



**ENTENTE SUR LES 17 POINTS DE NÉGOCIATIONS LOCALES DANS LE
RESPECT DE L'ARTICLE 49.2 DE LA CHARTE DE LA VILLE DE MONTRÉAL**

Entre

**LE SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL
(SCFP 301)**

Et

L'ARRONDISSEMENT DE PIERREFONDS-ROXBORO

LE 23 NOVEMBRE 2015

Dans le respect de l'article 49.2 de la Charte de la Ville de Montréal, l'arrondissement de Pierrefonds-Roxboro et le Syndicat des Cols bleus regroupés de Montréal, SCFP section locale 301, conviennent de ce qui suit :

TABLE DES MATIÈRES

Point	Titres	
1 -	Les libérations syndicales aux fins locales, à l'exclusion du quantum	3
2 -	L'affichage syndical	3
3 -	L'information à transmettre au syndicat	4
4 -	Le comité de relations professionnelles ou de relations de travail	5
5 -	Sous réserve des règles établies par le conseil de la ville, le comblement des postes et les mouvements de main-d'œuvre à l'intérieur d'un arrondissement	6
6 -	Les congés divers sans traitement, à l'exclusion des congés parentaux	11
7 -	La formation, le perfectionnement et les changements technologiques	12
8 -	Le travail supplémentaire, à l'exclusion de la rémunération	12
9 -	Les horaires de travail, à l'exclusion de la durée du travail	14
10 -	Les vacances annuelles, à l'exclusion du quantum et de la rémunération	15
11 -	Les congés fériés et mobiles, à l'exclusion du quantum et de la rémunération	15
12 -	Les droits acquis	17
13 -	Les modalités relatives au stationnement, à l'exclusion des frais	17
14 -	Le travail à forfait	18
15 -	Les statuts non régis par la convention collective, notamment ceux des stagiaires, des étudiants et des bénévoles	19
16 -	Les mesures disciplinaires	20
17 -	Les comités locaux de santé et sécurité au travail	21
	Annexe A – Horaires de travail	23

Point 1) Les libérations syndicales aux fins locales, à l'exclusion du quantum

Ce point fait l'objet d'une entente sur la base des textes et de l'article 8, tels qu'ils apparaissent à la convention collective 2013-2017, liant le Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal (SCFP-301) et la Ville de Montréal, sous réserve des modifications apparaissant à la présente :

ARTICLE 8 Congés sociaux, absences et libérations syndicales

8.05 Libérations syndicales aux frais de la Ville

L'employé de *l'arrondissement* membre du comité de griefs, de négociations, d'évaluation, de santé et sécurité locale ou centrale, de tout comité conjoint, ou assigné comme témoin devant les personnes énumérées à l'article 21 (*Mode de règlement de griefs*) ou en vertu du *Code du travail*, pour discuter d'un cas quelconque se rapportant à la présente convention, pendant ses heures normales de travail, doit obtenir l'autorisation de son supérieur immédiat au moins deux (2) jours à l'avance. Cette absence est sans retenue de salaire.

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

Lorsqu'un comité conjoint mandate un ou plusieurs de ses membres pour effectuer des travaux, le temps qui y est consacré est soumis aux règles précitées.

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

L'employé de *l'arrondissement* qui travaille de soir ou de nuit la journée où sa présence est requise en vertu du premier paragraphe de cet alinéa, n'est pas tenu de se présenter au travail si sa présence a duré plus de (2) heures. Il en est de même pour l'employé travaillant la fin de semaine. Dans ce dernier cas, l'employé s'entend avec son supérieur immédiat quant à la journée reprise.

* * * * *

Point 2) Affichage syndical

Ce point fait l'objet d'une entente sur la base des textes et de l'article 23, tels qu'ils apparaissent à la convention collective 2013-2017, liant le Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal (SCFP-301) et la Ville de Montréal, sous réserve des modifications apparaissant à la présente :

ARTICLE 23 - AFFICHAGE SYNDICAL

23.01 Pour tous les tableaux existants dans *l'arrondissement* au 1^{er} janvier 2013, *l'arrondissement* maintient l'emplacement desdits tableaux, leur accessibilité et l'utilisation qui en est faite relativement à l'affichage.

23.02 Pour tout tableau additionnel dans *l'arrondissement*, *l'arrondissement* autorise le Syndicat à installer, au frais de ce dernier et à son usage exclusif, dans tous les établissements où se rapportent cinq (5) employés ou plus, un tableau où peuvent être affichés les avis relatifs

aux affaires du Syndicat. Les dimensions de ce tableau ainsi que l'endroit où il doit être installé sont soumis à l'approbation de la personne responsable.

* * * * *

Point 3) L'information à transmettre au syndicat

Ce point fait l'objet d'une entente sur la base des textes et des articles 3, 5, 18, 19, 21 et 27 tels qu'ils apparaissent à la convention collective 2013-2017, liant le Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal (SCFP-301) et la Ville de Montréal, sous réserve des modifications apparaissant à la présente :

Article 3 Conditions pour devenir titulaire

3.05 L'employé titulaire, dont la demande de titularisation est refusée, en est avisé par écrit avec mention du nombre d'heures qu'il a accomplies au cours de l'année précédant sa demande. Copie de cet avis est transmise au Syndicat. Le Syndicat et l'employé reçoivent le détail des heures travaillées pour chaque demande de titularisation.

Article 5 Heures de travail

5.05 Malgré les dispositions du présent article, *l'arrondissement* peut prévoir un horaire comportant les samedis et les dimanches comme jours réguliers de travail, pour un maximum de vingt pour cent (20 %) des effectifs sauf dans les services qui, à la date de signature, sont déjà au-dessus du vingt pour cent (20 %). Dans ces cas, le pourcentage d'effectifs est maintenu. De tels horaires peuvent également être mis en place afin de refléter une croissance des opérations ou de l'offre de service à la population.

L'arrondissement fournit sur support informatique au Syndicat et aux représentants locaux, le 15^e jour de chaque mois pour chaque section :

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

Article 18 Clauses spéciales

18.02 *L'arrondissement* fait parvenir au Syndicat copie de toute résolution du conseil d'arrondissement qui concerne les employés couverts par la présente convention collective.

Article 19 Ancienneté

19.06 Pour *l'arrondissement*, une liste d'ancienneté des employés est affichée avant le 15 juillet de chaque année. Cette liste contient les informations suivantes : le nom de l'employé, le titre de sa fonction, sa date d'ancienneté générale et sa date d'ancienneté titulaire. L'information est transmise au Syndicat.

19.22 L'arrondissement dresse la liste d'admissibilité en prévision des deux (2) grands mouvements saisonniers soit le ou vers le 15 avril et le ou vers le 1^{er} décembre de chaque année ladite liste étant valable pour deux (2) ans. Copie de cette liste est transmise au Syndicat

Article 21 Mode de règlement des griefs

21.04 Troisième étape

Si le grief n'est pas réglé à l'étape précédente, *l'arrondissement* ou le Syndicat, selon le cas, répond par écrit dans les quinze (15) jours suivant la rencontre prévue à l'étape précédente.

À défaut d'une réponse satisfaisante dans le délai prévu, la partie lésée peut soumettre le grief à l'arbitrage, selon la procédure indiquée aux alinéas 21.08 et suivants, dans un délai de trente (30) jours ouvrables suivant la réponse ou l'expiration du délai pour répondre, prévu au paragraphe précédent, sous peine de déchéance.

21.16 Tout remboursement monétaire suite à une sentence arbitrale, à un grief accueilli par *l'arrondissement* ou à un règlement intervenu entre les parties, doit être fait dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la décision arbitrale, de la décision de *l'arrondissement* d'accueillir le grief ou du règlement intervenu entre les parties.

De plus, *l'arrondissement* fait parvenir au Syndicat, lors du remboursement, les informations suivantes :

- . Le nom de l'employé concerné;
- . Le matricule;
- . Le nom de *l'arrondissement*;
- . Le montant remboursé;
- . Le numéro du chèque de paie sur lequel le remboursement a été effectué;
- . La date de la décision arbitrale, du procès-verbal du grief accueilli ou du règlement intervenu;
- . Toute autre information utile.

Article 27 Contrats forfaitaires et expertise interne

27.03 *L'arrondissement* avise le Syndicat de l'octroi d'un contrat forfaitaire visé par le présent article. L'inexécution de cette obligation ne peut avoir pour effet de limiter les droits en regard des alinéas précédents.

* * * * *

Point 4) Le comité de relations professionnelles ou de relation de travail.

Ce point fait l'objet d'une entente sur la base des textes et de l'article 1, tels qu'ils apparaissent à la convention collective 2013-2017, liant le Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal (SCFP-301) et la Ville de Montréal, sous réserve des modifications apparaissant à la présente :

1.03 Comité local de relations de travail

Les parties conviennent de maintenir un *Comité local de relations de travail*.

Le comité est composé d'un maximum de quatre (4) représentants de chacune des parties. Il se réunit au besoin mais au moins quatre (4) fois par année sur demande de l'une ou l'autre des parties, dans les dix (10) jours ouvrables, tout en évitant dans la mesure du possible la période des Fêtes et la saison estivale. La demande doit inclure les informations suivantes : la description des sujets à discuter (l'ordre du jour) et la liste des membres qui participeront au comité. Les représentants

syndicaux y siègent sans réduction de salaire. Les parties peuvent s'adjoindre toute personne ressource jugée appropriée, ceci avec l'accord préalable de l'autre partie.

Le comité a pour mandat de discuter des sujets d'intérêt commun, prévus ou non à la convention collective tels que la formation, le perfectionnement et les changements technologiques, la productivité et la question de la sous-traitance en lien avec l'expertise interne. De plus, il étudie les besoins de *l'arrondissement* afin d'identifier et de mettre en œuvre un programme d'apprentissage ou de compagnonnage.

Les sujets faisant l'objet d'un grief peuvent être discutés à ce comité.

L'*employeur* rédige un compte-rendu des points discutés et fait rapport aux instances mandatées des parties; il peut proposer des modifications à la convention collective. Tel compte-rendu doit être déposé formellement à la rencontre subséquente.

* * * * *

Point 5) Sous réserve des règles établies par le conseil de la ville, le comblement des postes et les mouvements de main-d'œuvre à l'intérieur d'un arrondissement

Ce point fait l'objet d'une entente sur la base des textes et de l'article 19, tels qu'ils apparaissent à la convention collective 2013-2017, liant le Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal (SCFP-301) et la Ville de Montréal, sous réserve des modifications apparaissant à la présente :

Article 19. ANCIENNETÉ

- 19.01 Lorsque *l'arrondissement* doit choisir entre deux (2) employés titulaires qui ont la même date d'ancienneté titulaire, le facteur déterminant est leur date d'ancienneté générale.
- 19.02 Pour les fins d'application du présent article, lorsqu'il y a deux (2) ou plusieurs employés ayant la même date d'ancienneté générale, le facteur déterminant est le plus petit numéro de matricule. Les parties peuvent convenir, le cas échéant, de toute autre mesure visant à assurer un processus équitable.
- 19.03 Dans tous les cas, l'ancienneté générale ou titulaire prévaut en autant que l'employé est en mesure de satisfaire aux exigences normales du poste. Si *l'arrondissement* prétend que l'employé ne satisfait pas à ces exigences, le fardeau de la preuve lui incombe.
- 19.04 Nonobstant les dispositions de l'alinéa 19.14, dans les cas de fusion, de division de services, de transfert total ou partiel d'activités d'un arrondissement ou service pour raisons administratives ou de diminution de personnel, l'employé affecté par de tels changements suit automatiquement l'activité et conserve tous les droits d'ancienneté acquis avant son transfert.
- 19.05 Un employé perd ses droits d'ancienneté et son lien d'emploi est rompu dans l'un ou l'autre des cas suivants :
 - a) s'il quitte la Ville de son plein gré;

- b) s'il est congédié pour une cause juste et suffisante dont la preuve incombe à *l'arrondissement*;
- c) s'il est mis à pied pour une période excédant vingt-quatre (24) mois;
- d) si l'employé auxiliaire ne se rapporte pas au travail dans une période de quatre (4) jours ouvrables après son rappel tel que prévu à l'alinéa 19.15, sauf dans le cas de maladie ou d'accident ou autre motif raisonnable dont la preuve incombe à l'employé;
- e) si l'employé titulaire ou auxiliaire ne se rapporte pas au travail pour une période de quatre (4) jours ouvrables consécutifs sans avoir avisé son supérieur immédiat, à moins d'un motif raisonnable dont la preuve incombe à l'employé;

Dans tous les autres cas, l'ancienneté n'est pas interrompue.

- 19.14 En cas de réduction de main-d'œuvre à *l'arrondissement*, l'employé auxiliaire est mis à pied par ordre inverse d'ancienneté générale sous réserve que celui qui demeure satisfasse aux exigences normales du poste.
- 19.15 Le rappel au travail d'un employé auxiliaire se fait par ordre d'ancienneté générale à l'intérieur de *l'arrondissement*. Le fardeau de la preuve du rappel incombe à *l'arrondissement*.
- 19.17 Dans le cas d'erreur de la part de *l'arrondissement* quant au respect des droits d'ancienneté, lors d'une réduction de main d'oeuvre ou de rappel, les employés auxiliaires lésés peuvent réclamer le salaire perdu pour les journées normales de travail ainsi perdues jusqu'à concurrence de trente (30) jours ouvrables.
- 19.19 L'employé titulaire qui désire être assigné à une fonction équivalente ou supérieure de l'Annexe « A » complète le formulaire d'admissibilité. Cet article peut s'appliquer à une fonction du même groupe de traitement uniquement, lors des deux (2) grands mouvements annuels.
- 19.20 Le formulaire d'admissibilité est transmis à l'employé le 1^{er} mars à tous les deux (2) ans à compter de la signature de la présente entente. L'employé a dix (10) jours pour retourner ledit formulaire.
- 19.21 Au moment de s'inscrire sur la liste d'admissibilité, l'employé a la responsabilité de déposer tous les documents démontrant qu'il possède les qualifications requises pour rencontrer les exigences normales de la fonction.
- En tout temps, *l'arrondissement* peut administrer tout genre d'examen. Si l'employé échoue, il est retiré de la fonction, son nom est retiré de la liste d'admissibilité jusqu'à la prochaine possibilité de formation.
- L'employé dont le nom est inscrit sur la liste d'admissibilité pour une fonction doit exécuter ladite fonction lorsque requis.
- 19.22 L'arrondissement dresse la liste d'admissibilité en prévision des deux (2) grands mouvements saisonniers soit le ou vers le 15 avril et le ou vers le 1^{er} décembre de chaque année ladite liste étant valable pour deux (2) ans. Copie de cette liste est transmise au Syndicat.

- 19.23 Lorsque l'employé de *l'arrondissement* a complété le formulaire prévu aux alinéas 19.18 et 19.19, son nom demeure inscrit à la liste d'admissibilité pour chacune des fonctions demandées jusqu'à la prochaine mise à jour, date à laquelle il peut se désister, ou jusqu'à ce qu'il échoue l'examen requis ou suite à une évaluation paritaire provenant d'une demande. À défaut de désistement, la liste d'admissibilité demeure inchangée.

Dans le cas d'employés qui auront complétés une nouvelle formation, leur inscription à la liste d'admissibilité est modifiée et valable en vue d'un prochain affichage.

Dans le cas d'employés auxiliaires nouvellement embauchés, leur inscription à la liste d'admissibilité est complétée et valable en vue d'un prochain affichage sous réserve qu'ils aient complétés leur période d'essai tel que prévu à la convention collective.

- 19.25 *L'arrondissement*, en lien avec les alinéas 19.07 et 19.20, contacte l'employé de *l'arrondissement* absent pour maladie ou accident du travail afin de lui permettre d'exercer ses choix quant au formulaire d'admissibilité, et ce, aux mêmes conditions que celles prévues à l'article (19.24). À défaut de contacter l'employé, ce dernier peut le faire dans la semaine qui suit son retour au travail. Ses choix seront considérés au mouvement subséquent à son retour au travail. Le fardeau de la preuve incombe à *l'arrondissement*.

- 19.26 L'employé, qui ne donne pas satisfaction dans une fonction, est retiré de la fonction et de la liste d'admissibilité en ce qui concerne cette fonction. En cas de grief, la preuve incombe à *l'arrondissement*.

- 19.28 Remplacement ou comblement d'un poste permanent

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

Le remplacement d'un poste permanent peut survenir lors du départ à la retraite, d'une démission, d'un congédiement, de la terminaison administrative, du décès d'un employé titulaire, d'un besoin additionnel ou de la création de poste(s) ou d'une nouvelle fonction.

Tout remplacement d'un poste permanent s'effectue en respectant l'ordre suivant sous réserve que l'employé rencontre les exigences normales du poste pour accomplir le travail requis :

- a) employé titulaire de la même fonction en disponibilité à *l'arrondissement* par ordre d'ancienneté occupationnelle comme titulaire;
- b) employé titulaire de fonction équivalente ou supérieure en disponibilité à *l'arrondissement* par ordre d'ancienneté générale;
- c) employé titulaire dans la même section puis dans le même service à *l'arrondissement* dont le nom apparaît sur la liste d'admissibilité pour la fonction à combler par ordre d'ancienneté générale;
- d) employé titulaire de fonction inférieure en disponibilité dans la même section puis dans le même service à *l'arrondissement* par ordre d'ancienneté générale;

- e) employé auxiliaire de *l'arrondissement* pour la fonction à combler par ordre d'ancienneté générale et possédant les qualifications requises;
- f) employé titulaire de la même fonction en disponibilité à la Ville par ordre d'ancienneté occupationnelle comme titulaire;
- g) employé titulaire de fonction équivalente ou supérieure en disponibilité à la Ville par ordre inverse d'ancienneté générale;
- h) employé titulaire de fonction inférieure en disponibilité à la Ville par ordre inverse d'ancienneté générale;
- i) lorsqu'il s'agit d'un poste de métier (en référence à la lettre d'entente # 6 de l'Annexe F de la convention collective 2007-2012) : employé auxiliaire ou titulaire apte et possédant les qualifications requises, par ancienneté générale à la Ville, et ayant apposé son nom sur la liste de transfert pour ce métier;
- j) embauche d'auxiliaire

19.29 Remplacement d'un poste temporaire (au quotidien et/ou pour les besoins temporaires saisonniers – deux (2) grands mouvements annuels.

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

L'arrondissement se réserve le droit de remplacer ou non, un employé absent pour combler un besoin ponctuel nonobstant la durée de l'absence.

Selon les besoins du service -

L'employé affecté à une fonction temporaire qui s'absente pour des raisons prévues à la convention collective pour une durée de plus de cinq (5) semaines, à son retour, l'employé sera réassigné à sa fonction titulaire et l'employé auxiliaire sera réassigné à une fonction disponible. Pour les absences d'une durée de moins de cinq (5) semaines, l'employé réintègre la fonction temporaire qu'il détenait avant son absence.

A) Remplacement d'un poste temporaire saisonnier lors des deux (2) grands mouvements annuels.

Lors des deux (2) grands mouvements saisonniers, le mouvement latéral par groupe de traitement équivalent est accepté. Le mouvement à un groupe de traitement inférieur est refusé même pour un changement d'horaire.

Tout comblement d'un poste temporaire saisonnier s'effectue en respectant l'ordre suivant sous réserve que l'employé rencontre les exigences normales du poste pour accomplir le travail requis :

- a) L'employé titulaire de la même fonction en disponibilité à *l'arrondissement* (choix d'horaire si possible).

- b) Lors des mouvements, si les besoins dans une fonction dépasse le nombre d'employés titulaires dans cette fonction, ces besoins supplémentaires sont offerts aux employés titulaires de la même fonction toutes sections confondues.
- c) Si les besoins suite au point b) ne sont pas complètement comblés la liste d'admissibilité par ancienneté générale est utilisée.
- d) Embauche d'auxiliaire.

A la fin de chaque saison, les employés titulaires ayant été affectés dans d'autres sections suite au point b) ces derniers se voient réaffectés à leur fonction et section d'origine.

Pour les employés auxiliaires, ils sont réaffectés selon la liste d'admissibilité, par ordre d'ancienneté générale, selon les besoins de *l'arrondissement*.

B) Remplacement d'un poste temporaire (au quotidien).

Tout comblement d'un poste temporaire au quotidien s'effectue en respectant l'ordre suivant sous réserve que l'employé rencontre les exigences normales du poste pour accomplir le travail requis :

Lors de remplacements temporaires (au quotidien), le mouvement latéral par groupe de traitement équivalent est accepté.

- a) employé titulaire de la même fonction en disponibilité dans la section puis dans les autres sections par ordre d'ancienneté occupationnelle comme titulaire;
- b) employé titulaire de toute fonction équivalente ou supérieure en disponibilité dans la même section puis dans les autres sections par ordre d'ancienneté générale;
- c) employé auxiliaire de la même fonction en disponibilité dans la section puis dans les autres sections par ordre d'ancienneté générale;
- d) employé titulaire dans la même section dont le nom apparaît sur la liste d'admissibilité pour la fonction à combler par ordre d'ancienneté générale.
- e) employé toute section dont le nom apparaît sur la liste d'admissibilité pour la fonction à combler par ordre d'ancienneté générale. Ce point s'applique pour le remplacement de plus de cinq (5) semaines.
- f) embauche d'auxiliaire ce point s'applique pour le remplacement de plus de cinq (5) semaines.

En tout temps, le mouvement à un groupe de traitement inférieur est refusé même pour un changement d'horaire.

* * * * *

Point 6) Les congés divers sans traitement à l'exclusion des congés parentaux.

Ce point fait l'objet d'une entente sur la base des textes et des articles 8, 22 et 28, tels qu'ils apparaissent à la convention collective 2013-2017, liant le Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal (SCFP-301) et la Ville de Montréal, sous réserve des modifications apparaissant à la présente :

ARTICLE 8 CONGÉS SOCIAUX, ABSENCES ET LIBÉRATIONS SYNDICALES

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

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

22. Politique

L'article 22 s'applique tel que défini dans la convention collective.

28.05 Congé sans solde

a) Un employé de l'*arrondissement* qui désire prendre un congé sans solde peut obtenir la permission de s'absenter sans rémunération pour une période définie. Il doit faire sa demande par écrit à son supérieur immédiat au moins vingt (20) jours ouvrables avant la date souhaitée du départ. La demande doit préciser la raison du congé, la date du début et la date de fin du congé. Elle doit de plus obligatoirement être signée par l'employé. L'*arrondissement* s'engage à répondre par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la demande. L'employé ne peut quitter sans avoir obtenu une réponse positive de son supérieur immédiat. La décision de l'*arrondissement* n'est pas sujette à la procédure de griefs. Une demande de congé sans solde ne peut avoir pour but de pallier une impossibilité de fournir une quelconque prestation de travail.

b) Lors d'un congé sans solde, aucun employé n'occupe un autre emploi en qualité de salarié ou à son propre compte sans permission de l'Employeur.

c) S'il advient qu'un employé obtienne un congé sans solde sous de fausses représentations, la permission accordée est automatiquement annulée au moment où l'*arrondissement* en est informée et l'employé est considéré comme ayant remis sa démission, à compter de la date du début de son congé sans solde. Seule la décision de l'Employeur de conclure à la présence de fausses représentations est sujette à la procédure de griefs.

d) L'employé conserve mais n'accumule pas les avantages et autres bénéfices prévus ou non dans la convention collective. À son retour, l'employé reçoit le traitement qu'il aurait reçu s'il était demeuré en service continu dans sa fonction.

34. Congé à traitement différé

L'article 34 s'applique tel que défini dans la convention collective.

* * * * *

Point 7) La formation, le perfectionnement et les changements technologiques

Ce point fait l'objet d'une entente sur la base des textes et des articles 3 et 28, tels qu'ils apparaissent à la convention collective 2013-2017, liant le Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal (SCFP-301) et la Ville de Montréal, sous réserve des modifications apparaissant à la présente :

FORMATION, PERFECTIONNEMENT, RECYCLAGE ET APPRENTISSAGE

28.01 *L'arrondissement* consent à rembourser à tout employé titulaire la moitié des frais d'inscription et de scolarité de tout cours d'études approuvé au préalable par *l'arrondissement* et qui est en relation avec la nature du travail exécuté par l'employé ou qui peut lui permettre d'accéder à une fonction supérieure.

Cependant, *l'arrondissement* accepte de défrayer la moitié des frais d'inscription et de scolarité seulement dans le cas où l'employé a une attestation de ses présences au cours ainsi qu'une attestation établissant qu'il a obtenu sa note de réussite du cours, lesquels doivent être soumis dans les douze (12) mois de la fin du cours.

28.02 Si un cours est demandé par *l'arrondissement* ou les autorités gouvernementales à un employé, les frais d'inscription et de scolarité sont complètement payés par *l'arrondissement*. Ces cours ont lieu durant les heures de travail. Advenant que ces cours soient disponibles uniquement à l'extérieur de l'horaire normal de travail, il doit y avoir une entente au préalable afin de permettre à l'employé de reprendre les heures consacrées à la formation et convenir des autres modalités applicables.

28.06 Formation
L'arrondissement s'engage à entraîner, selon ses besoins opérationnels, les employés par ordre d'ancienneté générale, par unité administrative, dans le but de leur permettre de conduire et d'opérer ses véhicules.

Dans le but de former et de familiariser l'ensemble des dépanneurs-polyvalents à une variété de tâches, lors d'une formation, les assignations quotidiennes durant le quart régulier de travail ne seront pas faites systématiquement par ancienneté titulaire. Cette assignation se doit d'être temporaire (maximum de deux (2) semaines) et le tout à des fins de formation et/ou de pratique pour les employés "dépanneurs-polyvalents".

* * * * *

Point 8) Le travail supplémentaire, à l'exclusion de la rémunération

Ce point fait l'objet d'une entente sur la base des textes et de l'article 7, tels qu'ils apparaissent à la convention collective 2013-2017, liant le Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal (SCFP-301) et la Ville de Montréal, sous réserve des modifications apparaissant à la présente :

ARTICLE 7 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

7.10 L'employé titulaire peut convertir en temps le travail rémunéré à temps supplémentaire effectué jusqu'à un maximum de soixante-douze (72) heures par année, année se terminant le dernier vendredi de septembre. L'année suivante débute le lendemain.

À défaut d'être utilisé avant le dernier vendredi de septembre, le solde est payable au plus tard dans les trente (30) jours ouvrables suivant la fin de la période mentionnée au paragraphe précédent et ce, aux taux de la fonction titulaire de l'employé. Une telle modification à l'année de référence prévue à la convention collective s'applique qu'au présent alinéa.

Les heures ainsi accumulées peuvent être utilisées au choix de l'employé, sur approbation du supérieur immédiat. L'employé doit en faire la demande au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance.

La reprise en temps ne doit pas avoir lieu pendant la période suivante : entre le ou vers le 15 décembre et le ou vers le 15 janvier à moins d'une entente spéciale avec le directeur du service. Le temps supplémentaire effectué entre cette période est au choix de l'employé d'être rémunéré ou cumulé dans sa banque.

7.11 Distribution du temps supplémentaire

Sous réserve de la compétence suffisante pour accomplir le travail nécessitant du temps supplémentaire, la distribution du temps supplémentaire est effectuée selon deux (2) quarts de travail distinct soit le quart de jour de 7 h à 19 h et le quart de soir de 19 h à 7 h. Les employés affectés comme « préposé aux travaux et à la propreté », ceux-ci seront affectés de jour ou de soir selon leur horaire respectif.

La distribution du temps supplémentaire est exécutée selon les étapes suivantes :

- 1) L'employé par ancienneté titulaire de la fonction et par la suite l'employé par ancienneté en fonction supérieure de la fonction dans la section, sur le quart de travail;
- 2) L'employé par ancienneté titulaire de la fonction et par la suite l'employé par ancienneté en fonction supérieure de la fonction dans la section, sur l'autre quart de travail;
- 3) L'employé par ancienneté titulaire de la fonction et par la suite l'employé par ancienneté en fonction supérieure de la fonction dans toutes les sections, tous les quarts de travail confondus;
- 4) Par ancienneté générale, les employés titulaires puis auxiliaires de la section toutes fonctions confondues sous réserves que l'employé ait les compétences pour exécuter le travail;
- 5) Par ancienneté générale, les employés titulaires puis au auxiliaire de toutes les sections confondues sous réserves que l'employé ait les compétences pour exécuter le travail;
- 6) Par ancienneté générale, les employés titulaires puis auxiliaires de toutes les sections confondues en congé pour une période de trente-six (36) heures et plus.

Pour les employés de la fonction « dépanneur polyvalent » :

- a) La section d'appartenance est la VOIRIE
- b) Lorsque du temps supplémentaire est requis sur leur quart de travail, les employés de la fonction « dépanneur polyvalent » sont rappelables par ancienneté titulaire puis par ancienneté en fonction supérieure suite à l'étape 1) sur toutes les fonctions de la section « voirie » sous réserves que l'employé ait les compétences pour exécuter le travail;

- c) Malgré la disposition du paragraphe précédent, lorsque les employés « dépanneur polyvalent » sont jumelés à un quart de travail où les employés sont affectés à des fonctions spécifiques et que lesdits employés « dépanneur polyvalent » n'ont pas complété la liste d'admissibilité pour les fonctions d'hiver sur le quart de soir, lors d'un rappel au travail sur le quart de soir, ces derniers seront rappelés à l'étape 1) après les employés affectés à des fonctions spécifiques.

Dans le cas où il y aurait jumelage et qu'une liste d'admissibilité aura été complétée, ils seront rappelés en respectant la procédure de rappel au travail.

- 7.14 Dans tous les cas, l'*arrondissement* n'est pas tenue de rappeler un employé en absence pour une période d'une (1) semaine continue ou plus pour les fins de temps supplémentaire requis pendant cette période. L'employé est considéré absent dès la fin de sa dernière journée de travail avant son départ jusqu'à son retour au travail.

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

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

Nonobstant ce qui précède, l'employé qui est en libération syndicale est réputé être au travail pour les fins de l'octroi du temps supplémentaire, sous réserve d'avoir complété le formulaire requis et d'être effectivement apte à effectuer le travail requis.

Temps supplémentaire en continuité et rappel au travail

- a) Le travail supplémentaire devant s'effectuer en temps supplémentaire immédiatement après une journée de travail sans discontinuité est offert à l'employé déjà assigné à ce travail lors de la dernière heure du quart de travail concerné.
- b) Si un employé effectue plus de deux (2) heures de temps supplémentaire, ce dernier aura droit à une pause de trente (30) minutes rémunérée qui devra être prise sur les lieux du travail ou à proximité des lieux. Dans le cas où l'employé doit se déplacer pour prendre sa pause, ce déplacement s'effectue à l'intérieur dudit trente (30) minutes. Si le travail se poursuit, pour avoir droit de nouveau à une pause, l'employé devra avoir travaillé trois (3) heures consécutives. L'heure de la pause sera déterminée par le supérieur.
- c) Lors d'un rappel au travail, si un employé effectue plus de trois (3) heures consécutives de travail, ce dernier aura droit à une pause de trente (30) minutes rémunérées qui devra être prise sur les lieux du travail ou à proximité des lieux. Dans le cas où l'employé doit se déplacer pour prendre sa pause, ce déplacement s'effectue à l'intérieur dudit trente (30) minutes. Après la pause, si le travail se poursuit, pour avoir droit à nouveau à une pause, l'employé devra avoir travaillé trois (3) heures consécutives à la suite de la première pause. L'heure de la pause sera déterminée par le supérieur.

* * * * *

Point 9) Les horaires de travail, à l'exclusion de la durée du travail

Ce point fait l'objet d'une entente sur la base des textes et de l'article 5, tels qu'ils apparaissent à la convention collective 2013-2017, liant le Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal (SCFP-301) et la Ville de Montréal, sous réserve des modifications apparaissant à la présente :

ARTICLE 5 HEURES DE TRAVAIL

5.01 Tous les horaires existants à la date de la signature de la convention collective sont considérés conformes et ceux-ci demeurent en vigueur tant et aussi longtemps qu'ils ne sont pas modifiés après entente entre *l'arrondissement* et le Syndicat. À défaut d'entente, le litige sera référé à la procédure sommaire d'arbitrage prévue à la convention collective.

Les horaires négociés à la signature de la présente entente sont cités à l'annexe « A » de la présente.

5.02 La semaine normale de travail pour tous les employés cols bleus est établie à trente-six (36) heures.

5.03 Les heures quotidiennes de travail des employés sont consécutives à l'exception de la période de repas non rémunérée qui est de trente (30) minutes. La période de repas est placée entièrement entre le début de la quatrième heure et la fin de la sixième heure de travail, à moins d'une entente entre les parties (voir annexe « A »)

Si les besoins de *l'arrondissement* l'exigent, les employés, après entente entre *l'arrondissement* et le Syndicat, peuvent prendre une demi-heure pour leur repas, ou prendre une demi-heure à même les heures normales de travail sans diminution de son salaire.

5.04 *L'arrondissement* convient de ne pas faire exécuter par plusieurs employés de façon à réduire la journée ou la semaine régulière de travail de chacun, un travail qui peut être fait par un seul employé à temps plein.

5.05 Malgré les dispositions du présent article, *l'arrondissement* peut prévoir un horaire comportant les samedis et les dimanches comme jours réguliers de travail, pour un maximum de vingt pour cent (20 %). Dans ces cas, le pourcentage d'effectifs est maintenu. De tels horaires peuvent également être mis en place afin de refléter une croissance des opérations ou de l'offre de service à la population.

L'arrondissement fournit sur support informatique au Syndicat et aux représentants locaux, le 15^e jour de chaque mois pour chaque section :

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

* * * * *

Point 10) Les vacances annuelles, à l'exclusion du quantum et de la rémunération.

10. LES VACANCES

10.04 L'employé titulaire qui quitte *l'arrondissement* a droit, pour l'année de référence en cours, aux jours de vacances accumulés en vertu des alinéas 10.01, 10.02 ou 10.03 selon le cas, calculés à raison d'un douzième (1/12) par mois complet de service jusqu'à concurrence du nombre de semaines de vacances prévu dans chacune des catégories du tableau de l'alinéa 10.03.

10.05 Sous réserve des besoins de *l'arrondissement* et en tenant compte qu'en principe l'époque des vacances s'étend du 1^{er} mai au 30 septembre, les vacances sont accordées aux employés d'une section par ancienneté générale dans chacune des fonctions. Les périodes de vacances sont d'une durée minimale d'une (1) semaine à la fois. L'employé peut prendre la totalité de ses vacances en une seule période continue.

Les vacances annuelles seront acceptées en deux (2) temps soit du 1^{er} mai au 30 septembre et du 1^{er} octobre au 30 avril.

L'octroi des vacances sera selon les priorités suivantes: par ancienneté générale/ par section / par fonction / par quart de travail.

- a) Semaine complète (36 heures) en vacances;
- b) 36 heures incluant un férié ;
- c) 36 heures en congés divers;
- d) Vacances fractionnées.

10.11 *L'arrondissement* demande aux employés leur choix de vacances à partir du 1^{er} mars de chaque année.

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

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

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

* * * * *

Point 11) Les congés fériés et mobiles, à l'exclusion du quantum et de la rémunération

Ce point fait l'objet d'une entente sur la base des textes et de l'article 6, tels qu'ils apparaissent à la convention collective 2013-2017, liant le Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal (SCFP-301) et la Ville de Montréal.

* * * * *

Point 12) Les droits acquis.

Ce point fait l'objet d'une entente sur la base des textes et des articles 4 et 26, tels qu'ils apparaissent à la convention collective 2013-2017, liant le Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal (SCFP-301) et la Ville de Montréal, sous réserve des modifications apparaissant à la présente :

ARTICLE 26 - AUTRES AVANTAGES

26.01 Les avantages existant en faveur des employés de *l'arrondissement de Pierrefonds-Roxboro* et non compris dans la présente convention collective sont maintenus. En cas de litige, les parties s'entendent pour en discuter en *Comité local de relations de travail*.

26.02 Tous les droits acquis reconnus dans *l'arrondissement* ne s'appliquent qu'à l'employé qui y travaille. Lorsque l'employé quitte *l'arrondissement* il n'en bénéficie plus. Cependant, il acquiert ceux de son nouvel arrondissement ou service.

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

L'arrondissement continue de fournir au Syndicat, le local actuellement disponible qui sert de bureau syndical (incluant l'utilisation de salles de conférence) ou tout autre espace convenable advenant un réaménagement afin de permettre au Syndicat d'exercer ses responsabilités.

L'arrondissement continue de fournir le véhicule approprié lorsqu'un employé doit passer une des licences requises dans l'exercice de ses fonctions (permis de classe 3).

* * * * *

Point 13) Les modalités relatives au stationnement à l'exclusion des frais

Ce point fait l'objet d'une entente sur la base des textes et de l'article 26, tels qu'ils apparaissent à la convention collective 2013-2017, liant le Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal (SCFP-301) et la Ville de Montréal, sous réserve des modifications apparaissant à la présente :

ARTICLE 26 - AUTRES AVANTAGES

26.04 Les employés de *l'arrondissement* qui bénéficient du droit acquis de stationner gratuitement à leur lieu de travail. Également, ils conservent ce privilège lorsqu'ils sont transférés dans un autre lieu de *l'arrondissement*.

Nonobstant ce qui précède, aucun employé embauché après la signature de la présente ne peut prétendre posséder le droit acquis de stationner à son lieu de travail.

Point 14) Contrats forfaitaires et expertise interne

ARTICLE 27 CONTRATS FORFAITAIRES ET EXPERTISE INTERNE

- 27.01 Tout contrat forfaitaire ne peut occasionner directement la réduction des effectifs des employés titulaires.
- 27.02 Au cas de réclamation par voie de grief ou autrement en vertu de cet article, le réclamant ne peut recevoir que l'équivalent du salaire perdu, sans aucune autre forme d'indemnité et déduction faite des revenus qu'il a reçus d'autres parts pendant la période concernée.
- 27.03 *L'arrondissement* avise le Syndicat de l'octroi d'un contrat forfaitaire visé par le présent article. L'inexécution de cette obligation ne peut avoir pour effet de limiter les droits en regard des alinéas précédents.
- 27.04 *L'arrondissement* utilise tout son outillage, son matériel et son équipement avant d'en louer dans la mesure où ledit outillage, matériel et équipement est disponible dans la section concernée et est adéquat pour l'accomplissement du travail requis.
- 27.05 A) *L'arrondissement* ne peut confier à un organisme sans but lucratif ou à des bénévoles, l'exécution de tâches qui sont habituellement exécutées par les employés de l'unité de négociation, à moins d'une entente au préalable avec le Syndicat.
- B) *L'arrondissement* ne peut verser une subvention ou une autre forme d'aide financière à un organisme ou à une personne en contrepartie de l'exécution de tâches ou de fonctions habituellement exécutées par les employés de l'unité de négociation.
- 27.06 *L'arrondissement* priorise le recours à l'expertise interne des cols bleus pour l'offre de services à la population, tout en prenant notamment en considération la question des coûts et de la productivité. Ainsi, dans le cadre de travaux du Comité conjoint central sur l'organisation du travail et la productivité, en collaboration avec les comités conjoints locaux (alinéa 35.03), les parties peuvent procéder à l'étude de toute activité qui pourrait être effectuée en tout ou en partie à l'interne. *L'arrondissement* doit rendre disponible toute l'information pertinente.
- 27.07 **Mandats confiés au Comité de relations de travail**
- a) Les parties conviennent de confier au *Comité de relations de travail local* les questions touchant la sous-traitance et le rapatriement d'activités et de travaux à l'interne. Chacune des parties peut s'adjoindre à cette occasion toute personne ressource jugée appropriée selon la nature des dossiers à l'étude.
- b) En lien avec l'alinéa 27,06, les activités confiées en tout ou en partie à l'externe (sous-traitance) font l'objet d'un examen de la part des parties. C'est le cas notamment des activités de déneigement qui ne sont pas déjà effectuées à l'interne, de l'activité de

récurage des égouts, de la cueillette des déchets domestiques et de la cueillette sélective.

- c) Les parties peuvent soumettre à la Direction de *l'arrondissement* toute recommandation jugée pertinente permettant de consolider le recours à l'expertise interne, que ce soit en matière de disponibilité d'équipements, de machinerie et de véhicules, de leur état, en matière de formation et d'organisation du travail proprement dite.
- d) Afin de favoriser l'efficacité des travaux, les parties conviennent de convoquer des rencontres distinctes du Comité traitant uniquement de sous-traitance avec un ordre du jour formel établi au préalable, une (1) semaine à l'avance et des procès-verbaux sont rédigés par l'*employeur*. Ces rencontres se tiennent durant les heures régulières de travail et les libérations syndicales nécessaires ne sont pas visées par l'alinéa 8.05.
- e) Les parties conviennent plus spécifiquement de traiter, et ce, au cours des premiers six (6) mois de la signature de la présente entente, des dossiers suivants : -
 - I. Le recours aux employés cols bleus pour le transport et l'installation (mise à niveau) de la roulotte desservant différentes activités culturelles, que ce soit à l'intérieur de *l'arrondissement* ou ailleurs pour la Ville de Montréal. À cet égard, le locataire assure la formation du personnel requis à son opération.
 - II. L'analyse de la faisabilité de confier à l'interne l'ensemble des activités d'entretien paysager, de maintenance et de conciergerie du *Centre communautaire de l'Est de Pierrefonds-Roxboro* et du chalet de parc adjacent, incluant les tâches d'accueil en optimisant l'utilisation du personnel en place. (Contrat se terminant le 31 décembre 2016) ainsi que les activités de conciergerie à la mairie d'arrondissement.
 - III. Les activités liées aux évictions actuellement confiées aux employés cols bleus seront confiées par contrat dès la signature dudit contrat (entente des parties le 12 mars 2015)
 - IV. Les activités reliées à la réparation et à la distribution des bacs roulants de *l'arrondissement* actuellement confiées aux employés cols bleus seront confiées par contrat dès la signature dudit contrat (entente des parties le 12 mars 2015).

* * * * *

Point 15) Les statuts non régis par la convention collective, notamment ceux des stagiaires, des étudiants et des bénévoles.

Ce point fait l'objet d'une entente sur la base des textes et de l'article 1 et l'annexe E tels qu'ils apparaissent à la convention collective 2013-2017, liant le Syndicat des cols bleus de Montréal (SCFP-301) et la Ville de Montréal, sous réserve des modifications apparaissant à la présente :

ARTICLE 1 JURIDICTION

- 1.02 Les employés exclus de l'unité de négociation ou les employés assignés temporairement à des fonctions exclues de cette même unité ne peuvent pas occuper les fonctions énumérées aux annexes de la présente convention collective, ni effectuer un travail similaire ou connexe ou sauf s'il s'agit de transport occasionnel de salariés ou de petites quantités de matériel.

La durée d'une situation d'urgence, au terme du présent alinéa, est limitée à trois (3) heures à compter de l'arrivée sur les lieux d'un représentant autorisé de *l'arrondissement*. Cependant, une (1) heure après son arrivée sur les lieux, si le représentant de *l'arrondissement* n'a pu corriger la situation, ce dernier doit confier les travaux à des employés cols bleus s'il juge que la situation est urgente et qu'elle doit être corrigée sans délai. Avant l'arrivée sur place des employés cols bleus convoqués à temps supplémentaire ou assignés à temps régulier, selon le cas, l'employé exclu de la présente unité de négociation peut continuer à effectuer les tâches nécessaires à la correction de la situation.

Si la personne exclue de l'unité de négociation doit effectuer des tâches normalement accomplies par des employés cols bleus pour une période de plus de trois (3) heures, *l'arrondissement* doit, sur demande du Syndicat, faire la preuve des circonstances exceptionnelles qui justifiaient, dans un cas donné, que le travail excède ladite période de trois (3) heures.

* * * * *

Point 16) Les mesures disciplinaires

Ce point fait l'objet d'une entente sur la base des textes et de l'article 20 tels qu'ils apparaissent à la convention collective 2013-2017, liant le Syndicat des cols bleus de Montréal (SCFP-301) et la Ville de Montréal, sous réserve des modifications apparaissant à la présente

ARTICLE 20 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 20.01 L'employé qui désire consulter son dossier personnel en fait la demande au préalable par écrit au représentant désigné par *l'arrondissement*. La demande est alors traitée avec diligence.
- 20.02 Un employé dont la conduite est sujette à une mesure disciplinaire en est avisé par écrit dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent le moment de la prise de connaissance par *l'arrondissement* de l'infraction commise.
- 20.03 Seules les mesures disciplinaires dont l'employé de *l'arrondissement* a été avisé par écrit peuvent être déposées comme preuve à charge devant l'arbitre. Une mesure disciplinaire ne peut être utilisée dès qu'un délai de plus de dix-huit (18) mois consécutifs s'est écoulé sans qu'il n'y ait eu d'autre mesure disciplinaire imposée.
- 20.04 Toute recommandation de mesure disciplinaire pour un employé de *l'arrondissement* doit être précédée d'une rencontre entre le représentant de *l'arrondissement* et l'employé et, s'il le désire, d'un représentant syndical. Dans ce cas, *l'arrondissement* tient compte de la disponibilité du représentant syndical afin que la rencontre ait lieu tout en prenant en considération le respect des délais. Lorsqu'un représentant syndical assiste à cette rencontre, celle-ci tient lieu de rencontre de pré-étape de grief tel que prévu à l'alinéa 21.03 (*Mode de règlement des griefs*).

- 20.05 Toute mesure disciplinaire doit être purgée par l'employé de *l'arrondissement* dans les six (6) mois de la réception par celui-ci de l'avis prévu à l'alinéa 20.02 à défaut de quoi la mesure disciplinaire est uniquement portée au dossier de l'employé et est considérée comme ayant été servie. Cependant, le délai de six (6) mois ne s'applique pas dans le cas où une période d'absence du travail de l'employé a pour effet d'empêcher *l'arrondissement* de respecter cette obligation.
- 20.06 Seule la réception par l'employé de *l'arrondissement* d'une mesure disciplinaire peut servir de point de départ dans la computation du délai prévu à l'alinéa 21.04 (*Mode de règlement des griefs*) pour le dépôt d'un grief.

* * * * *

Point 17) Les comités locaux de santé et sécurité au travail


Ce point fait l'objet d'une entente sur la base des textes et de l'article 16, tels qu'ils apparaissent à la convention collective 2013-2017, liant le Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal (SCFP-301) et la Ville de Montréal, sous réserve des modifications apparaissant à la présente :


ARTICLE 16 Santé et sécurité

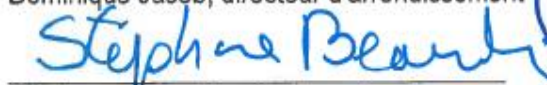
- 16.05 Un comité local de sécurité est formé dans les trente (30) jours de la présente pour *l'arrondissement*. Ce comité est composé de deux (2) représentants de *l'arrondissement* et de deux (2) représentants du Syndicat. Il se réunit quatre (4) fois l'an ou plus fréquemment selon les besoins et après entente entre les parties. Il adopte toute procédure qu'il juge à propos pour sa régie interne. Les fonctions de ce comité sont les suivantes :
- a) analyse les rapports d'accidents du travail et les plaintes en matière de santé et sécurité issus de *l'arrondissement*;
 - b) prend connaissance des documents soumis (statistiques, programmes de prévention, études sur les risques, etc);
 - c) recommande aux instances appropriées toute mesure de prévention ou de correction en matière de risque identifié dans cette unité;
 - d) choisit les équipements de protection individuelle en fonction des critères spécifiques élaborés par le Comité général de coordination.
- 16.06 Le Syndicat désigne un (1) représentant à la prévention pour *l'arrondissement*. Il a pour mandat, en collaboration avec les représentants de *l'arrondissement* :
- a) de conseiller les employés qui portent plainte relativement à un risque à la santé et sécurité;
 - b) de faire des inspections des lieux de travail;
 - c) de participer aux enquêtes d'accident lors du décès d'un employé ou à l'occasion d'accident grave lorsque l'inspecteur de la CSST se présente sur les lieux;
 - d) d'assister les employés dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*;
- 16.07 Les représentants du Syndicat aux comités locaux de *l'arrondissement* siègent sans retenue de salaire conformément aux alinéas 8.05 et 8,06 (congrés sociaux, absences et libérations syndicales).


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 23 jour du mois de novembre 2015.

Pour la Ville de Montréal
Arrondissement de Pierrefonds-Roxboro


Dimitrios (Jim) Beis, maire

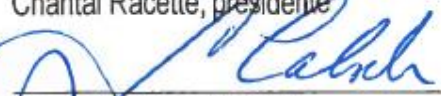

Dominique Jacob, directeur d'arrondissement


Stéphane Beaudoin, directeur des travaux publics


Suzanne Lalonde, chef de division – RH


Pour le Syndicat des cols bleus regroupés de
Montréal, SCFP 301


Chantal Racette, présidente


Pierre Lalonde, Directeur


Robert Lelièvre, délégué


Ronald Charbonneau, délégué


Gilles Marineau, délégué


JOSÉE AUBÉ

ANNEXE « A »
HORAIRES DE TRAVAIL