou du port d'attache au domicile.

37.03 Pour recevoir une compensation pour l'usage de son automobile, l'employé doit:

- a) obtenir l'autorisation de la Commission ou de son représentant;
- b) être muni, en tout temps, d'un permis de conduire valide;
- c) maintenir une police d'assurances dans la classe "affaires" ou "affaires occasionnelles";
- d) fournir à chaque renouvellement copie de ladite police d'assurances.

- 37.04 Les frais supplémentaires d'assurance pour "affaires" ou "affaires occasionnelles" assumés par l'employé lui sont remboursés annuellement, jusqu'à concurrence de 200,00\$ par année, sur présentation des pièces justificatives.
- 37.05 L'allocation automobile couvre toutes les dépenses d'un employé afférentes à l'usage de son automobile dans l'exercice de sa fonction et aucune autre réclamation non prévue au présent article n'est recevable à cette fin. Cependant, les frais de stationnement et d'utilisation de parcomètres lorsque l'employé se déplace aux fins de son emploi durant ses heures de travail, lui seront remboursés sur présentation de pièces justificatives.
- 37.06 L'employé qui n'a plus à utiliser son véhicule dans l'exercice de sa fonction est informé par écrit par son supérieur au moins trois (3) semaines à l'avance. L'employé qui ne désire plus ou qui n'est plus en mesure d'utiliser son véhicule personnel dans l'exercice de ses fonctions, doit en aviser la Commission au moins trois (3) semaines à l'avance à moins qu'il ne soit dans l'impossibilité de le faire.
- 37.07 Les agents exploitation qui travaillent sur la localisation, lorsqu'il est prévu qu'ils travaillent à l'intérieur, ne sont pas tenus de fournir leur automobile pour cette journée.

ARTICLE 38: FORMATION PROFESSIONNELLE

- 38.01 Les parties reconnaissent l'importance de la formation professionnelle des employés et s'engagent à coopérer à cette fin.
- 38.02 La Commission consent à rembourser à l'employé la totalité des frais d'inscription et de scolarité de tout cours d'étude approuvé par la division des ressources humaines et qui sont en relation avec la nature du travail exécuté par l'employé, ou qui peuvent lui permettre d'accéder à une fonction supérieure. Ces frais seront remboursés sur présentation des documents de l'institution d'enseignement, démontrant la réussite du cours et le paiement des frais d'inscription et de scolarité.
- 38.03 Si un cours est demandé par la Commission, et que ce cours a lieu durant les heures du travail, il n'y aura pas de retenu de traitement et l'employé ne sera pas tenu de remettre en temps la période des cours; le tout, sujet à entente entre la Commission et l'employé concerné.
- 38.04 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 le billet de stationnement s'il s'y rend en voiture. De plus, un déboursé 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.

À compter de la signature de la convention collective, le montant du déboursé pour le repas est de 11,78\$ (année 2020). Pour les années suivantes, ce montant est indexé du même pourcentage que celui prévu pour le salaire et indiqué à l'article 41.

ARTICLE 39: CLAUSES PROFESSIONNELLES

- 39.01 Aux fins du présent article, le terme « professionnel » désigne tout employé occupant une fonction pour laquelle ;
- l'adhésion à un Ordre professionnel est requise et ;
 - il s'agit d'une profession d'exercice exclusif et à titre réservé.
- 39.02 Dans l'élaboration et la réalisation des travaux relevant de la compétence du professionnel, les parties s'engagent à n'exercer aucune influence contraire aux principes reconnus au Code de déontologie auquel le professionnel est soumis.
- 39.03 Le professionnel peut demander le remboursement de la cotisation annuelle professionnelle payée à l'Ordre en soumettant des pièces justificatives appropriées à la Commission. Une seule cotisation par année est remboursée.
- 39.04 La Commission accorde les heures de formation requises pour que le professionnel puisse maintenir son adhésion à son Ordre professionnel. Les heures de formation doivent être préalablement autorisées par la Commission et seront remboursées en conformité avec les dispositions de l'article 38.

ARTICLE 40 : AIDE JUDICIAIRE

- 40.01 Sous réserve des alinéas 39.02 et 39.03 ci-dessous, la Commission assume, à ses frais, la défense d'un employé poursuivi devant les tribunaux en raison d'évènements survenus dans l'exercice ou en conséquence de l'exercice de son travail et convient de l'indemniser de toute obligation, jugement ou frais résultant d'une telle poursuite, à la condition toutefois que les actes reprochés à l'employé ne constituent pas une faute lourde. Aux fins du présent article, la Commission se réserve le choix du ou des procureurs devant représenter l'employé poursuivi. Cependant, l'employé peut s'adjoindre à ses frais un ou des procureurs de son choix.
- 40.02 Dans le cas où un employé fait usage dans l'exercice de son travail, avec l'assentiment de la Commission, d'un véhicule automobile appartenant à la Commission ou loué par celle-ci, la Commission s'engage à tenir cet employé indemne de la réclamation d'un tiers en raison de dommages causés par l'usage de ce véhicule automobile, sauf si cet employé est reconnu coupable d'une infraction au Code criminel ou au Code de la sécurité routière liée à l'usage de ce véhicule automobile.
- 40.03 La protection prévue à l'alinéa précédent est également accordée par la Commission à l'employé qui, dans l'exercice de son travail et avec l'assentiment de la Commission, est passager d'un véhicule appartenant à la Commission ou loué par cette dernière.

- 40.04 Dans le cas où un employé fait usage, dans l'exercice de son travail, avec l'assentiment de la Commission et en conformité avec le paragraphe 37.03, de son propre véhicule automobile, la Commission s'engage à tenir ledit employé indemne de la réclamation d'un tiers en raison de dommages causés par l'usage de ce véhicule automobile, mais seulement si cet employé n'est pas reconnu coupable d'une infraction au Code criminel ou au Code de la sécurité routière reliée à l'usage de ce véhicule automobile. De plus la Commission ne paye que la partie non payée par l'assurance de l'employé.
- 40.05 Dans le cas où un employé désirerait poursuivre, avec l'assistance de la Commission, devant les tribunaux, un individu, suite à des événements survenus dans l'exercice ou en conséquence de l'exercice de son travail, le Syndicat peut soumettre son cas à la Commission pour discussion.
La décision de la Commission ne peut être contestée.

ARTICLE 41 : COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

- 41.01 La Commission et le Syndicat conviennent de maintenir un comité mixte désigné sous le nom de « comité de relations de travail » qui est composé de trois (3) représentants de l'Employeur et de trois (3) représentants du Syndicat. Les parties peuvent s'adjoindre d'autres personnes à titre consultatif. Les honoraires de ces personnes sont à la charge de la partie qui a requis leurs services.
- 41.02 Le comité se réunit pendant les heures normales de travail et les représentants du Syndicat y siègent sans perte de traitement lors de ces réunions. Ce comité se réunit suivant les besoins et sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties, et adopte toute procédure qu'il juge opportune pour sa régie interne.
- 41.03 Les attributions du comité consistent à étudier et à recommander des solutions à des problèmes mutuels d'ordre professionnel ou d'intérêt général pour les parties.
- 41.04 Le comité formule des recommandations qui sont soumises aux deux parties.

ARTICLE 42: SALAIRES

- 42.01 À compter du 1er janvier 2019, ou de la date de son engagement s'il est embauché après cette date, l'employé est rémunéré suivant les échelles de salaire prévues à l'annexe "A" de la période du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2023.
- 42.02 Le salaire individuel de l'employé au service de la Commission est augmenté de 1,5% à compter du 1er janvier 2019 ainsi que les minimums et les maximums des échelles salariales.
- 42.03 Le salaire individuel de l'employé au service de la Commission est augmenté de 2,25% à compter du 1er janvier 2020 ainsi que les minimums et les maximums des échelles salariales.



- 42.04 Le salaire individuel de l'employé au service de la Commission est augmenté de 2,00% à compter du 1^{er} janvier 2021 ainsi que les minimums et maximums des échelles salariales.
- 42.05 Le salaire individuel de l'employé au service de la Commission est augmenté de 2,25% à compter du 1^{er} janvier 2022 ainsi que les minimums et les maximums des échelles salariales.
- 42.06 Le salaire individuel de l'employé au service de la Commission est augmenté de 2,00% à compter du 1^{er} janvier 2023 ainsi que les minimums et les maximums des échelles salariales.

ARTICLE 43: DURÉE DE LA CONVENTION

- 43.01 La présente convention collective de travail entre en vigueur le jour de sa signature et se termine le 31 décembre 2023. La présente convention demeure en vigueur tout le temps des négociations, jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention.
- 43.02 La rétroactivité sur les salaires, prévue à l'article 42 de la présente convention, est 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 été mis à la retraite entre le 1^{er} janvier 2019 et la date de la signature de la présente. La rétroactivité au 1^{er} janvier 2020, de l'ajustement de la prime de surveillance de chantier prévue à l'article 37 de la présente convention, est versée dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date de la signature de la présente convention.

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, s'il y a lieu.

ARTICLE 44: ANNEXES

- 44.01 Les annexes et lettres d'ententes suivantes font partie intégrante de la présente convention collective:

Annexe "A": Renferme le plan d'évaluation des fonctions, la pondération des sous-facteurs d'évaluation, la liste des fonctions, l'évaluation des fonctions ainsi que la classification des fonctions et des salaires.

Annexe "B": Renferme la description des tâches de chaque fonction et les exigences prépondérantes requises pour y accéder.

Annexe "C": Formulaire que doit utiliser un employé qui, durant toute absence, désire informer la Commission qu'il pose sa candidature pour certaines fonctions advenant que, durant ladite absence, la Commission affiche dans le but de combler une vacance dans l'une ou l'autre de ces fonctions.

Annexe "D": Autorisation de prélèvement pour fins syndicales.

Annexe "F": Statut et conditions de travail des employés surnuméraires.

Annexe "G": Lettres d'entente:

- Régime de congé à traitement différé
- Congé annuel à traitement différé ou anticipé
- Développement en informatique
- Règles de fonctionnement du parrainage
- Heure de dîner agent technique CES
- travail au domicile en-dehors des heures normales de travail (analyste en informatique)
- processus de parrainage agent technique (surveillance de travaux)
- nomination d'un employé à un poste cadre
- perte du permis de conduire
- Équité
- Restructuration du régime de rentes
- Poste de chargé de projets – ingénieur
- Prime pour disponibilité la fin de semaine – agent technique CES
- Remplacement en affectation temporaire des postes de coordonnateurs
- Surplus excédentaire à l'évaluation actuarielle au 31 décembre 2016
- Remplacement temporaire d'un coordonnateur, surveillance de travaux
- Suppléments d'expertise
- Réserve de restructuration

Nouvelles lettres d'entente :

- Période de repas de trente minutes
- Modalités et prime pour coordonnateurs d'urgence, en dehors des heures régulières de travail
- Télétravail
- Poste additionnel au CES
- Gouvernance paritaire du Régime de rentes pour le personnel de la Commission des services électriques de Montréal – volet 2 (nouveau volet)

Annexe « H » : Avance et récupération – invalidité

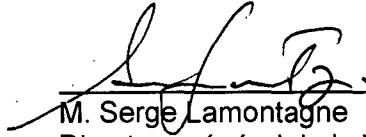
En foi de quoi, les parties aux présentes ont signé le 17 août 2020

Au nom du Syndicat Canadien
de la fonction publique, section
locale 305

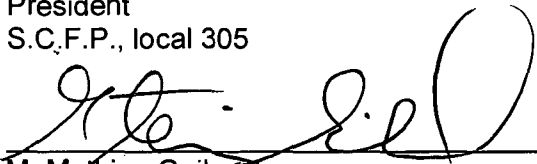
Au nom de la Commission des services
électriques de Montréal



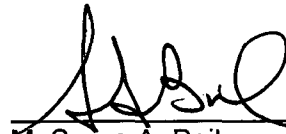
M. Daniel Lavoie
Président
S.C.F.P., local 305



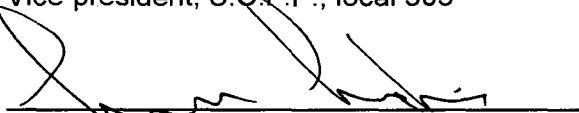
M. Serge Lamontagne
Directeur général de la Ville de Montréal



M. Mathieu Guibord
Vice-président, S.C.F.P., local 305



M. Serge A. Boileau
Président de la Commission des services
électriques de Montréal



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

EXTRAIT DE L'ANNEXE "A"
Classification de fonctions et salaires

Horaire – 35 heures

Classe	Fonctions	Pointage de la classe	Échelles de salaire 1er janvier 2019		Échelles de salaire 1er janvier 2020		Échelles de salaire 1er janvier 2021		Échelles de salaire 1er janvier 2022		Échelles de salaire 1er janvier 2023	
			min	max	min	max	min	max	min	max	min	max
1c		172 – 195	33 496 \$	43 704 \$	34 250 \$	44 687 \$	34 935 \$	45 581 \$	35 721 \$	46 607 \$	36 435 \$	47 539 \$
2c		196 – 219	36 850 \$	48 079 \$	37 679 \$	49 161 \$	38 433 \$	50 144 \$	39 298 \$	51 272 \$	40 084 \$	52 297 \$
3c	Agent de bureau	220 – 243	40 200 \$	52 454 \$	41 105 \$	53 634 \$	41 927 \$	54 707 \$	42 870 \$	55 938 \$	43 727 \$	57 057 \$
4c	Secrétaire	244 – 267	43 559 \$	56 828 \$	44 539 \$	58 107 \$	45 430 \$	59 269 \$	46 452 \$	60 603 \$	47 381 \$	61 815 \$
5c	Secrétaire de direction Dessinateur Agent technique – CES Agent exploitation	268 – 291	48 316 \$	61 202 \$	49 403 \$	62 579 \$	50 391 \$	63 831 \$	51 525 \$	65 267 \$	52 556 \$	66 572 \$
6c	Agent administratif Agent administratif – gestion projets Technicien en informatique Technicien en contrôle qualité Technicien en géomatique	292 – 315	51 770 \$	65 579 \$	52 935 \$	67 055 \$	53 994 \$	68 396 \$	55 209 \$	69 935 \$	56 313 \$	71 334 \$
7c	Agent technique	316 – 339	55 220 \$	69 953 \$	56 462 \$	71 527 \$	57 591 \$	72 958 \$	58 887 \$	74 600 \$	60 065 \$	76 092 \$
8c	Chargé de recherches Formateur tech. et contrôle qualité	340 – 363	58 678 \$	74 326 \$	59 998 \$	75 998 \$	61 198 \$	77 518 \$	62 575 \$	79 262 \$	63 827 \$	80 847 \$
9c		364 – 387	62 126 \$	78 702 \$	63 524 \$	80 473 \$	64 794 \$	82 082 \$	66 252 \$	83 929 \$	67 577 \$	85 608 \$
10c	Analyste en informatique Chargé de projets Coordonnateur – dessins et arpentage Coordonnateur – contrat général Coordonnateur – entretien du réseau Coordonnateur – CES et redevances Coordonnateur – contrats spécifiques et intermédiaires	388 – 411	67 550 \$	83 080 \$	69 070 \$	84 949 \$	70 451 \$	86 648 \$	72 036 \$	88 598 \$	73 477 \$	90 370 \$
11c	Conseiller en urbanisme Chef comptable Chargé de projets – ingénieur Ingénieur – conception proj. mineurs	412 – 435	71 106 \$	87 452 \$	72 706 \$	89 420 \$	74 160 \$	91 208 \$	75 829 \$	93 260 \$	77 346 \$	95 125 \$
12c		436 – 459	74 663 \$	91 830 \$	76 343 \$	93 896 \$	77 870 \$	95 774 \$	79 622 \$	97 929 \$	81 214 \$	99 888 \$
13c	Ingénieur – gestion de projets	460 – 483	75 944 \$	96 202 \$	77 653 \$	98 367 \$	79 206 \$	100 334 \$	80 988 \$	102 592 \$	82 608 \$	104 644 \$

EXTRAIT DE L'ANNEXE "A"

Classification des fonctions et salaires

Horaire - 36,25 heures

A

Classe	Fonctions	Pointage de la classe	Échelons de salaire 1 ^{er} janvier 2019		Échelons de salaire 1 ^{er} janvier 2020		Échelons de salaire 1 ^{er} janvier 2021		Échelons de salaire 1 ^{er} janvier 2022		Échelons de salaire 1 ^{er} janvier 2023	
			min	max	min	max	min	max	min	max	min	max
7d	Agent technique (surveillance)	316 - 339	57 192 \$	72 452 \$	58 479 \$	74 082 \$	59 649 \$	75 564 \$	60 991 \$	77 264 \$	62 211 \$	78 809 \$

EXTRAIT DE L'ANNEXE "A"
Classification de fonctions et salaires

Horaire classe a ou b

Classe	Fonctions	Pointage de la classe	Échelles de salaire 1er janvier 2019		Échelles de salaire 1er janvier 2020		Échelles de salaire 1er janvier 2021		Échelles de salaire 1er janvier 2022		Échelles de salaire 1er janvier 2023	
			min	max	min	max	min	max	min	max	min	max
1a		172 – 195	32 299 \$	42 144 \$	33 026 \$	43 092 \$	33 687 \$	43 954 \$	34 445 \$	44 943 \$	35 134 \$	45 842 \$
2a		196 – 219	35 533 \$	46 360 \$	36 332 \$	47 403 \$	37 059 \$	48 351 \$	37 893 \$	49 439 \$	38 651 \$	50 428 \$
3a	Agent de bureau	220 – 243	38 766 \$	50 579 \$	39 638 \$	51 717 \$	40 431 \$	52 751 \$	41 341 \$	53 938 \$	42 168 \$	55 017 \$
4a	Secrétaire	244 – 267	42 002 \$	54 799 \$	42 947 \$	56 032 \$	43 806 \$	57 153 \$	44 792 \$	58 439 \$	45 688 \$	59 608 \$
5a	Secrétaire de direction Dessinateur Agent technique – CES	268 – 291	46 589 \$	59 018 \$	47 637 \$	60 346 \$	48 590 \$	61 553 \$	49 683 \$	62 938 \$	50 677 \$	64 197 \$
5b	Agent exploitation	268 – 291	47 450 \$	60 111 \$	48 518 \$	61 463 \$	49 488 \$	62 692 \$	50 601 \$	64 103 \$	51 613 \$	65 385 \$
6a	Agent administratif Technicien en informatique	292 – 315	49 919 \$	63 236 \$	51 042 \$	64 659 \$	52 063 \$	65 952 \$	53 234 \$	67 436 \$	54 299 \$	68 785 \$
6c	Technicien en géomatique	292 – 315	51 770 \$	65 579 \$	52 935 \$	67 055 \$	53 994 \$	68 396 \$	55 209 \$	69 935 \$	56 313 \$	71 334 \$
7b	Agent technique	316 – 339	54 236 \$	68 705 \$	55 456 \$	70 251 \$	56 565 \$	71 656 \$	57 838 \$	73 268 \$	58 995 \$	74 733 \$
8a		340 – 363	56 581 \$	71 670 \$	57 854 \$	73 283 \$	59 011 \$	74 749 \$	60 339 \$	76 431 \$	61 546 \$	77 960 \$
8b	Chargé de recherches	340 – 363	57 630 \$	72 999 \$	58 927 \$	74 641 \$	60 106 \$	76 134 \$	61 458 \$	77 847 \$	62 687 \$	79 404 \$
9a		364 – 387	59 907 \$	75 892 \$	61 255 \$	77 600 \$	62 480 \$	79 152 \$	63 886 \$	80 933 \$	65 164 \$	82 552 \$
10a	Analyste en informatique Chargé de projets Coordonnateur – dessins et arpentage Coordonnateur – contrat général Coordonnateur – gestion de réseau Coordonnateur – CES et redevances	388 – 411	65 137 \$	80 110 \$	66 603 \$	81 912 \$	67 935 \$	83 550 \$	69 464 \$	85 430 \$	70 853 \$	87 139 \$
10c	Coordonnateur – contrats spécifiques et intermédiaires	388 – 411	67 550 \$	83 080 \$	69 070 \$	84 949 \$	70 451 \$	86 648 \$	72 036 \$	88 598 \$	73 477 \$	90 370 \$
11a	Conseiller en urbanisme Chef comptable Chargé de projets – ingénieur Ingénieur – conception proj. mineurs	412 – 435	68 567 \$	84 331 \$	70 110 \$	86 228 \$	71 512 \$	87 953 \$	73 121 \$	89 932 \$	74 583 \$	91 731 \$
12a		436 – 459	71 998 \$	88 549 \$	73 618 \$	90 541 \$	75 090 \$	92 352 \$	76 780 \$	94 430 \$	78 316 \$	96 319 \$
13a	Ingénieur – gestion de projets	460 – 483	73 230 \$	92 767 \$	74 878 \$	94 854 \$	76 376 \$	96 751 \$	78 094 \$	98 928 \$	79 656 \$	100 907 \$

a = 33,75 heures b = moyenne 33,75 et 35 heures c = 35 heures

ANNEXE "B"

La description des tâches de chaque fonction et les exigences prépondérantes requises pour y accéder, qui constituent l'annexe "B" de la présente sont distribuées dans un cahier distinct du présent, qui fait cependant partie intégrante de la convention collective de travail.

ANNEXE "C"

Montréal, le _____ 20 ____

La Commission des services électriques
de Montréal
50, boul. Crémazie Ouest, bureau 700
Montréal (Québec)
H2P 2T3

Madame,
Monsieur,

Si, lors de mon absence, la Commission effectue un affichage pour un poste vacant dans l'une ou l'autre des fonctions suivantes:

ainsi que toute nouvelle fonction, je soumetts, par la présente, ma candidature à la liste d'admissibilité appropriée.

Date d'absence : du : _____ au : _____

NOM EN LETTRES MOULÉES

(signature)



ANNEXE "D"

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 305, 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 ou de tout versement effectué en vertu de la présente autorisation.

Numéro de l'employé

Adresse

Signature de l'employé

Témoin

STATUT ET CONDITIONS DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS SURNUMÉRAIRES.

1. ANCIENNETÉ

L'employé surnuméraire n'accumule pas d'ancienneté. Cependant, après six (6) mois de service complet à la Commission, il acquiert un droit de rappel. Ce droit de rappel donne priorité aux employés surnuméraires par rapport aux candidats de l'extérieur.

L'employé surnuméraire qui devient régulier, voit son ancienneté rétroagir à sa date d'embauche comme employé surnuméraire dans la mesure où il n'y a pas eu interruption du service continu. Une ancienneté particulière appelée "ancienneté des surnuméraires" sera reconnue aux employés surnuméraires et une liste d'ancienneté sera tenue à jour pour cette catégorie d'employés.

Ainsi les employés surnuméraires bénéficieront d'une priorité sur les personnes venant de l'extérieur lors de l'octroi d'un poste régulier devenu vacant ou nouvellement créé et selon l'ordre d'ancienneté des surnuméraires à la condition de satisfaire aux exigences de la fonction.

En cas de mise à pied, l'employé surnuméraire le moins ancien sera mis à pied en premier et réciproquement, le dernier employé mis à pied sera le premier rappelé en autant que l'employé ayant le plus d'ancienneté puisse satisfaire aux exigences de la fonction.

2. ASSURANCE-MALADIE ET DENTAIRE

L'employé surnuméraire peut, après six (6) mois de service complet, adhérer au plan d'assurance maladie et dentaire.

3. RÉGIME DE RETRAITE

L'employé surnuméraire adhère au régime de retraite selon les modalités indiquées au règlement du régime de rentes.

4. PROCÉDURES DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

L'employé surnuméraire a droit à la procédure de grief et d'arbitrage prévue aux articles 20 et 21 en rapport avec les conditions de travail prévues à la présente annexe, elle ne pourra cependant pas être exercé lors de mise à pied ou lors d'imposition de mesures disciplinaires autres que le congédiement pour cause.

STATUT ET CONDITIONS DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS SURNUMÉRAIRES.

5 . MOUVEMENT DU PERSONNEL

Avant de faire appel aux candidats de l'extérieur, dans le cas de comblement de postes vacants ou affectations temporaires, la Commission doit nommer l'employé surnuméraire possédant le plus d'ancienneté et qui répond aux exigences normales de la tâche.

6 . VACANCES ET AVANTAGES ACCESSOIRES

L'employeur s'engage à verser à l'employé surnuméraire à chaque paie, une paie de vacances égale à quatre pour cent (4%) du salaire gagné pour l'employé surnuméraire ayant un (1) an ou moins d'ancienneté et de six pour cent (6%) pour l'employé surnuméraire ayant plus d'un (1) an d'ancienneté et une prime de quatre pour cent (4%) du salaire gagné pour tenir lieu des avantages accessoires accordés à l'employé régulier.

7 . CONGES FÉRIÉS

Les congés fériés de la convention collective seront applicables aux employés surnuméraires après vingt (20) jours ouvrables.

8 . CONGÉS SPÉCIAUX

Application de l'article 27.01 et 27.02, sauf que ces congés sont sans traitement, à l'exclusion de ceux prévus à la loi des normes du travail.

9 . RÉMUNÉRATION

Le salaire de l'employé surnuméraire est égal au minimum de l'échelle de la fonction.

10 . CONGÉ PARENTAL

Application de la Loi des normes du travail sur ce sujet.

JD.

ANNEXE "F"

STATUT ET CONDITIONS DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS SURNUMÉRAIRES.

De plus, seuls les articles ou alinéas suivants s'appliquent aux salariés surnuméraires:

- article 1 : But de la convention
- article 2 : Définitions (sauf 2.04 et 2.05)
- article 3 : Droits de la Commission
- article 4 : Reconnaissance du Syndicat
- article 5 : Régime syndical
- article 6 : Affichage
- article 7 : Respect des droits et libertés de la personne
- article 8 : Comité d'accès à l'égalité
- article 9 : Liste des employés
- article 10 : Jour de paie
- article 14 : Conditions générales de travail
- article 15 : Santé et sécurité
- article 18 : Création, modification, description et évaluation de fonction.
- article 22 : Horaire de travail
- article 23 : Temps supplémentaire
- article 30 : Prime de nuit
- article 33 : Augmentation statutaire.
- article 35 : Accident de travail
- article 37 : Frais de déplacement
- article 42 : Salaires
- article 43 : Durée de la convention

JL

ENTENTE INTERVENUE ENTRE LA COMMISSION DES SERVICES ELECTRIQUES
DE LA VILLE DE MONTREAL ET LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 305

OBJET: Régime de congé à traitement différé

D'UN COMMUN ACCORD, les parties conviennent de ce qui suit:

1. Nature du régime

Le régime de congé à traitement différé vise à permettre à un employé régulier de voir son traitement étalé sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé à traitement différé, dans le cadre de l'application de l'article 27.05 de la convention collective.

Il comporte d'une part une période de contribution de l'employé régulier et, d'autre part, une période de congé.

2. Définition

Aux fins de la présente lettre d'entente, on entend par:

«congé à traitement différé»: le congé d'une durée déterminée qui coïncide avec la fin de la période d'étalement et considéré comme un congé sans traitement;

«contrat»: entente écrite signée par un employé régulier et par l'Employeur précisant les modalités du régime de congé à traitement différé et dont copie est jointe aux présentes;

«période d'étalement»: la durée totale du régime pendant laquelle le traitement est étalé, incluant la période de contribution et la période de congé, mais excluant toute période de suspension prévue à la présente lettre;

3. Durée du régime

La durée du régime peut être de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans.

La durée prévue du régime peut cependant être prolongée dans les cas et de la manière prévue aux clauses 9, 10, 11 et 12.1 de la présente lettre d'entente. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut en aucun cas excéder sept (7) ans.

4. Durée du congé

La durée de la période de congé peut être de six (6) mois à un (1) an.

5. Conditions d'obtention

5.1 L'employé régulier peut bénéficier du régime de congé à traitement différé selon les dispositions prévues à la présente lettre d'entente, sous réserve des besoins de l'employeur. Le tout ne doit pas entraîner de frais additionnels pour l'employeur.

5.2 Pour être admissible à un régime de congé à traitement différé:

- a. l'employé régulier doit avoir accumulé l'équivalent de vingt-quatre (24) mois et plus de service actif à temps complet au sens du paragraphe 11.01 de la convention collective de travail;
- b. l'employé régulier doit au moment de la signature du contrat, fournir une prestation régulière de travail sauf s'il bénéficie d'un congé de maternité, congé parental ou d'un congé d'adoption.

5.3 L'employé régulier admissible qui désire participer au régime de congé à traitement différé doit en faire la demande écrite à l'Employeur, au moins 4 semaines avant la date prévue du début du régime. Cette demande doit indiquer la durée prévue du régime et du congé, les dates de début et de fin de la période de congé et du régime.

L'obtention d'un congé à traitement différé doit faire l'objet d'un contrat lequel inclut notamment la durée et les dates des périodes de congé et d'étalement, le pourcentage de son salaire que recevra l'employé régulier durant la période d'étalement ainsi que les dispositions prévues à la présente lettre d'entente.

5.4 En aucun temps l'employé régulier ne peut modifier la durée de la période d'étalement et la durée du congé en cours d'application du régime. La période du congé se prend après entente avec son supérieur immédiat.

Toutefois, à sa demande, ou celle de son supérieur immédiat, l'employé régulier peut modifier le moment de la prise du congé, après entente entre les parties.

L'employé régulier peut suspendre ou mettre fin au régime selon les modalités précisées à la présente lettre d'entente.

[Signature]

5.5 Pour autoriser ces congés le supérieur immédiat, en concertation avec ses employés, accordera la priorité suivante lorsque les besoins de l'employeur exigent une limitation:

- a) vacances;
- b) congé à traitement différé;
- c) congé annuel à traitement différé ou anticipé;
- d) congé sans solde.

6. Retour

Au terme de la période de congé, l'employé régulier réintègre son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, les dispositions des articles 11 et 12 de la convention collective de travail s'appliquent.

Durant ce congé, il est interdit à un employé, sous peine de congédiement, d'exécuter un travail qui pourrait être en conflit d'intérêts avec les activités de la Commission.

Selon la loi fiscale, au terme de la période de congé, l'employé régulier doit demeurer à l'emploi de l'employeur, pour une durée au moins équivalente à la durée de la période de congé, sous réserve du droit de l'employeur de mettre un terme à l'emploi pour cause juste et suffisante.

7. Salaire

Pendant la période de contribution, l'employé régulier reçoit le pourcentage de son salaire régulier prévu au tableau ci-dessous en regard de la durée du régime et de la durée du congé. Durant la période de congé, l'employé régulier reçoit le montant total contribué divisé par le nombre de semaines de congé approprié..

DUREE DU REGIME	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
Durée du congé	Pourcentage du salaire			
Employé régulier				
6 mois	75,00	83,33	87,50	90,00
7 mois	70,83	80,56	85,42	88,33
8 mois		77,78	83,33	86,67
9 mois		75,00	81,25	85,00
10 mois		72,22	79,17	83,33
11 mois			77,08	81,67
12 mois			75,00	80,00

7. Salaire (suite)

Le salaire régulier sur lequel le pourcentage est appliqué est celui que l'employé régulier recevrait pour une semaine régulière de travail si il ne participait pas au régime, en excluant toute prime, allocation, temps supplémentaire ou rémunération additionnelle.

8. Conditions de travail

Pendant la période de contribution, la prestation de travail de l'employé régulier est la même que celle qu'il fournirait s'il ne participait pas au régime. Sous réserve des dispositions prévues à la présente lettre d'entente, l'employé régulier bénéficie, pendant cette période, des avantages de la convention collective de travail, en autant qu'il y ait normalement droit.

Pendant la période de congé et sous réserve des dispositions précitées, l'employé régulier ne bénéficie pas des avantages prévues à la convention collective de travail, à moins d'entente contraire. L'article 27.04 s'applique intégralement durant la période de congé.

8.1 Assurances collectives (assurance-vie, assurance-salaire assurance-maladie complémentaire et assurance-dentaire) et régime de rentes de la Commission:

Pendant la période d'étalement, les cotisations de l'employé régulier et de l'Employeur aux régimes d'assurances collectives et de rentes sont celles qui auraient eu cours si l'employé régulier ne participait pas au régime.

8.2 Vacances annuelles

Pendant la période de contribution, les vacances annuelles de l'employé régulier sont rémunérées au pourcentage du salaire prévu au contrat.

L'employé régulier peut reporter les vacances qui, à cause de la période de congé, ne pourraient être prises avant la fin de l'année financière durant laquelle elles sont dues et ce, jusqu'au maximum du quantum annuel.

8.3 Ancienneté

L'employé régulier conserve et accumule son ancienneté pendant toute la période d'étalement.

8.4 Crédit annuel de congés de maladie

Pendant la période de contribution, les jours de crédit annuel de congés de maladie utilisés sont rémunérés selon les pourcentages prévus au contrat.

Lorsque le solde est monnayé, il l'est sur la base du salaire régulier que l'employé régulier recevrait s'il ne participait pas au régime, sujet aux dispositions du paragraphe 29.03 de la convention collective de travail.

8.5 Avantages prévus par la loi

Pendant la période d'étalement, les contributions de l'employé régulier et de l'Employeur aux divers avantages prévus par la loi (R.R.Q., R.A.M.Q., C.S.S.T. et assurance-chômage) sont effectuées sur la base du salaire effectivement versé.

9. Absence sans traitement

Pendant la durée du régime, le total des absences sans traitement de l'employé régulier pour quelque motif que ce soit, ne peut excéder deux (2) ans. Si le total des absences sans traitement, pour quelque motif que ce soit, excède deux (2) ans, le régime prend fin à la date où une telle durée est atteinte et les modalités prévues à la clause 14 de la présente lettre d'entente s'appliquent.

Dans le cas où le total des absences sans traitement d'un employé régulier, pour quelque motif que ce soit, est inférieur ou égal à deux (2) ans, la durée du régime est prolongée d'une durée égale au total des absences, sans toutefois excéder la durée maximale de sept (7) ans prévue à la clause 3 de la présente lettre d'entente.

10. Assurance-salaire

Dans le cas où une incapacité survient pendant la durée du régime de congé à traitement différé, les dispositions de l'article 29 de la convention collective de travail s'appliquent, sous réserve des dispositions suivantes:

- a. Si l'incapacité survient au cours du congé et se termine avant la fin du congé, elle est présumée ne pas avoir cours. Si l'incapacité se poursuit après la date prévue de retour au travail, l'article 29 de la convention collective s'applique à compter de cette date.

- b. Si l'incapacité survient pendant la période de contribution et excède dix (10) jours, la participation au régime est suspendue à compter du onzième jour d'incapacité.
- c. Lorsque la participation au régime est suspendue en vertu de la clause 10 b), la durée du régime est prolongée d'autant, sans toutefois excéder la durée maximale de sept (7) ans prévue à la clause 3 de la présente lettre d'entente. Une telle suspension ne peut toutefois durer plus de deux (2) ans. Au terme de ces deux (2) années, le régime prend fin et les modalités prévues à la clause 14 de la présente lettre d'entente s'appliquent.

11. Accident du travail

Dans le cas où une incapacité couverte par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles survient pendant la durée du régime de congé à traitement différé, les dispositions de l'article 34 de la convention collective de travail s'appliquent, sous réserve des dispositions suivantes:

- a. Si l'incapacité survient au cours du congé et se termine avant la fin du congé, ladite incapacité est présumée ne pas avoir cours.
- b. Si l'incapacité survient pendant la période de contribution et excède quatorze (14) jours la participation au régime est suspendue, et la durée du régime est prolongée d'autant, sans toutefois excéder la durée maximale de sept (7) ans prévue à la clause 3 de la présente lettre d'entente.

12. Autres congés

12.1 Congé de maternité ou d'adoption

Advenant un congé de maternité ou d'adoption ainsi qu'un congé sans solde, qui intervient pendant la période d'étalement, la participation au régime est suspendue pour cette période et la durée du régime est alors prolongée d'autant, sans toutefois excéder la durée maximale de sept (7) ans prévue à la clause 3 de la présente lettre d'entente.

12.2 Autres congés avec traitement

Pendant les autres congés avec traitement non prévus à la présente lettre d'entente, incluant les conversions en temps de temps supplémentaire ou de solde annuel de crédit de congés de maladie, l'employé régulier maintient sa participation et est rémunéré au pourcentage du salaire prévu au contrat.

R.

13. Départ ou bris de contrat

Advenant le départ pour retraite, congédiement, démission, etc. de l'employé régulier avant le terme du régime ou en cas de bris de contrat, le régime prend fin immédiatement et les modalités prévues à la clause 14 de la présente lettre d'entente s'appliquent.

14. Fin du régime

Lorsque le régime prend fin pour l'une des raisons mentionnées à la présente lettre d'entente, les modalités suivantes s'appliquent:

- a. Si l'employé régulier n'a pas encore bénéficié de la période de congé, l'Employeur lui rembourse, sans intérêt, la différence entre le traitement qu'il aurait reçu s'il n'avait pas participé au régime et le traitement qu'il a effectivement reçu depuis le début du régime.
- b. Si la période de congé est en cours, le calcul du montant dû par l'Employeur s'effectue de la façon suivante: le montant reçu par l'employé régulier durant la période de congé, moins les montants déjà déduits du traitement de l'employé régulier pendant la période de contribution en application de la clause 7 de la présente lettre d'entente. Si le solde est négatif, l'Employeur rembourse ce solde à l'employé régulier.

15. La présente entente est effective à compter du 1er mai 1994. Les parties conviennent de se rencontrer au besoin par la suite pour discuter des problèmes inhérents à son application ou à son interprétation et y apporter, le cas échéant, les corrections nécessaires.

Pour le Syndicat:

Jocelyne Salas
Jocelyne Havel
Monique Gauthier
Patrice Gauthier

Pour l'employeur:

Robert Gauthier
Robert Gauthier

Date: 15-12-94

version: 09.12.94

CONTRAT INTERVENU ENTRE

LA COMMISSION DES SERVICES ELECTRIQUES
DE LA VILLE DE MONTREAL, d'une part

ET

NOM: _____ d'autre part,

ADRESSE: _____

UNITE ADMINISTRATIVE: _____

OBJET: Régime de congé à traitement différé

1. Durée du régime et de la période d'étalement

Le régime de congé à traitement différé entre en vigueur le _____
_____, date du début de la période d'étalement, et se termine le ____
_____, date de fin de la période d'étalement.

2. Durée du congé

Le congé à traitement différé est d'une durée de _____ mois, et la date
prévue est du _____ au _____ inclusivement.

3. Salaire pendant la période d'étalement

Pendant la période de contribution, l'employé régulier reçoit _____% de
son salaire régulier. Durant la période de congé l'employé reçoit le
montant total contribué divisé par le nombre de semaines de congé approprié.

Sous réserve des dispositions qui précèdent, le présent contrat est assujetti aux
dispositions de l'entente dont copie est jointe aux présentes pour y faire partie
intégrante.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A MONTREAL CE _____ JOUR DU
MOIS DE _____ 19 _____.

SIGNATURE DE L'EMPLOYE

POUR LA COMMISSION

SIGNATURE DU TEMOIN

POUR LA COMMISSION



ENTENTE INTERVENUE ENTRE LA COMMISSION DES SERVICES
ELECTRIQUES DE LA VILLE DE MONTREAL ET LE SYNDICAT
CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 305

Objet: Congé annuel à traitement différé ou anticipé

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. Nature du régime

Le régime de congé annuel à traitement différé ou anticipé vise à permettre à un employé régulier de voir son traitement étalé sur une période de six (6) mois ou d'une (1) année, afin de pouvoir bénéficier d'un congé à traitement différé ou anticipé.

Il comporte d'une part une période de contribution de l'employé régulier et d'autre part, une période de congé.

2. Définitions

Aux fins de la présente lettre d'entente, on entend par:

"congé annuel à traitement différé": le congé d'une durée déterminée qui coïncide avec la fin de la période d'étalement et considéré comme un congé sans traitement;

"congé annuel à traitement anticipé": le congé d'une durée déterminée pris à tout autre moment pendant la période d'étalement et considéré comme un congé sans traitement;

"contrat": entente écrite signée par un employé régulier et par la Commission précisant les modalités du régime de congé à traitement différé ou anticipé et dont copie est jointe aux présentes;

"période d'étalement": la durée totale du régime pendant laquelle le traitement est étalé, incluant la période de contribution et la période de congé, mais excluant toute période de suspension prévue à la présente lettre d'entente;

3. Durée du régime

La durée du régime peut être de 6 mois ou d'un (1) an.

4. Durée du congé

La durée de la période de congé est de :

- 1) 10 semaines et 2 jours et peut être pris en une ou deux fois pendant la période d'un an, ou
- 2) 5 semaines et 1 jour pris en une (1) fois durant la période de 6 mois ou un (1) an,

et ce, après entente avec son supérieur immédiat.

5. Conditions d'obtention

5.1 L'employé régulier peut bénéficier du régime de congé annuel à traitement différé ou anticipé, sous réserve des besoins de l'employeur. Le tout ne doit pas entraîner de frais additionnels pour l'employeur.

5.2 Pour être admissible à un régime de congé à traitement différé:

- a) l'employé régulier doit avoir accumulé l'équivalent de vingt-quatre (24) mois et plus de service actif à temps complet au sens du paragraphe 11.01 de la convention collective de travail;
- b) l'employé régulier doit au moment de la signature du contrat, fournir une prestation régulière de travail.

5.3 L'employé régulier admissible qui désire participer au régime de congé annuel à traitement différé ou anticipé doit en faire la demande écrite à la division des Ressources humaines, au moins 4 semaines avant la date prévue du début du régime. Cette demande doit indiquer la durée prévue du régime et du congé, ainsi que les dates de début et de fin de la période de congé et du régime.

L'obtention d'un congé annuel à traitement différé ou anticipé doit faire l'objet d'un contrat lequel inclut notamment la durée et les dates de périodes de congé et d'étalement, le % du salaire que recevra l'employé régulier durant la période d'étalement ainsi que les dispositions prévues à la présente lettre d'entente.

[Signature]

- 5.4 Le congé annuel à traitement différé ou anticipé et la période de congé de l'employé régulier se prend après entente avec son supérieur immédiat.

Toutefois, à sa demande ou celle du supérieur immédiat, l'employé régulier peut modifier le moment de la prise du congé, après entente entre les parties. Cependant, la prise du congé ne peut en aucun temps être reportée à une autre année.

L'employé régulier peut suspendre ou mettre fin au régime selon les modalités précisées à la présente lettre d'entente.

- 5.5 Pour autoriser ces congés, le supérieur immédiat, en concertation avec ses employés, accordera la priorité suivante lorsque les besoins de l'employeur exigent une limitation:

- a) vacances;
- b) congé à traitement différé;
- c) congé annuel à traitement différé ou anticipé.
- d) congé sans solde

6. Retour

Au terme de la période de congé, l'employé régulier réintègre son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, les dispositions des articles 11 et 12 de la convention collective de travail s'appliquent.

Durant ce congé, il est interdit à un employé, sous peine de congédiement, d'exécuter un travail qui pourrait être en conflit d'intérêts avec les activités de la Commission.

7. Salaire

Pendant la période de contribution, l'employé régulier reçoit 80% ou 90% de son salaire régulier selon qu'il a choisi une période d'étalement d'un an ou de six mois. Durant la période de congé, l'employé régulier reçoit le montant total contribué ou à contribuer divisé par le nombre de semaines approprié.

Le salaire régulier sur lequel le pourcentage est appliqué est celui que l'employé régulier recevrait pour une semaine régulière de travail si il ne participait pas au régime, en excluant toute prime, allocation, temps supplémentaire ou rémunération additionnelle.

8. Conditions de travail

Pendant la période de contribution, la prestation de travail de l'employé régulier est la même que celle qu'il fournirait s'il ne participait pas au régime. Sous réserve des dispositions prévues à la présente lettre d'entente, l'employé régulier bénéficie, pendant cette période, des avantages de la convention collective de travail, en autant qu'il y ait normalement droit.

Pendant la période de congé et sous réserve des dispositions précitées, l'employé régulier ne bénéficie pas des avantages prévus à la convention collective de travail, à moins d'entente contraire. L'article 27.04 s'applique intégralement durant la période de congé.

8.1 Assurances collectives (assurance-vie, assurance-salaire, assurance-maladie complémentaire et assurance-dentaire) et régime de rentes de la Commission:

Pendant la période d'étalement, les cotisations de l'employé régulier et de l'Employeur aux régimes d'assurances collectives et de rentes sont celles qui auraient eu cours si l'employé régulier ne participait pas au régime.

8.2 Vacances annuelles

Pendant la période de contribution, les vacances annuelles de l'employé régulier sont rémunérées au pourcentage du salaire prévu au contrat.

8.3 Ancienneté

L'employé régulier conserve et accumule son ancienneté pendant toute la période d'étalement.

R.

8.4 Crédit annuel de congés de maladie

Pendant la période de contribution, les jours de crédit annuel de congés de maladie utilisés sont rémunérés selon les pourcentages prévus au contrat.

Lorsque le solde est monnayé, il l'est sur la base du salaire régulier que l'employé régulier recevrait s'il ne participait pas au régime, sujet aux dispositions du paragraphe 29.03 de la convention collective de travail.

8.5 Avantages prévus par la loi

Pendant la période d'étalement, les contributions de l'employé régulier et de l'Employeur aux divers avantages prévus par la loi (R.R.Q., R.A.M.Q., C.S.S.T. et assurance-chômage) sont effectuées sur la base du salaire effectivement versé.

9. Absence sans traitement

Dans le cas où l'employé régulier serait en absence sans traitement durant la période de contribution, la participation au régime est annulée et les dispositions de l'article 14 s'appliquent.

10. Assurance-salaire

Dans le cas où une incapacité survient pendant la durée du régime de congé à traitement différé, les dispositions de l'article 29 de la convention collective de travail s'appliquent, sous réserve des dispositions suivantes:

- a) si l'incapacité survient au cours du congé et se termine avant la fin du congé, elle est présumée ne pas avoir cours. Si l'incapacité se poursuit après la date prévue de retour au travail, l'article 29 de la convention collective s'applique à compter de cette date et la participation au régime est annulée. Les dispositions de l'article 14 s'appliquent alors.
- b) Si l'incapacité survient pendant la période de contribution et excède dix (10) jours, la participation au régime est annulée à compter du onzième jour d'incapacité et les dispositions de l'article 14 s'appliquent.

11. Accident de travail

Dans le cas où une incapacité couverte par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles survient pendant la durée du régime de congé annuel à traitement différé ou anticipé, les dispositions de l'article 34 de la convention collective s'appliquent sous réserve des dispositions suivantes:

- a) Si l'incapacité survient au cours du congé et se termine avant la fin du congé, ladite incapacité est présumée ne pas avoir cours.
- b) Si l'incapacité survient pendant la période de contribution et excède quatorze (14) jours la participation au régime est annulée et les dispositions de l'article 14 s'appliquent.

12. Autres congés

12.1 Congé de maternité ou d'adoption

Advenant un congé de maternité ou d'adoption ainsi qu'un congé sans solde, qui intervient pendant la période d'étalement, la participation au régime est annulée et les dispositions de l'article 14 s'appliquent.

12.2 Autres congés avec traitement

Pendant les autres congés avec traitement non prévus à la présente lettre d'entente, incluant les conversions en temps de temps supplémentaire ou de solde annuel de crédit de congés de maladie, l'employé régulier maintient sa participation et est rémunéré au pourcentage du salaire prévu au contrat.

13. Départ ou bris de contrat

Advenant le départ pour retraite, congédiement, démission, etc, de l'employé régulier avant le terme du régime ou en cas de bris de contrat, le régime prend fin immédiatement et les modalités prévues à la clause 14 de la présente lettre d'entente s'appliquent.

14. Fin du régime

Lorsque le régime prend fin pour l'une des raisons mentionnées à la présente lettre d'entente, les modalités suivantes s'appliquent:

- a) si l'employé régulier a déjà bénéficié de la période de congé, il doit rembourser le montant qu'il a reçu durant la période de congé moins les montants déjà déduits de son traitement pendant la période de contribution en application de la clause 7 de la présente lettre d'entente.

Dans les cas mentionnés au point 13 et dans le cas de décès, le salaire versé en trop sera récupéré en partie ou en totalité à même les banques de journées de maladie, vacances, congés mobiles de l'employé régulier.

- b) si l'employé régulier n'a pas encore bénéficié de la période de congé, l'Employeur lui rembourse, sans intérêt, la différence entre le traitement qu'il aurait reçu s'il n'avait pas participé au régime et le traitement qu'il a effectivement reçu depuis le début du régime.
- c) si la période de congé est en cours, le calcul du montant dû par l'Employeur s'effectue de la façon suivante: le montant reçu par l'employé régulier durant la période de congé, moins les montants déjà déduits du traitement de l'employé régulier pendant la période de contribution en application de la clause 7 de la présente lettre d'entente. Si le solde est négatif, l'Employeur rembourse ce solde à l'employé régulier.

15. La présente entente est effective à compter du 1er janvier 1995. Les parties conviennent de se rencontrer au besoin par la suite pour discuter des problèmes inhérents à son application ou à son interprétation et y apporter, le cas échéant, les corrections nécessaires.

POUR LE SYNDICAT:

POUR LA COMMISSION:

Jacinthe Salvas

Benoit

Michelle Veil

Lucie Thériault

Marie-Françoise

Genevieve Dufort

Date: 15-12-94

version: 09.12.94

CONTRAT INTERVENU ENTRE

LA COMMISSION DE SERVICES ELECTRIQUES
DE LA VILLE DE MONTREAL, d'une part
et

NOM: _____, d'autre part

ADRESSE: _____

OBJET: REGIME DE CONGE ANNUEL A TRAITEMENT
DIFFERE OU ANTICIPE

1. Durée du régime et de la période d'étalement

Le régime de congé annuel à traitement différé ou anticipé entre en vigueur le _____ 19____, date du début de la période d'étalement, et se termine le _____ 19____, date de fin de la période d'étalement.

2. Durée du congé

Le congé annuel à traitement différé ou anticipé est d'une durée de: _____ et la ou les date(s) prévue(s) sont:

du _____ au _____ inclusivement.
et
du _____ au _____ inclusivement.

3. Salaire pendant la période d'étalement

Pendant la période de contribution l'employé reçoit _____% de son salaire régulier. Durant la période de congé, l'employé régulier reçoit le montant total contribué ou à contribuer divisé par le nombre de semaines approprié.

4. Fin du contrat

Dans le cas de départ pour retraite, congédiement, démission ou décès de l'employé régulier durant la période d'étalement, le salaire versé en trop par l'Employeur sera récupéré en partie ou en totalité à même les banques de journées de maladie, vacances et congés mobiles, etc... de l'employé régulier.

Sous réserve des dispositions qui précèdent, le présent contrat est assujéti aux dispositions de l'entente dont copie est jointe aux présentes pour y faire partie intégrante.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A MONTREAL CE _____ JOUR DU
MOIS DE _____ 199____.

Signature de l'employé

Pour la Commission

Signature du témoin

Pour la Commission

ANNEXE « G »

LETTRE D'ENTENTE
INTERVENUE ENTRE

LA COMMISSION DES SERVICES
ÉLECTRIQUES DE MONTRÉAL

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, LOCAL 305

Objet : Développement en informatique

Nonobstant l'article 4.04 ou toute autre disposition contraire de la présente convention collective, la Commission peut confier à une personne ou à une firme de l'extérieur un travail faisant partie de la description de fonction d'analyste en informatique concernant exclusivement le développement de systèmes informatiques.

À cet effet, la Commission pourra confier à un maximum de 3 personnes du travail de développement de systèmes informatiques.

En contrepartie, la Commission versera au Syndicat une cotisation syndicale calculée de la manière suivante. Le nombre d'heures effectuées par la ou les personnes multiplié par le maximum de l'échelle salariale des analystes en informatique (taux horaire) multiplié par 1,25%. Cette cotisation sera versée mensuellement au Syndicat.

La présente entente est effective à compter de la date de la signature jusqu'au 31 décembre 2006.

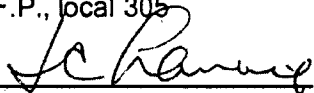
La présente entente ne constitue pas un précédent pouvant être invoqué dans d'autres situations identiques ou semblables.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CE 3 IÈME JOUR DE octobre 2005.


POUR LE S.C.F.P., LOCAL 305



M. Daniel Lavoie
Président
S.C.F.P., local 305

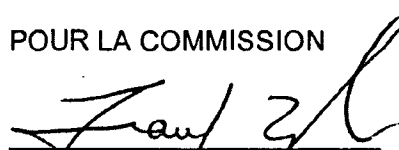


M. Jean-Claude Lavoie
Vice-Président, S.C.F.P.,
local 305



M. Sylvain Blanchette
Conseiller syndical, S.C.F.P.

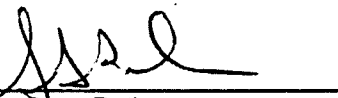
POUR LA COMMISSION



M. Frank Zampino
Président du Comité Exécutif
de la Ville de Montréal



M. Robert Abdallah
Directeur général de la Ville de Montréal



M. Serge A. Boileau
Président de la Commission des
services électriques de Montréal

LETTRE D'ENTENTE
INTERVENUE ENTRE

LA COMMISSION DES SERVICES
ÉLECTRIQUES DE MONTRÉAL

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, LOCAL 305

RÈGLES DE FONCTIONNEMENT DU PARRAINAGE

Suite aux séances du Comité paritaire sur le parrainage, les parties s'entendent sur ce qui suit :

Le parrainage s'inscrit, lorsqu'il y a lieu, dans le processus d'apprentissage.

Définition :

Le parrainage se définit comme étant une partie de la formation décrite au plan d'apprentissage donné par un employé (le parrain) à un autre employé qui a été embauché ou promu dans une nouvelle fonction.

Application du parrainage :

- le parrainage est possible lors d'embauche, de promotion ou d'affectation temporaire de plus de 6 mois.
- le parrainage ne s'applique pas lorsque l'aide apportée est fragmentée c'est-à-dire que l'information provient de plusieurs personnes et non d'un seul parrain.
- le parrainage n'est pas obligatoire et reste la décision du chef de division en collaboration avec le chef de division – Administration des ressources humaines et financières.

Dans la mesure du possible, le parrainage sera favorisé et plus spécifiquement dans les postes suivants :

- dessinateur
- agent exploitation (localisation)
- technicien en géomatique
- agent technique (surveillance)
- chargé de projets et chargé de projets-ingénieur
- conseiller en urbanisme

Terminaison du parrainage :

- après un maximum de 6 mois
- lorsque la personne n'est plus disponible à parrainer et vice et versa.
À ce moment, si la personne a parrainé durant plus d'un mois, une prime sera versée au prorata du nombre de mois où elle a effectivement parrainé.
- lorsque le parrain ne rencontre pas les besoins selon le chef de division.
Dans ce cas l'employé ne pourra plus être parrain sans avoir apporté les correctifs nécessaires aux lacunes identifiées par le chef de division.

La présente entente est effective à compter de la date de sa signature.

L'une ou l'autre des parties peut mettre fin à la présente entente par un avis écrit de trente (30) jours.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CE 27 IÈME JOUR DE
septembre 2016

POUR LE S.C.F.P., LOCAL 305

POUR LA COMMISSION

Del C.
[Signature]

[Signature]
[Signature]

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE ENTRE

LA COMMISSION DES SERVICES
ÉLECTRIQUES DE MONTRÉAL

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, LOCAL 305

Objet : Heure de dîner – Agent technique C.E.S.

Les parties s'entendent à modifier la clause 22.03 7) b) de la présente convention collective de la manière suivante :

L'agent technique C.E.S. qui se retrouve seul pour assurer une présence permanente au C.E.S. continuera de travailler sans interruption et la période de repas de 45 minutes lui sera payée ou le temps pourra être accumulé en vertu des dispositions de l'alinéa 4) de la clause 22.03.

En foi de quoi, les parties ont signé ce 17 ième jour de Novembre 2010.

POUR LE S.C.F.P., LOCAL 305

Del C.
Alain J. J. J.

POUR LA COMMISSION

[Signature]
Genevieve J. J.

LETTRE D'ENTENTE
INTERVENUE ENTRE

LA COMMISSION DES SERVICES
ÉLECTRIQUES DE MONTRÉAL

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, LOCAL 305

Objet : Travail au domicile en dehors des heures normales de travail –
analystes en informatique

Nonobstant l'article 23 de la convention collective ou toute autre disposition contraire de la convention collective, les parties s'entendent sur ce qui suit :

Il est décidé que lorsque les analystes en informatique feront du travail à leur domicile en dehors des heures normales de travail (excluant le samedi, le dimanche, un jour de congé férié ou un jour de congé selon l'article 23.06 de la convention collective) ils seront rémunérés à temps double (salaire régulier majoré de 100%) pour un minimum de 3 heures, selon les critères ci-dessous :

- Si d'autres appels surviennent à l'intérieur de ce 3 heures, le temps supplémentaire effectué à la maison comptera dans ce premier 3 heures que ce soit pour le même dossier ou un dossier différent.
- Si d'autres appels surviennent à l'intérieur de ce 3 heures, pour un même dossier, et que l'analyste en informatique doit se déplacer pour se rendre à la Commission, le temps supplémentaire effectué comptera dans ce premier 3 heures. Si l'appel est pour un dossier différent et que l'analyste en informatique doit se déplacer à la Commission, le temps supplémentaire effectué sera rémunéré selon les critères de l'article 23.04 de la présente convention collective.

Travail au domicile : on parle dans tous les cas d'un employé qui utilise son ordinateur pour travailler.

Pour les autres cas de temps supplémentaires au domicile, soit :

- Travail après journée régulière de travail (planifié)
- Travail un samedi, dimanche ou congé férié (planifié)
- Travail à la demande expresse de la Commission un samedi, dimanche ou congé férié (non planifié)
- Employé appelé chez lui pour travailler au domicile durant vacances, congé mobile, 9/10...) (non planifié)

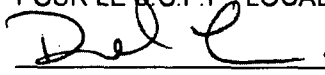
le temps supplémentaire sera versé selon les barèmes de la présente convention collective.


Voir le tableau, ci-joint, à titre de référence.

La présente entente est intervenue pour des motifs exceptionnels et ne constitue pas de précédent pouvant être invoqué dans d'autres situations identiques ou semblables.

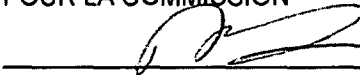
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CE 27 IÈME JOUR DE octobre 2011.

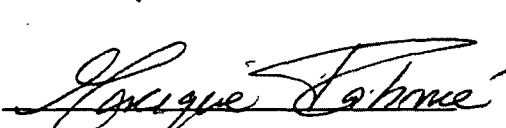
POUR LE S.C.F.P. LOCAL 305





POUR LA COMMISSION





CAS – temps supplémentaire - travail des informaticiens au domicile - approuvé par l'employeur

	lundi	Mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi	dimanche	congé/ferié	congés autres que férié, maladie ou sans solde
Travail au domicile après journée régulière de travail (planifié)	Rémunéré temps 1 ½ pour heures effectuées	Rémunéré temps 1 ½ pour heures effectuées	Rémunéré temps 1 ½ pour heures effectuées	Rémunéré temps 1 ½ pour heures effectuées	Rémunéré temps 1 ½ pour heures effectuées				
Travail au domicile un samedi, dimanche ou congé férié (planifié)						Rémunéré temps 1 ½ durant les 7 premières heures effectuées; temps double après 7h00	Rémunéré temps double	Rémunéré temps 1 ½ durant les 7 premières heures effectuées; temps double après 7h00	
Travail au domicile après journée régulière de travail (non planifié)	Rémunéré temps double minimum 3h00 pour tous les appels dans le même 3h00 qui demandent travail	Rémunéré temps double minimum 3h00 pour tous les appels dans le même 3h00 qui demandent travail	Rémunéré temps double minimum 3h00 pour tous les appels dans le même 3h00 qui demandent travail	Rémunéré temps double minimum 3h00 pour tous les appels dans le même 3h00 qui demandent travail	Rémunéré temps double minimum 3h00 pour tous les appels dans le même 3h00 qui demandent travail				
Travail au domicile après journée régulière de travail (non planifié) et déplacement à la CSE par la suite – même dossier	Rémunéré temps double minimum 3h00 incluant le travail aux bureaux de CSE même dossier	Rémunéré temps double minimum 3h00 incluant le travail aux bureaux de CSE même dossier	Rémunéré temps double minimum 3h00 incluant le travail aux bureaux de CSE même dossier	Rémunéré temps double minimum 3h00 incluant le travail aux bureaux de CSE même dossier	Rémunéré temps double minimum 3h00 incluant le travail aux bureaux de CSE même dossier				
Travail au domicile après journée régulière de travail (non planifié) et déplacement à la CSE par la suite – dossier différent	Rémunéré temps double minimum 3h00 pour travail à domicile et rémunéré temps double minimum 3h00 pour le travail aux bureaux de CSE	Rémunéré temps double minimum 3h00 pour travail à domicile et rémunéré temps double minimum 3h00 pour le travail aux bureaux de CSE	Rémunéré temps double minimum 3h00 pour travail à domicile et rémunéré temps double minimum 3h00 pour le travail aux bureaux de CSE	Rémunéré temps double minimum 3h00 pour travail à domicile et rémunéré temps double minimum 3h00 pour le travail aux bureaux de CSE	Rémunéré temps double minimum 3h00 pour travail à domicile et rémunéré temps double minimum 3h00 pour le travail aux bureaux de CSE				
Travail au domicile un samedi, dimanche ou congé férié (non planifié)						Rémunéré temps 1 ½ durant les 7 premières heures effectuées. Minimum de 3h23 ou 3h30 si ne peut faire journée complète. Temps double après 7h00. Appels reçus après le 7h00 ou le minimum de 3h23 ou 3h30 et qui demandent travail – rémunéré temps double minimum 3h00	Rémunéré temps double pour un minimum de 3h23 ou 3h30 si ne peut faire sa journée complète. Appels reçus après le 7h00 ou le minimum de 3h23 ou 3h30 et qui demandent travail – rémunéré temps double minimum 3h00	Rémunéré temps 1 ½ durant les 7 premières heures effectuées. Minimum de 3h23 ou 3h30 si ne peut faire journée complète. Temps double après 7h00. Appels reçus après le 7h00 ou le minimum de 3h23 ou 3h30 et qui demandent travail – rémunéré temps double minimum 3h00	

Handwritten initials/signature

	lundi	Mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi	dimanche	congé férie	congés autres que férie, maladie ou sans solde
Employé appelé chez lui pour travailler au domicile (vacances, congé mobile, 9/10...)									Rémunéré temps 1 ½ payé pour un minimum de 3h23 ou 3h30 (si ne peut faire journée complète) – partie du congé reporté sauf si + de 14h00 dans banque

Travail au domicile : on parle dans tous les cas d'un employé qui utilise son ordinateur pour travailler.

Division Administration des ressources
humaines et financières

Le 27 octobre 2011

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE ENTRE

LA COMMISSION DES SERVICES
ÉLECTRIQUES DE MONTRÉAL

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, LOCAL 305

Objet : **Processus de parrainage – poste agent technique
(surveillance des travaux)**

Nonobstant la lettre d'entente sur les règles de fonctionnement du parrainage du 19 juillet 2007 inclus dans la présente convention collective, les parties s'entendent sur ce qui suit :

Les règles établies dans cette lettre d'entente pour la nomination d'un parrain ne s'appliqueront pas au poste d'agent technique (surveillance des travaux).

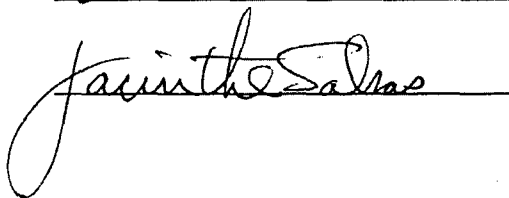
Afin de faciliter le parrainage pour ce poste, les éléments suivants pourraient être pris en compte :

- l'employé qui se retrouve sur le contrat le plus approprié pour le parrainage sera nommé parrain.
- Le parrainage par un employé à l'interne sera favorisé.
- Le parrainage devrait s'effectuer sur une période de six (6) mois.

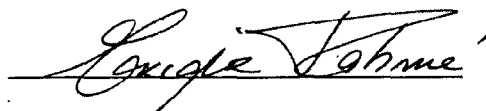
La présente entente est intervenue pour des motifs exceptionnels et ne constitue pas de précédent pouvant être invoqué dans d'autres situations identiques ou semblables.

En foi de quoi, les parties ont signé ce 20 ième jour de MARS
2012.

POUR LE S.C.F.P., LOCAL 305



POUR LA COMMISSION



LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE ENTRE

**LA COMMISSION DES SERVICES
ÉLECTRIQUES DE MONTRÉAL**

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, LOCAL 305**

Objet : Nomination d'un employé syndiqué à un poste cadre

Nonobstant toutes dispositions contraires de la présente convention collective, les parties s'entendent sur ce qui suit :


Lorsqu'un employé syndiqué change de statut pour devenir un employé cadre et qu'au cours des six (6) premiers mois à sa nouvelle fonction, si de l'avis de la Commission ce nouvel employé cadre ne peut remplir adéquatement sa fonction, il réintègre son ancien poste dans l'unité de négociations des cols blancs ou un poste de même classe si sa fonction a été abolie avec le salaire et les avantages qu'il avaient avant sa nomination.


De même, au cours des six (6) premiers mois à sa nouvelle fonction, si l'employé cadre désire retourner à son ancienne fonction, il réintègre son ancien poste dans l'unité de négociations des cols blancs ou un poste de même classe si sa fonction a été abolie avec le salaire et les avantages qu'il avaient avant sa nomination.

Au cas où l'employé cadre réintègre son ancien poste syndiqué, les employés qui ont été nommés à de nouvelles fonctions ou à de nouveaux postes, suite à la nomination dudit employé, réintègrent également, à leur tour, leur ancienne fonction ou leur ancien poste avec le salaire et les avantages qu'ils avaient avant leur nomination.


En foi de quoi, les parties ont signé ce 3 ième jour de octobre 2013.

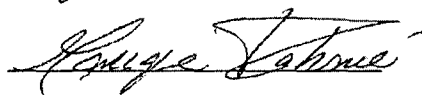
POUR LE S.C.F.P., LOCAL 305





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 305

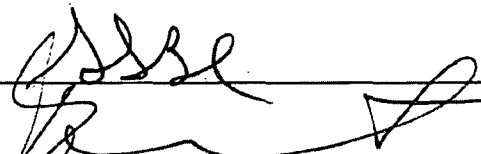
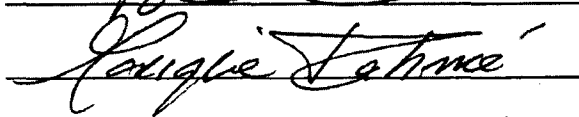
Objet : Perte du permis de conduire

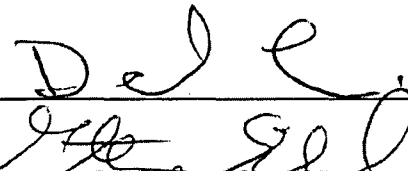
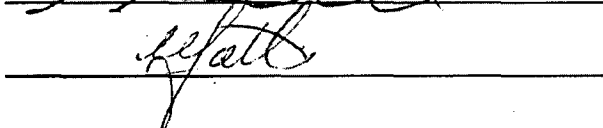
Si l'employé perd son permis de conduire pour quelque raison que ce soit, la Commission s'engage à évaluer selon ses besoins la faisabilité de replacer l'employé dans une fonction qu'il est apte à exercer. L'employé reçoit alors le salaire de la fonction en question.

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 305



Rodrigue Lacombe



Refatt

Lettre d'entente intervenue entre
La Commission des services électriques de Montréal
et
Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 305

Objet : Équité

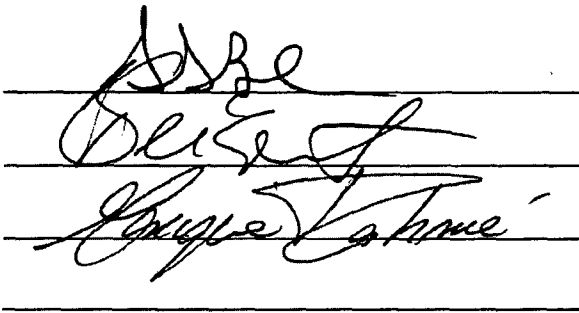
Dans les 90 jours de la signature de la convention collective, les parties s'entendent pour former un comité conforme aux modalités de la *Loi sur l'équité salariale*. Le mandat consiste à effectuer des travaux reliés à la révision du plan d'évaluation dans le but de rémunérer équitablement les employés 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.

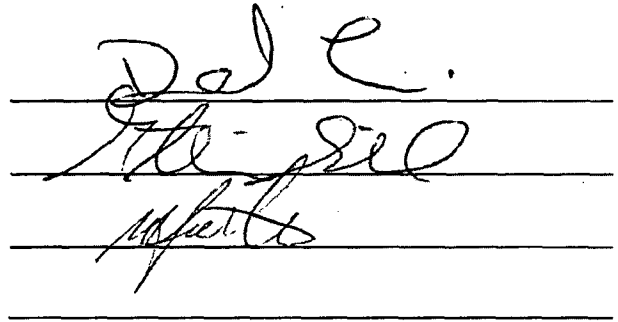
À la fin des travaux du comité, au plus tôt au début 2018, les parties négocient les règles d'implantation des résultats convenus.

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 305



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 RRSB.

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 RRSB. 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

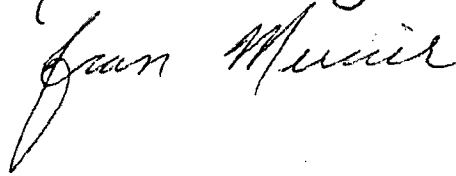
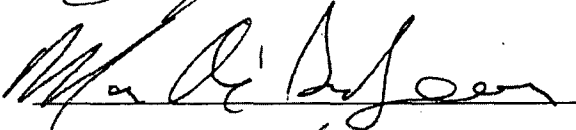
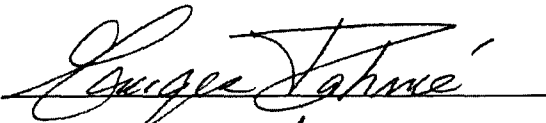
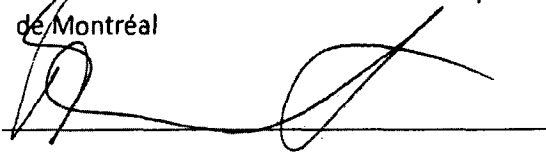
À moins d'indication contraire, les modifications réglementaires découlant de la Loi RRSB et de la présente entente prennent effet au 1^{er} janvier 2014.

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.

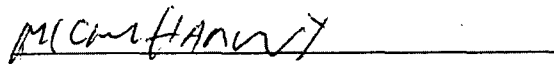
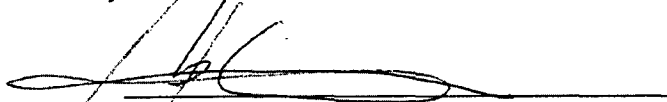
Pour la Commission des services électriques
de Montréal



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



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



LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE ENTRE

LA COMMISSION DES SERVICES
ÉLECTRIQUES DE MONTRÉAL

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, LOCAL 305

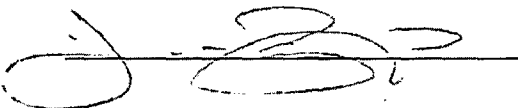
Objet : Poste de chargé de projets - ingénieur

Un poste de chargé de projets – ingénieur est présentement vacant, nonobstant, toutes dispositions contraires de la présente convention collective, les parties s'entendent à ce que l'on comble un poste de chargé de projets cette fois-ci. La Commission se réserve le droit de combler un prochain poste de chargé de projets vacant par un poste de chargé de projets – ingénieur.

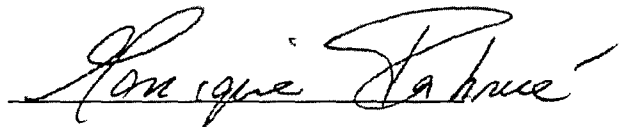
La présente entente est intervenue pour des motifs exceptionnels et ne constitue pas de précédent pouvant être invoqué dans d'autres situations identiques ou semblables.

En foi de quoi, les parties ont signé ce 25ième jour de janvier 2017.

POUR LE S.C.F.P., LOCAL 305



POUR LA COMMISSION



LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE ENTRE

LA COMMISSION DES SERVICES
ÉLECTRIQUES DE MONTRÉAL

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, LOCAL 305

Objet :

Prime pour disponibilité la fin de semaine – agent technique CES

Nonobstant toute disposition contraire de la convention collective, les parties s'entendent sur ce qui suit :

Ayant souvent des demandes urgentes de concession la fin de semaine, la CSEM établit une liste des agents techniques CES disponibles à travailler durant les fins de semaine pour répondre aux demandes urgentes du vendredi 20h00 au dimanche 20h00.

Tout travail entourant une urgence non planifiée peut être effectué par l'employé à son domicile avec les outils que la CSEM lui fournit. Les agents CES sont assignés à leurs tours de garde par ancienneté pour une période de trois mois. Un minimum de quatre personnes est requis pour la mise en place de la liste. Cette liste sera révisée tous les trois mois. L'employé qui est de garde recevra une prime équivalente à 1 heure de salaire par période de 24 heures de disponibilité. Il doit toujours avoir un minimum de quatre employés volontaire inscrits sur la liste.

Le travail planifié la fin de semaine doit être effectué au bureau de la CSEM.

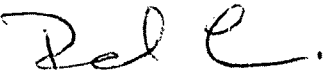
Le temps supplémentaire effectué entre vendredi 20h00 et dimanche 20h00 sera effectué selon les dispositions de la convention collective sur le temps supplémentaire.

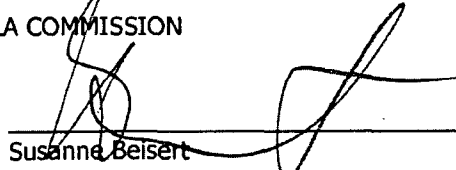
L'une ou l'autre des parties peut mettre fin à la présente entente sur avis écrit de trente (30) jours à l'autre partie.

En foi de quoi, les parties ont signé ce 7 ième jour de Juin 2017.

POUR LE S.C.F.P., LOCAL 305

POUR LA COMMISSION


Daniel Lavoie
Président, S.C.F.P., local 305


Susanna Beisert
Directrice – ressources humaines


Mathieu Guibord
Vice-président, S.C.F.P., local 305


Monique Dahme
Généraliste en ressources humaines

LETTRE D'ENTENTE

intervenue entre

LA COMMISSION DES SERVICES
ÉLECTRIQUES DE MONTRÉAL

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, LOCAL 305

Objet : Remplacement en affectation temporaire
des postes de coordonnateurs

Nonobstant l'article 24.13 de la convention collective, les parties s'entendent sur ce qui suit :

Lors des vacances ou autres absences d'une durée maximale de quatre (4) semaines des coordonnateurs, le remplacement en affectation temporaire se fera par un employé dans la division concernée.

Cette entente pourra être rediscutée entre les parties advenant une problématique dans l'application.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CE 22 e JOUR DE juin
2017.

POUR LE S.C.F.P., LOCAL 305



POUR LA COMMISSION



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 : Surplus excédentaire à l'évaluation actuarielle du 31 décembre 2016

L'évaluation actuarielle du 31 décembre 2016 fait état d'un surplus excédentaire de 1 718 600 \$ qui provient du volet 1 et lequel inclut la réserve de restructuration de 673 500 \$ qui a été établie selon la Loi RRSB. Le solde restant (montant disponible), soit 1 045 100 \$ est réparti entre deux groupes de participants en proportion de leur passif actuariel sur base de continuité du volet 1 selon l'évaluation actuarielle au 31 décembre 2016 et utilisé de la façon suivante :

Groupe des retraités :

Le groupe des retraités est composé de tous les participants retraités et bénéficiaires selon le rapport d'évaluation actuarielle en date du 31 décembre 2016 qui ont des droits acquis dans le volet 1. Le montant alloué à ce groupe est de 682 200 \$ soit 65,3 % du montant disponible.

Les rentes payables du volet 1 de chaque participant de ce groupe seront indexées en date du 1^{er} janvier 2018 en proportion de leur perte de pouvoir d'achat entre le 1^{er} janvier 1998 (ou leur date de retraite si celle-ci est après le 1^{er} janvier 1998) et le 31 décembre 2016, déductions faites des indexations déjà reçues pendant cette période, s'il y a lieu. Pour la première année de retraite, un prorata sera établi selon le nombre de mois à la retraite durant cette année aux fins du calcul de la perte de pouvoir d'achat. L'indice de calcul pour la perte du pouvoir d'achat est l'indice des prix à la consommation (IPC) du Canada.

L'actuaire du régime établira le pourcentage de la perte de pouvoir d'achat pouvant être octroyé pour ce groupe pour que la somme des valeurs actuarielles des indexations octroyées soit égale au montant disponible, soit 682 200 \$.

Groupe des actifs :

Le groupe des actifs comprend tous les participants actifs selon le rapport d'évaluation actuarielle en date du 31 décembre 2016 qui ont des droits acquis dans le volet 1. Le montant alloué à ce groupe est de 362 900 \$ soit 34,7 % du montant disponible.

La modification ci-dessous entre en vigueur le 1^{er} janvier 2018. Pour les participants du groupe visé qui ont pris leur retraite avant le 1^{er} janvier 2018, aucune rétroactivité ne sera versée pour les années de retraite antérieures au 1^{er} janvier 2018.

M.A.B.
M.R.
J.D.
1

La formule du crédit de rente du régime utilise le salaire final moyen des trois meilleures années. Pour le groupe visé, le **salaire final moyen du volet 1** est redéfini et remplacé par le salaire final moyen indexé de la façon suivante :

$$\text{SFMIS} = \text{SFM} \times (1 + \text{TIS})$$

SFMIS : Salaire final moyen indexé selon la présente lettre d'entente

SFM : Salaire final moyen (selon la définition du règlement du régime)

TIS : Taux d'indexation du salaire final moyen, calculé par l'actuaire en pourcentage

Si un règlement relié à une loi ne permet pas d'appliquer entièrement le taux d'indexation au salaire final moyen, la valeur manquante à la prestation du volet 1 sera ajoutée par des prestations d'indexations les années suivantes.

L'actuaire du régime établira le taux d'indexation du salaire final moyen (TIS) pour le groupe visé afin que la somme des valeurs actuarielles des engagements additionnels qui en découlent soit égale au montant disponible, soit 362 900 \$ en date du 31 décembre 2016.

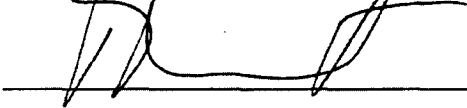
La rente indexée est ajustée à 65 ans selon la formule actuelle du règlement du régime. C'est-à-dire que le montant de la rente totale payé avant 65 ans est réduit de 0,7% du salaire final indexé moyen jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles moyens par année de service créditée, à compter du premier jour du mois qui suit celui où le participant atteint soixante-cinq (65) ans.

Les parties s'engagent à entreprendre les démarches nécessaires à la mise en application de l'ensemble des dispositions de la présente entente.

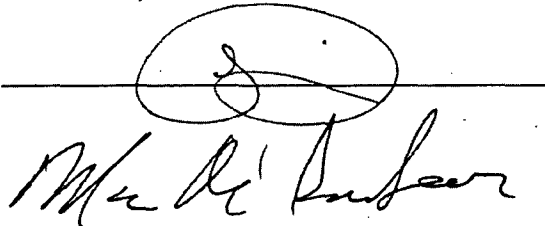
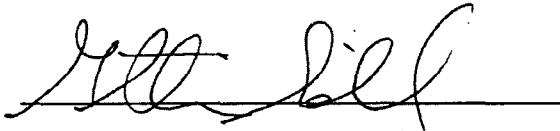
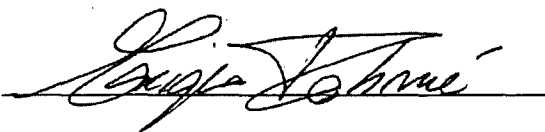
La présente entente ne constitue pas de précédent pouvant être invoqué dans d'autres situations identiques ou semblables.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 19 e jour du mois de juin 2018.

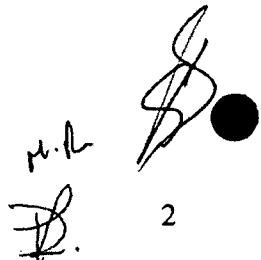
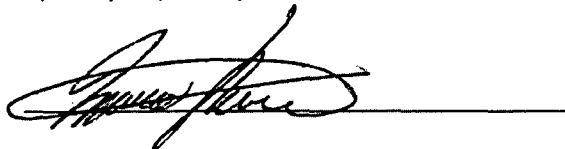
Pour la Commission des services
électriques de Montréal



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



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



LETTRE D'ENTENTE

intervenue entre

LA COMMISSION DES SERVICES
ÉLECTRIQUES DE MONTRÉAL

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, LOCAL 305

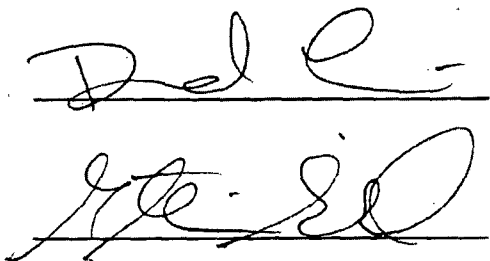
Objet : Remplacement temporaire d'un coordonnateur, surveillant de travaux

Les parties s'entendent à ce qu'un employé travaillant sur l'horaire de 36h15 puisse garder cet horaire lorsqu'il remplace un coordonnateur de travaux de façon temporaire.

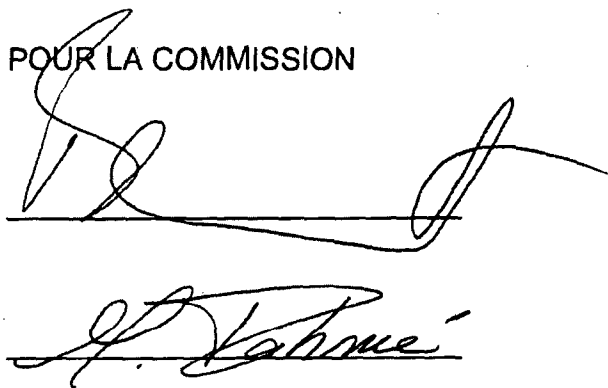
La présente entente est intervenue pour des motifs exceptionnels et ne constitue pas de précédent pouvant être invoqué dans d'autres situations identiques ou semblables.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CE 11 IÈME JOUR DE Février
2019.

POUR LE S.C.F.P., LOCAL 305



POUR LA COMMISSION



LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE ENTRE

LA COMMISSION DES SERVICES
ÉLECTRIQUES DE MONTRÉAL

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, LOCAL 305

Objet : Suppléments d'expertise

Actuellement, les chargés de projets sont rémunérés selon l'échelle 10 a ou c (33h45 ou 35 heures), les chargés de projets-ingénieur et l'ingénieur-conception de projets mineurs selon l'échelle 11 a ou c (33h45 ou 35 heures) et les ingénieurs-gestion de projets selon l'échelle 13 a ou c (33h45 ou 35 heures).

Les parties conviennent d'un commun accord d'ajouter des suppléments d'expertise aux échelles mentionnées ci-haut selon les critères définis à l'intérieur de la présente lettre d'entente.

Suppléments d'expertise

Chargé de projets (35 heures ou 33h45)

Niveau Intermédiaire (échelle de la fonction plus 4%)
Niveau Expert (niveau intermédiaire plus 4%)

Chargé de projets-ingénieur et ingénieur-conception de projets mineurs (35 heures ou 33h45)

Niveau Intermédiaire (échelle de la fonction plus 8%)
Niveau Expert (niveau intermédiaire plus 8%)

Ingénieur-gestion de projets (35 heures ou 33h45):

Niveau Expert (échelle de la fonction plus 12%)

Critères pour passer d'un niveau d'expertise à un autre

Chargé de projets :

Niveau intermédiaire – Plus de 3 ans comme chargé de projets à la CSEM. Le chargé de projets qui n'a pas de DEC en génie civil doit présenter sa demande à un comité d'évaluation en complétant le formulaire approprié et obtenir la note globale de passage de 70% afin d'accéder au niveau intermédiaire.

Le comité évaluera les éléments suivants :

- 1) Revue ciblée des dossiers de conception et de leur suivi en réalisation des travaux (60%)
- 2) Revue ciblée de certains dossiers techniques (40%)

Si l'employé n'obtient pas la note de passage, il doit attendre un minimum d'un (1) an avant de faire une nouvelle demande au comité.

Niveau expert – Plus de 3 ans comme chargé de projets niveau intermédiaire à la CSEM. Le chargé de projets niveau intermédiaire doit présenter sa demande à un comité d'évaluation en complétant le formulaire approprié et obtenir la note globale de passage de 70% afin d'accéder au niveau Expert.

Le comité évaluera les éléments suivants :

1. Revue ciblée des dossiers de conception et de leur suivi en réalisation des travaux. (25%)
2. Revue ciblée de certains dossiers techniques (15%)
3. Interactions personnelles avec des partenaires et des employés de la CSEM (25%)
4. Connaissances du devis et du cahier de charges/procédures de la CSEM (20%)
5. Qualité de la communication verbale et écrite (10%)
6. Aptitudes démontrées d'un bon parrain (5%).

Si l'employé n'obtient pas la note de passage, il doit attendre un minimum de dix-huit (18) mois avant de faire une nouvelle demande au comité.

Chargé de projets-ingénieur et ingénieur-conception de projets mineurs

Niveau intermédiaire – Plus de 3 ans comme chargé de projets-ingénieur ou ingénieur-conception de projets mineur à la CSEM.

Niveau expert – Plus de 3 ans comme chargés de projets-ingénieur niveau intermédiaire à la CSEM ou ingénieur-conception de projets mineurs niveau intermédiaire à la CSEM. Le chargé de projets-ingénieur ou l'ingénieur-conception de projets mineurs à la CSEM doit présenter sa demande à un comité d'évaluation en complétant le formulaire approprié et obtenir la note globale de passage de 70% afin d'accéder au niveau expert.

Le comité évaluera les éléments suivants :

- 1) Revue ciblée des dossiers de conception et de leur suivi en réalisation des travaux (25%)
- 2) Revue ciblée de certains dossiers techniques (15%)
- 3) Interactions personnelles avec des partenaires et des employés de la CSEM (25%)
- 4) Connaissances du devis et du cahier de charges/procédures de la CSEM (20%)
- 5) Qualité de la communication verbale et écrite (10%)
- 6) Aptitudes démontrées d'un bon parrain (5%).

Si l'employé n'obtient pas la note de passage, il doit attendre un minimum de dix-huit (18) mois avant de faire une nouvelle demande au comité.

Ingénieur- gestion de projets :

Niveau expert – Plus d'un (1) an comme ingénieur-gestion de projets à la CSEM.

Comité d'évaluation :

Le comité d'évaluation est composé de trois personnes, soit le directeur de la conception, un directeur d'une autre division ainsi que la directrice des ressources humaines. Le comité cible les projets d'envergures et les plus récents sur lesquels l'employé a travaillé afin d'évaluer les éléments mentionnés ci-haut. Suite à l'analyse de son dossier, l'employé sera convoqué et devra répondre aux questions du comité.

Mise en place des suppléments d'expertise

Au 7 septembre 2019, tous les chargés de projets en poste n'ayant pas atteint le maximum de leur échelle obtiendront une augmentation de salaire de 4% jusqu'à concurrence du maximum de leur échelle. Les Chargés de Projets qui ont plus de 3 ans d'expérience comme Chargé de Projets CSEM obtiendront le niveau intermédiaire d'expertise selon les conditions de la présente lettre.

Au 7 septembre 2019, tous les chargés de projets-ingénieur et ingénieur-conception de projets mineurs en poste n'ayant pas atteint le maximum de leur échelle obtiendront une augmentation de salaire de 8% jusqu'à concurrence du maximum de leur échelle. Les Chargés de Projets et ingénieur,-conception de projets mineurs qui ont plus de 3 ans d'expérience à leur fonction obtiendront le niveau intermédiaire d'expertise.

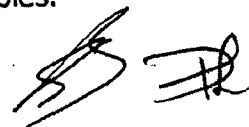
Au 7 septembre 2019, tous les ingénieurs-gestion de projets en poste n'ayant pas atteint le maximum de leur échelle obtiendront une augmentation de salaire de 12% jusqu'à concurrence du maximum de leur échelle. Les ingénieurs-gestion de projets qui ont plus d'un an d'expérience à leur fonction obtiendront le niveau expert.

Équité

Il est entendu que les suppléments d'expertises décrits dans cette lettre d'entente ne seront pas pris en compte lors de la révision de l'exercice de l'équité salariale et interne.

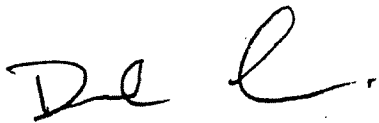
L'annexe A (Suppléments d'expertise – exemples basés sur les échelles salariales de 2018) ainsi que l'annexe B (Tableau salaires avec mise en place des suppléments d'expertise) font partie intégrante de la présente lettre d'entente.

La présente entente est intervenue pour des motifs exceptionnels et ne constitue pas de précédent pouvant être invoqué dans d'autres situations identiques ou semblables.



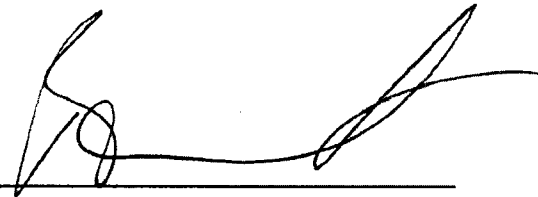
En foi de quoi, les parties ont signé ce 14 e jour de Août 2019.

POUR LE S.C.F.P., LOCAL 305



Daniel Lavoie
Président, S.C.F.P., local 305

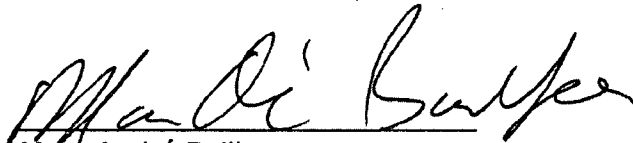
POUR LA COMMISSION



Susanne Beisert
Directrice – ressources humaines



Melanie Grandmaison
Directrice, S.C.F.P., local 305



Marc-André Baillargeon
Directeur, Conception, devis et normalisation

ANNEXE A :

Suppléments d'expertise – Exemples basés sur les échelles salariales de 2018

Chargé de Projets (35h)	Référence	Échelle salariale
Échelle de base	10c	66 552 \$ - 81 852 \$
Niveau intermédiaire	10c + 4%	69 214 \$ - 85 126 \$
Niveau expert	Intermédiaire + 4%	71 983 \$ - 88 531 \$

Chargé de Projets (33h45)	Référence	Échelle salariale
Échelle de base	10a	64 174 \$ - 78 926 \$
Niveau intermédiaire	10a + 4%	66 741 \$ - 82 083 \$
Niveau expert	Intermédiaire + 4%	69 411 \$ - 85 366 \$

CdP Ingénieur et Ingénieur- Conception projets mineurs (35h)	Référence	Échelle salariale
Échelle de base	11c	70 055 \$ - 86 160 \$
Niveau intermédiaire	11c + 8%	75 659 \$ - 93 053 \$
Niveau expert	Intermédiaire + 8%	81 712 \$ - 100 497 \$

CdP Ingénieur et Ingénieur- Conception projets mineurs (33h45)	Référence	Échelle salariale
Échelle de base	11a	67 554 \$ - 83 085 \$
Niveau intermédiaire	11a + 8%	72 958 \$ - 89 731 \$
Niveau expert	Intermédiaire + 8%	78 795 \$ - 96 909 \$

Ingénieur – Gestion de Projets (35h)	Référence	Échelle salariale
Échelle de base	13c	74 822 \$ - 94 780 \$
Niveau expert	13c + 12%	83 801 \$ - 106 154 \$

Ingénieur – Gestion de Projets (33h45)	Référence	Échelle salariale
Échelle de base	13a	72 148 \$ - 91 396 \$
Niveau expert	13a + 12%	80 806 \$ - 102 364 \$

Handwritten signature and initials 'MAR' in the bottom right corner of the page.

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

Objet : Réserve de restructuration

Pour faire suite aux articles 1.1 et 1.2 concernant l'indexation ponctuelle de la lettre d'entente sur la restructuration du régime des rentes annexées aux conventions collectives, les parties conviennent de ce qui suit :

- 1) La valeur de la réserve de restructuration est de 673 500 \$ en date du 31 décembre 2016. Cette réserve évolue selon les indexations données et le rendement net de la caisse.
- 2) Le groupe visé par cette indexation sont les participants actifs au sens de la LOI RRSM au 13 juin 2014 et ayant cotisé au régime de retraite avant le 1^{er} janvier 2014 (volet 1).
- 3) La formule utilise le salaire final moyen indexé des trois meilleures années du groupe visé pour le volet 1, et prend le salaire final moyen pour le volet 2. La formule s'établit ainsi :

$$\begin{aligned} \text{SFMIR} &= \text{SFMIS} * (1 + \text{TIR}) \\ \text{PV1} &= \text{SFMIR} * 2.25\% * \text{ACV1} \\ \text{PV2} &= \text{SFM} * 2.25\% * \text{ACV2} \\ \text{PT} &= \text{PV1} + \text{PV2} \end{aligned}$$

SFMIR : salaire final moyen indexé selon la présente lettre d'entente
SFMIS : salaire final moyen indexé selon l'entente sur le surplus excédentaire à l'évaluation actuarielle du 31 décembre 2016
PV1 : prestation reliée au volet 1
PV2 : prestation reliée au volet 2
PT : prestation totale
ACV1 : nombre d'années créditées (cotisées) au volet 1
ACV2 : nombre d'années créditées (cotisées) au volet 2
TIR : taux d'indexation du salaire final moyen (%)

N.B. : Pour les participants ayant pris leur retraite entre le 13 juin 2014 et le 31 décembre 2016, le SFMIS sera remplacé par le salaire final moyen (selon la définition du règlement du régime).

- 4) La prestation totale est coordonnée à 65 ans avec le régime des rentes du Québec, tel que prévu au règlement du régime des rentes de la CSEM.
- 5) Si un règlement relié à une loi ne permet pas d'appliquer entièrement le taux d'indexation au salaire final moyen, la valeur manquante à la prestation du volet 1 sera ajoutée par des prestations d'indexations les années suivantes.
- 6) Le paiement de l'indexation commencera le 1^{er} janvier 2018 pour les employés du groupe visé ayant pris leur retraite avant cette date ou à la date de leur retraite si postérieure au 1^{er} janvier 2018. La valeur sera établie avec l'évaluation actuarielle du 31 décembre 2016 et il n'y aura pas de rétroactivité versée pour les années antérieures au 1^{er} janvier 2018.


M.R. 1
M.R.
1

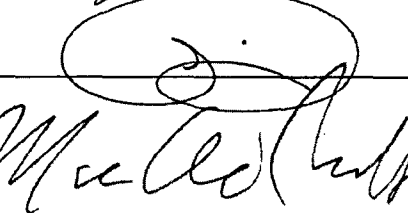
- 7) Le taux d'indexation du salaire final moyen d'un participant est celui connu à sa date de retraite.
- 8) Le taux d'indexation est calculé par l'actuaire à chaque évaluation actuarielle, et correspond à celui découlant de l'utilisation du solde de la réserve de restructuration. Cette réserve fluctue notamment, selon le rendement net crédité et de la valeur des indexations à accorder à même celle-ci.
- 9) La rente indexée est ajustée à 65 ans selon la formule actuelle du règlement du régime. C'est-à-dire que le montant de la rente totale payé avant 65 ans est réduit de 0,7% du salaire final moyen indexé jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles moyens par année de service créditée, à compter du premier jour du mois qui suit celui où le participant atteint soixante-cinq (65) ans.
- 10) Dans le cas où il n'y a plus de fonds dans la réserve de restructuration, aucune indexation sur le SFMIS ne sera versée aux participants du groupe visé n'ayant pas encore pris leur retraite.
- 11) Les parties s'engagent à entreprendre les démarches nécessaires à la mise en application de l'ensemble des dispositions de la présente entente.
- 12) 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 19 e jour du mois de Juin 2018.

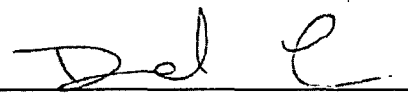
Pour la Commission des services électriques
de Montréal



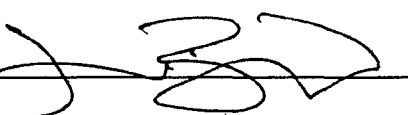




Syndicat canadien de la fonction publique
(SCFP) – Section locale 305







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



LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE ENTRE

LA COMMISSION DES SERVICES
ÉLECTRIQUES DE MONTRÉAL

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, LOCAL 305

Objet : Période de repas de trente minutes

La présente confirme nos discussions, relativement au sujet en rubrique :

- 1) Nonobstant le texte actuellement inscrit à la convention collective, tout employé peut se prévaloir d'une période de repas de trente (30) minutes, du départ de son poste de travail au retour à son poste de travail inclusivement.
- 2) Tout employé qui désire se prévaloir de la période de dîner de trente (30) minutes doit l'inscrire dans son horaire planifié qui doit être approuvé par son supérieur.
- 3) Un suivi de l'évolution du nombre et du respect du temps imparti sera effectué au Comité de Relations de Travail. Après discussions avec le Syndicat, la Commission peut mettre fin à la présente à l'expiration de l'horaire planifié courant.

Fait et signé à Montréal, le 17 août 2020

Pour le Syndicat



Pour la Commission



LETTRE D'ENTENTE
INTERVENUE ENTRE
LA COMMISSION DES SERVICES
ÉLECTRIQUES DE MONTRÉAL
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA

Objet : Modalités et prime pour coordonnateurs d'urgence, en dehors des heures régulières de travail

Au moins une fois par année, la Commission affiche pour obtenir une liste d'employés qui seront volontaires à travailler en dehors des heures régulières de travail. Ces employés seront appelés à répondre aux demandes transmises par les localisateurs, lesquels agissent à titre de premier répondant, tel que spécifié à l'article 31.01.

Un maximum de huit (8) employés peuvent être sur la liste de disponibilité.

Ces employés devront avoir réussi l'examen de gestion du personnel et doivent avoir un minimum de trois (3) ans d'expérience en surveillance de travaux à la Commission.

L'employé occupant la fonction de coordonnateur a priorité pour l'inclusion sur la liste de disponibilité.

L'employé qui désire retirer son nom de la liste de disponibilité devra fournir un avis écrit préalable de deux (2) semaines.

L'employé doit être disponible 7 jours sur 7 en dehors des heures régulières de travail. En contrepartie de cette disponibilité, l'employé reçoit une prime équivalente à 1 heure de salaire par jour de garde ou deux (2) heures par jour de garde lors d'un jour férié.

L'employé de garde qui est appelé pour coordonner une intervention est rémunéré pour une période minimum garanti de trois (3) heures à temps double (salaire régulier majoré de 100%).

Une demande de coordination additionnelle débutant ou se terminant pendant une période minimum garanti de trois (3) heures, n'entraîne pas le paiement d'une période minimum garanti de trois(3) heures additionnelle.

Une demande de coordination additionnelle débutant pendant une période minimum garanti de trois (3) heures et se terminant après celle-ci, n'entraîne pas le paiement d'une période minimum garanti de trois(3) heures additionnelle.

Un appel reçu après la période minimum garanti de trois (3) heures, pour simplement confirmer que les tâches sont faites, ne génère pas de rémunération additionnelle.

Le cumul de demandes de coordination en parallèle ne peut résulter en une rémunération excédant le salaire régulier majoré de 100%, pour quelque période que ce soit.

Fait et signé à Montréal, le 17 août 2020

Pour le Syndicat

PdL

Pour la Commission

[Signature]

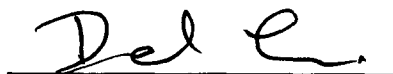
LETTRE D'ENTENTE
INTERVENUE ENTRE
LA COMMISSION DES SERVICES
ÉLECTRIQUES DE MONTRÉAL
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, LOCAL 305

Objet : Télétravail

Les parties conviennent de tenir des discussions sur la situation du télétravail, lorsque les conditions de confinement reliées à la pandémie (COVID-19) seront complètement derrière nous.

Fait et signé à Montréal, le 17 août 2020

Pour le Syndicat



Pour la Commission



LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE ENTRE

LA COMMISSION DES SERVICES
ÉLECTRIQUES DE MONTRÉAL

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, LOCAL 305

Objet : Poste additionnel au CES

Nonobstant toute disposition contraire à la convention collective, les parties conviennent de ce qui suit :

- 1) Un poste additionnel d'agent technique CES est créé en fonction des modalités de la présente;
- 2) Les heures de travail reliées à ce poste, pour la période du 1^{er} juin au 31 août, sont de trente-cinq heures (35) par semaine, réparties comme suit:
 - a) sept heures trente (7h30) le vendredi et le lundi :
 - de quatre heures quinze à midi trente (4h15 à 12h30) avec quarante-cinq (45) minutes de repas le lundi,
 - et
 - de midi à vingt heures quinze (12h00 à 20h15) avec quarante-cinq (45) minutes de repas le vendredi,
 - et;
 - b) dix (10) heures le samedi et le dimanche, de six heures à seize heures (6h00 à 16h00).
- 3) Pour fins de formation, le titulaire du poste pourra être formé pendant les heures normales de travail du C.E.S., ce avant le 1^{er} juin.
- 4) Advenant une absence du titulaire le samedi et/ou le dimanche, les règles du temps supplémentaires s'appliquent aux employés réguliers qui effectueront ce travail, si la Commission le requiert.

- 5) Le titulaire de ce poste est un employé surnuméraire pour toutes fins d'application de la convention collective.

Fait et signé à Montréal, le 17 août 2020

Pour le Syndicat

Dal e

Pour la Commission

[Signature]

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE ENTRE

LA COMMISSION DES SERVICES
ÉLECTRIQUES DE MONTRÉAL

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, LOCAL 305

Objet : Gouvernance paritaire du Régime de rentes pour le personnel de la Commission des services électriques de Montréal – Volet 2 (Nouveau volet)

La présente résume notre entente intervenue dans le cadre du renouvellement de la convention collective.

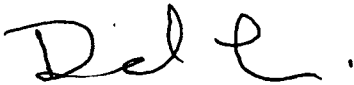
En ce qui concerne la gouvernance du Régime de rentes pour le personnel de la Commission des services électriques de Montréal, il est convenu que :

- a) les parties se consulteront pour définir les modalités et implanter une alternative permettant une représentation paritaire (patronale/syndicale) au sein du comité de gestion du Volet 2 (Nouveau volet). Cette parité peut être atteinte par tout moyen acceptable aux parties impliquées ;
- b) Cette parité s'applique aux représentants de la Commission et des accréditations syndicales et exclue le représentant des membres inactifs ainsi que le membre indépendant ;
- c) Toute alternative doit être légalement acceptable et avoir un impact neutre en ce qui concerne la gouvernance du comité de gestion en place pour ce qui concerne l'ancien volet (Volet 1) ;
- d) Les parties assumeront à parts égales, après autorisation des 2 parties, tous frais de consultation requis et approuvés par celles-ci pour l'atteinte des objectifs de la présente entente.

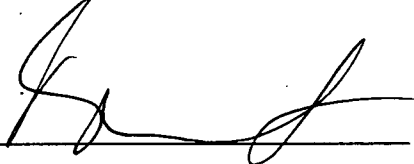
Les modalités résultant de la présente n'entrent en vigueur que sur acceptation de celles-ci par l'ensemble des unités syndicales impliquées.

Fait et signé à Montréal, le 17 août 2020

Pour le Syndicat
Section local 305



Pour la Commission



25 SEP '20 FH 2:54

ANNEXE H

AVANCE ET RÉCUPÉRATION – INVALIDITÉ

PREMIÈRE AVANCE (10 jours maximum) DEUXIÈME AVANCE (10 jours maximum)

Pour pallier aux délais du versement par l'assureur de la prestation d'assurance-invalidité et, sur demande de l'employé, la Commission versera par avance à l'employé en invalidité un montant équivalent à 20 jours ouvrables maximum de prestations d'assurance-invalidité courte durée (75% du salaire régulier de l'employé) ou d'assurance-invalidité longue durée (70% du salaire régulier) selon les modalités de l'article 29.08 de la convention collective et du contrat d'assurance.

NOM DE L'EMPLOYÉ _____		NO. EMPLOYÉ : _____
DIVISION : _____		
Période approximative d'absence en invalidité _____ jours ouvrables	Certificat obligatoire reçu <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non * * aucune avance ne sera effectuée sans certificat médical	Nombre de jours ouvrables demandés et acceptés pour avance _____ jours demandés (rempli par employé) _____ jours acceptés (rempli par Commission)
<p>À son retour, l'employé accepte que la Commission récupère sur sa ou ses paies le montant qu'elle lui aura versé de la manière suivante :</p> <p>Pour l'employé ayant reçu des prestations de l'assureur :</p> <p>Du 1er au 5ème jour avancé : remboursement sur la première paie du 6ème au 10ème jour avancé : remboursement sur la deuxième paie du 11ème au 15ème jour avancé : remboursement sur la troisième paie du 16ème au 20ème jour avancé : remboursement sur la quatrième paie</p> <p>Pour l'employé dont l'assureur refuse l'invalidité :</p> <p>Du 1er au 3ème jour avancé : remboursement sur la première paie du 4ème au 6ème jour avancé : remboursement sur la deuxième paie du 7ème au 10ème jour avancé : remboursement sur la troisième paie du 11ème au 13ème jour avancé : remboursement sur la quatrième paie du 14ème au 16ème jour avancé : remboursement sur la cinquième paie du 17ème au 20ème jour avancé : remboursement sur la sixième paie</p> <p>L'employé dont l'invalidité a été refusé par l'assureur et qui veut convertir ses jours d'absence en journées de vacances, devra le faire savoir à la Commission, par écrit, avant ou à son retour au travail. À défaut d'avis écrit, les journées avancées seront récupérées sur les paies selon la manière susmentionnée.</p> <p>De plus, l'employé qui choisit de convertir ses jours d'absence en journées de vacances et qui ne possède pas assez de journées dans sa banque, devra rembourser sur sa ou ses paies les jours manquant.</p> <p>Dans l'éventualité où l'employé est en invalidité depuis un (1) an, la Commission récupèrera sur ses banques de vacances, maladies ou autres l'équivalent du nombre de jours qu'elle lui aura versé par avance. Si le nombre de jours dans ses banques n'est pas suffisant, l'employé devra rembourser en argent ou par chèque à la Commission les jours manquants.</p>		
_____ Signature de l'employé	_____ Témoin	
Date : _____		