

ENTENTE 2013-V-47 INTERVENUE ENTRE LA VILLE DE MONTRÉAL ET L'ASSOCIATION DES CONTREMAÎTRES MUNICIPAUX EMPLOYÉS PAR LA VILLE DE MONTRÉAL

Les parties conviennent de prolonger la convention collective en vigueur du 1^{er} janvier 2007 au 31 décembre 2010 jusqu'au 31 janvier 2014.

Les dispositions de la convention collective en vigueur du 1^{er} janvier 2007 au 31 décembre 2010 incluant les lettres d'entente sont reconduites intégralement à l'exception des dispositions suivantes :

1- L'alinéa 7.05 est modifié par l'ajout du paragraphe c) suivant :

- c) À compter de la signature de la présente entente, le contremaître en disponibilité reçoit le montant correspondant à une (1) heure de travail rémunérée selon son taux horaire par jour.

2- L'alinéa 8.01 est modifié par l'ajout du paragraphe e) suivant :

- e) Le contremaître a droit à un crédit supplémentaire de soixante-trois heures et demie (63,5 heures) de congé mobile annuellement qu'il doit prendre à l'intérieur de la période comprise entre le 1^{er} mai et le 30 avril. Ces crédits sont accordés en vertu des mois complets de service à raison de cinq heures trente minutes (5h30) par mois. Ces heures peuvent être prises par anticipation. Le contremaître doit obtenir l'autorisation préalable de son supérieur immédiat.

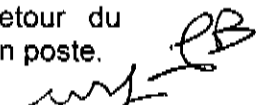
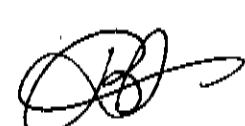
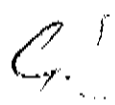
À la signature de la convention collective, le contremaître a droit à un prorata du crédit prévu au paragraphe précédent entre la date de signature et le 30 avril 2014 à raison de cinq heures trente minutes (5h30) par mois complet de service. Le mois de la signature de l'entente est comptabilisé si celle-ci a lieu entre le 1^{er} et le 15 du mois en question.

Aucune absence en raison de congé mobile ne doit être inférieure au nombre d'heures que le contremaître aurait dû travailler cette journée en raison de son horaire de travail. Le contremaître qui n'a pas suffisamment d'heures de congé mobile dans sa banque pour s'absenter une (1) journée complète peut utiliser l'une ou l'autre des banques à sa disposition pour combler l'écart selon les règles applicables, autrement ces heures sont sans traitement.

Les heures de congé mobile additionnelles visées au présent paragraphe doivent être utilisées dans l'année en cours et sont non monnayables et non transférables.

3- L'alinéa 10.09 est remplacé par l'alinéa suivant :

- a) Sur demande de l'Association, la Ville libère un (1) contremaître de ses fonctions, sans perte de traitement, pour occuper un poste au sein de l'Association. Nonobstant tout autre alinéa à l'effet contraire dans la présente convention collective, le poste ainsi libéré est comblé de manière temporaire jusqu'au retour du contremaître libéré qui, à l'expiration de la période de libération, réintègre son poste.



- b) Dans un délai d'un (1) mois de la date de la signature de l'entente prolongeant la convention collective en vigueur du 1^{er} janvier 2007 au 31 décembre 2010, la libération prévue au paragraphe a) ci-dessus prend fin.
- c) Le contremaître qui est fiduciaire à la Commission du régime de retraite et/ou à la Commission de la caisse commune siège aux rencontres ou participe au(x) sous-comité(s) et formation(s) autorisés par l'une ou l'autre des commissions et ce, sans perte de traitement. Il maintient ses avantages comme s'il était au travail. À moins d'un cas d'urgence, la Ville ne peut refuser de le libérer pour ces activités.

4- L'article 15 est remplacé par l'article suivant :

Nominations, promotions et remplacements

15.01 Le contremaître désirant être muté ou promu temporairement ou en permanence à un autre poste doit poser sa candidature suite à un avis de concours ou à un affichage de poste vacant qui se fait conformément à la *Politique de dotation et de gestion de la main-d'œuvre* de la Ville de Montréal en vigueur.

Le contremaître syndiqué conserve son statut de syndiqué si, après avoir posé sa candidature, il est choisi pour combler un poste laissé vacant par un autre contremaître syndiqué et ce, peu importe la durée de la vacance. Le contremaître syndiqué qui est mis en disponibilité conservera son statut de syndiqué peu importe sa nouvelle assignation sauf s'il postule lui-même sur un poste non-syndiqué.

Sur demande, la Ville met à la disposition de l'Association toute information utile permettant de s'assurer du respect de cet alinéa.

15.02 Le contremaître promu reçoit son nouveau traitement en conformité avec la *Politique de rémunération des cadres* sous réserve des particularités prévues à l'article 18 de la présente entente, s'il y a lieu. En aucun cas, le traitement du contremaître promu à un emploi de contremaître syndiqué ne peut être plus élevé que le maximum du groupe de traitement prévu à l'Annexe A.

15.03 Lorsqu'un contremaître est nommé pour occuper temporairement un poste cadre, il demeure couvert par le régime d'avantages accessoires prévu à la convention collective et continue de verser sa cotisation syndicale à l'Association. À moins d'entente avec l'Association, la période de nomination ne peut excéder un (1) an, sauf dans le cas du remplacement d'un cadre absent en maladie résultant ou non d'un accident du travail.

Lorsque le contremaître cesse d'occuper ledit poste cadre, il retourne à son poste régulier sous réserve des dispositions de l'article 23, avec les mêmes avantages qu'il aurait acquis s'il avait réellement exercé son emploi pendant tout ce temps.

Pour le contremaître qui est affecté ou promu en permanence à un poste de contremaître pendant qu'il occupe temporairement un poste cadre, la période d'essai prévue à la *Politique de dotation et de gestion de la main-d'œuvre* de la Ville de Montréal en vigueur ne débute qu'à compter du moment où il occupe effectivement son nouveau poste.

- 15.04 Dans les douze (12) mois qui suivent son affectation ou sa promotion, si le contremaître ne peut remplir les attributions du poste auquel il est affecté ou promu, il réintègre son poste ou un poste de son emploi. Cette réintégration prend effet à compter de la date de la décision du représentant autorisé de l'arrondissement ou du service corporatif concerné. Le contremaître reçoit alors le traitement qu'il recevait lorsqu'il occupait son ancien poste ainsi que les autres avantages acquis.

Les raisons motivant cette réintégration sont fournies par écrit à l'Association s'il s'agit d'un poste couvert par la présente convention collective. Si l'Association formule un grief dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la décision du représentant autorisé de l'arrondissement ou du service corporatif concerné à cet effet, l'arrondissement ou le service corporatif concerné ne peut procéder à l'affectation ou la promotion permanente d'un autre contremaître tant et aussi longtemps que le grief n'est pas réglé.

- 15.05 Le contremaître promu ou affecté peut réintégrer son poste antérieur ou un poste de son emploi dans les douze (12) mois de sa promotion ou de son affectation au traitement qu'il aurait eu s'il n'avait pas été promu et ce, sans perdre aucun des avantages qu'il avait obtenus avant cette promotion ou affectation.
- 15.06 En application des dispositions prévues à l'alinéa 11.05, le contremaître permanent qui, pour raison de santé, devient inapte à remplir son poste, est considéré pour tout poste permanent égal ou inférieur qu'il est apte à remplir, pourvu qu'il y ait un tel poste disponible.

Advenant que le contremaître ne puisse être nommé sur un autre poste, il est mis à la retraite, s'il y a droit, en vertu des dispositions du règlement 6169 modifié ou, s'il le désire, est inscrit sur une liste de disponibilité pour une période d'une (1) année. Le contremaître est alors considéré en congé sans solde. Si un poste permanent devient vacant, le contremaître permanent ayant le plus d'ancienneté générale à la Ville est considéré pour ce poste en autant qu'il est apte à l'exercer.

- 15.07 Le représentant autorisé de l'arrondissement ou du service corporatif concerné transmet dans les meilleurs délais à l'Association copie des résolutions et décisions relatives aux nominations, affectations, promotions, mutations, suspensions et congédiements des contremaîtres régis par la présente convention collective.
- 15.08 Le contremaître peut être muté en raison des besoins administratifs ou économiques de la Ville.

Sur réquisition, le contremaître qui est muté est informé par écrit des motifs de la mutation. Ladite mutation peut faire l'objet d'un grief. L'arbitre, dans le cas d'une mésentente résultant de l'application du présent alinéa, peut modifier la décision de la Ville si celle-ci est discriminatoire, abusive ou de mauvaise foi.

Le contremaître ainsi muté conserve le choix de la période de vacances déjà fixée.

La Ville tient compte, pour autant que les besoins du service le permettent, de l'horaire et du lieu de travail du contremaître muté. Ladite mutation doit s'effectuer dans les limites les plus rapprochées de son lieu de travail compte tenu des besoins du service.

5- L'alinéa 17.01 est modifié par l'ajout du paragraphe c) suivant :

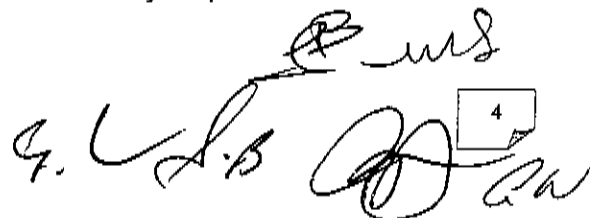
- c) Toute mesure disciplinaire doit être imposée dans un délai maximal de six (6) mois suivant la réception par le contremaître de l'avis écrit prévu au paragraphe a) ci-dessus.

6- L'article 18 est remplacé par l'article suivant :

Traitements

- 18.01 a) À compter du 1^{er} janvier 2011, les contremaîtres sont rémunérés suivant les groupes de traitement prévus au plan de rémunération apparaissant à l'annexe «A», pour la période du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2011.
- b) À compter du 1^{er} janvier 2012, les montants prévus pour la période du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2011 apparaissant à l'annexe «A» sont augmentés de deux pour cent (2 %). Ces montants ainsi augmentés sont maintenus jusqu'au 31 décembre 2012.
- c) À compter du 1^{er} janvier 2013, les montants prévus pour la période du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2012 apparaissant à l'annexe «A» sont augmentés de deux pour cent (2 %). Ces montants ainsi augmentés sont maintenus jusqu'au 31 décembre 2013.
- d) À compter du 1^{er} janvier 2014 et pour chaque année subséquente, les montants prévus pour chacune des années sont augmentés du même pourcentage prévu pour l'indexation des échelles des cadres (augmentation économique).
- 18.02 a) Le traitement individuel du contremaître au service de la Ville au 1^{er} janvier 2011 est augmenté de deux pour cent (2 %) à compter du 1^{er} janvier 2011.
- b) Le traitement individuel du contremaître au service de la Ville au 1^{er} janvier 2012 est augmenté de deux pour cent (2 %) à compter du 1^{er} janvier 2012.
- c) Le traitement individuel du contremaître au service de la Ville le 1^{er} janvier 2013 est augmenté de deux pour cent (2 %) à compter du 1^{er} janvier 2013.

De plus, à compter de la signature de la présente entente, le contremaître bénéficie d'un prorata du montant forfaitaire annuel prévu à l'alinéa 18.03 b) en tenant compte des maximums des échelles des syndiqués et des cadres en vigueur à cette date.



4

- d) Le traitement individuel du contremaître au service de la Ville le 1^{er} janvier 2014 et pour chaque année subséquente est augmenté selon les dispositions de l'alinéa 18.03 ci-dessous.

18.03 À compter du 1^{er} janvier 2014 et pour chaque année subséquente, le contremaître est régi par la *Politique de rémunération des cadres*, avec les adaptations ci-dessous mentionnées. Par conséquent, il est soumis à l'évaluation de rendement annuelle qui ne peut être contestée par voie de grief.

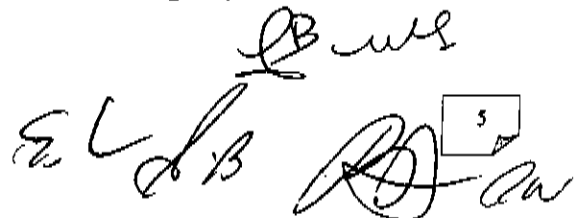
Le présent alinéa ne peut faire l'objet d'une négociation sauf dans l'éventualité où les emplois de contremaîtres chez les cadres sont revus et que cela entraîne le placement de ces emplois dans des classes différentes de celles où ils sont placés actuellement soit FM04 et FM05.

Le traitement versé au contremaître l'est sous forme d'augmentation salariale et de montant(s) forfaitaire(s) selon les modalités suivantes :

- a) Le pourcentage prévu pour l'indexation des échelles des cadres (augmentation économique) est versé sous forme d'augmentation salariale (intégrée au salaire). Cette augmentation est versée à tous les contremaîtres dont l'évaluation de rendement est supérieure à zéro pour cent (0 %).
- b) La différence entre le maximum des groupes de traitement des syndiqués indexés en fonction du pourcentage prévu pour l'indexation des échelles des cadres et le maximum normal de la classe salariale indexée des contremaîtres cadres correspondante est versée au contremaître sur chacune des paies sous forme de montant forfaitaire sur la base d'un pourcentage du salaire brut. Ce pourcentage est également applicable au temps supplémentaire, à la prime de disponibilité, au paiement des diverses banques, mais n'est pas applicable à la prime de quart. Ce montant n'est pas pris en compte pour le régime de retraite ni pour fins d'assurances (sommes versées par un assureur).
- c) La partie résiduelle de l'évaluation de rendement qui n'a pas été intégrée au salaire selon le paragraphe a) ci-dessus, s'il en est, est versée au contremaître sous forme de montant forfaitaire en un seul versement. Ce montant n'est pas pris en compte pour le régime de retraite, le régime d'assurances, le temps supplémentaire, la prime de disponibilité, la prime de quart et le paiement des diverses banques.

Nonobstant le paragraphe précédent, le contremaître qui n'a pas atteint le maximum de son groupe de traitement prévu à l'annexe A, peut intégrer jusqu'à quatre virgule cinq pour cent (4,5 %) de la partie résiduelle de l'évaluation de rendement qui n'a pas été intégrée au salaire selon le paragraphe a) ci-dessus, s'il en est.

En aucun cas, le traitement du contremaître pris en compte pour le régime de retraite ne peut dépasser le maximum du groupe de traitement pour les emplois prévus au plan de rémunération apparaissant à l'annexe « A » et ne peut être moindre que le minimum du groupe de traitement concerné.



Handwritten signatures and initials, including a signature that appears to be 'E.L.D.B.' and another that appears to be 'R.D.' with a small box containing the number '5' next to it.

- 18.04 a) À compter du 1^{er} janvier 2011, une prime de quatre-vingt-onze cents (0,91\$) est payée pour toute heure normale de travail accomplie dans un quart dont la majorité des heures de travail sont comprises entre dix-huit heures (18 h) d'une journée et six heures (6 h) de la journée suivante. Cette prime est de quatre-vingt-treize (0,93 \$) à compter du 1^{er} janvier 2012, de quatre-vingt-quinze cents (0,95 \$) à compter du 1^{er} janvier 2013. À compter du 1^{er} janvier 2014, la prime est augmentée en fonction du pourcentage d'augmentation correspondant à l'indexation prévue aux échelles salariales des cadres.
- b) Le contremaître travaillant suivant un système de rotation complète bénéficie de la prime ci-dessus mentionnée pour toutes les heures normales de travail.
- c) La prime prévue aux alinéas 18.04 a) et b) pour toute heure de travail effectuée dans une période de paie est payée, au plus tard, à la deuxième paie qui suit ladite période de paie.
- 18.05 La rétroactivité découlant de l'application des alinéas 18.02 et 18.04 ci-dessus est versée dans les cent vingt (120) jours de la signature de la présente à chaque contremaître y ayant droit qui est au service de la Ville à la date de la signature de la convention collective ou qui a été mis à la retraite ou qui est décédé entre le 1^{er} janvier 2011 et la date de la signature de la présente.
- 18.06 Le contremaître obligé de revenir de son domicile à la suite d'une convocation de la Ville est rémunéré à temps simple pour un minimum de trois (3) heures, sauf dans les cas suivants :
- a) aux fins de contrôle médical avant de reprendre le travail;
- b) aux fins de satisfaire à des exigences prévues à l'article 15;
- c) aux fins de mesures disciplinaires l'affectant personnellement;
- d) pour toutes autres fins alors que la Ville reçoit un contremaître par suite d'une demande de la part de ce dernier.
- 18.07 Dans tous les cas où le contremaître doit faire un remboursement d'argent à la Ville, ce remboursement se fait par déduction sur le chèque de paie et la Ville ne retient à la fois jamais plus que l'équivalent de trente-trois et un tiers pour cent (33 1/3 %) du montant brut du chèque de paie, sauf quand cette façon d'agir fait courir le risque de ne pas pouvoir récupérer l'argent versé en trop et sauf si le contremaître a agi malhonnêtement ou négligemment en acceptant les sommes perçues en trop.

Cependant, la Ville peut retenir jusqu'à cent pour cent (100 %) du montant brut du chèque de paie dans les cas se rapportant à l'article 20.

7- L'article 36 est remplacé par le suivant :

Durée de la convention

- 36.01 Les modifications apportées à la convention collective en vigueur du 1^{er} janvier 2007 au 31 décembre 2010 en application de la présente entente entrent en vigueur à sa signature et le demeurent, sous réserve de l'alinéa 18.03, jusqu'au 31 janvier 2014.
- 36.02 En cas de dénonciation, les dispositions de la présente convention demeureront en vigueur jusqu'à la date de la signature de la prochaine entente.

8- Concordances

Compte tenu des modifications apportées, entre autres, à l'article 15, les modifications suivantes sont requises pour fins de concordance ou de cohérence.

- a) le paragraphe 4.05 i) est remplacé par le suivant :
- 4.05 i) « Emploi » signifie l'un ou l'autre des emplois apparaissant à l'annexe « E » des présentes.
- b) le paragraphe 4.05 n) est remplacé par le suivant :
- 4.05 n) « Section ou division » signifie l'unité administrative de base dans la structure organisationnelle de la Ville. Elle peut indifféremment représenter une division ou une section d'une direction d'un arrondissement ou d'une direction d'un service corporatif.
- c) le 3^e point du paragraphe 6.01 c) est retiré.
- d) l'alinéa 16.09 est modifié en retirant la lettre « F » à la dernière phrase du premier paragraphe.
- e) l'article 35 est remplacé par le suivant :

Annexes

35.01 Les annexes suivantes font partie intégrante de la présente convention collective :

- | | |
|----------------|--|
| Annexe « A » : | Plan de rémunération |
| Annexe « B » : | Certificats d'assurance |
| Annexe « C » : | Plan d'évaluation des emplois de contremaîtres |
| Annexe « D » : | Description des emplois |
| Annexe « E » : | Évaluation des emplois |

- Annexe « F » : Formulaire de demande de libération syndicale
- Annexe « G » : Programme conjoint d'aide aux employés
- Annexe « H » : Comité mixte de productivité et de partenariat
- Annexes « I » & « I2 » : Listes des ententes faisant partie de la convention collective

- 9- Les annexes A à I2 sont remplacées par les annexes jointes à la présente. De plus, les parties s'engagent à mettre à jour, dans les trente (30) jours de la signature de la présente, les listes des lettres d'entente à reconduire.
- 10- La disparition des annexes F et I de la convention collective du 1^{er} janvier 2007 au 31 décembre 2010 ne peut être interprétée comme modifiant l'interprétation et l'application des dispositions concernées de la convention collective.

10- L'entente 2004-V-13 est remplacée par la suivante :

ENTENTE 2004-V-13 INTERVENUE ENTRE L'ASSOCIATION DES CONTREMAÎTRES MUNICIPAUX EMPLOYÉS PAR LA VILLE DE MONTRÉAL ET LA VILLE DE MONTRÉAL

ATTENDU QUE dans le cadre législatif du regroupement municipal, il est prévu que, dorénavant, des contremaîtres non syndiqués sont à l'emploi de la Ville;

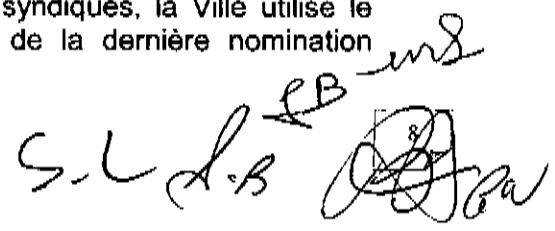
ATTENDU QUE suite à ce regroupement, les contremaîtres syndiqués et les contremaîtres non syndiqués exécutent, d'une façon générale, les mêmes tâches dans le même environnement de travail;

ATTENDU QUE la Ville désire maintenir un équilibre dans l'organisation du travail au quotidien et dans le déploiement de la force de main-d'œuvre;

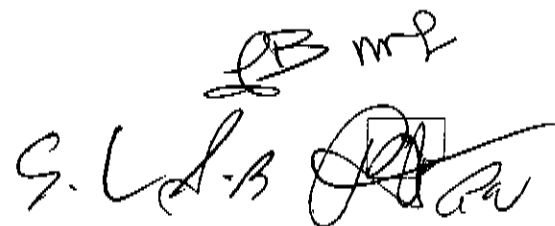
ATTENDU QUE le maintien de cet équilibre amène l'établissement de règles afin d'ordonner les ressources de ce bassin de main-d'œuvre constitué des contremaîtres syndiqués et des contremaîtres non syndiqués;

LES PARTIES CONVIENNENT QUE :

1. La présente lettre d'entente ne s'applique que dans les services corporatifs et les neuf arrondissements compris sur le territoire de la Ville de Montréal avant le regroupement municipal.
2. La Ville établit ce qu'il est convenu d'appeler une liste de main-d'œuvre sur laquelle se retrouvent les contremaîtres syndiqués et les contremaîtres non syndiqués.
3. Afin de confectionner ladite liste à l'égard des contremaîtres syndiqués, la Ville utilise le critère de l'ancienneté de promotion ou, à défaut, la date de la dernière nomination temporaire à titre de contremaître.



4. a) à l'égard des contremaîtres non syndiqués, la Ville utilise le critère des années de service à titre de contremaître, soit la date de la dernière embauche à un poste de contremaître effectuée à la suite d'un processus d'évaluation formel, conforme aux règles de dotation applicables pour le comblement d'un poste cadre vacant en permanence.
- b) afin de déterminer l'ordre des contremaîtres non syndiqués temporaires, la date de la dernière embauche à titre de contremaître est alors considérée.
5. Lorsque deux contremaîtres ou plusieurs contremaîtres ont la même date d'ancienneté de promotion ou d'années de service, la date de services avantages est alors utilisée afin de déterminer l'ordre. Toutefois, dans les cas de fonction supérieure temporaire, la date du début de la fonction supérieure est utilisée afin de déterminer l'ordre.
6. Les contremaîtres syndiqués et les contremaîtres non syndiqués sont ordonnés sur une même liste de main-d'œuvre en commençant par celui qui compte la plus grande ancienneté ou le plus d'années de service, selon la définition respective prévue aux paragraphes 3 et 4, et ainsi de suite.
7. Il revient à chaque arrondissement et à chaque service corporatif la responsabilité de créer et de maintenir à jour une telle liste de main-d'œuvre.
8. Les arrondissements et les services corporatifs utilisent la liste de main-d'œuvre afin d'ordonner le déploiement des contremaîtres de façon efficace et dans le respect des droits des parties; elle sert, entre autres, à régler les difficultés découlant des sujets suivants :
 - choix du quart de travail (semaine jour, semaine soir, semaine nuit, fin de semaine jour, fin de semaine soir, fin de semaine nuit);
 - disponibilité et travail supplémentaire (offre, tour de rôle, assignation...);
 - choix de la période de vacances;
 - abolition de poste.
10. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.

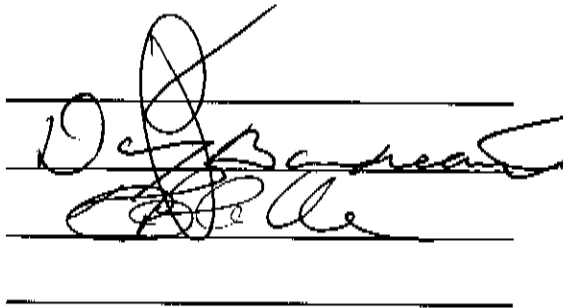


11- Régime de retraite - cotisations salariales

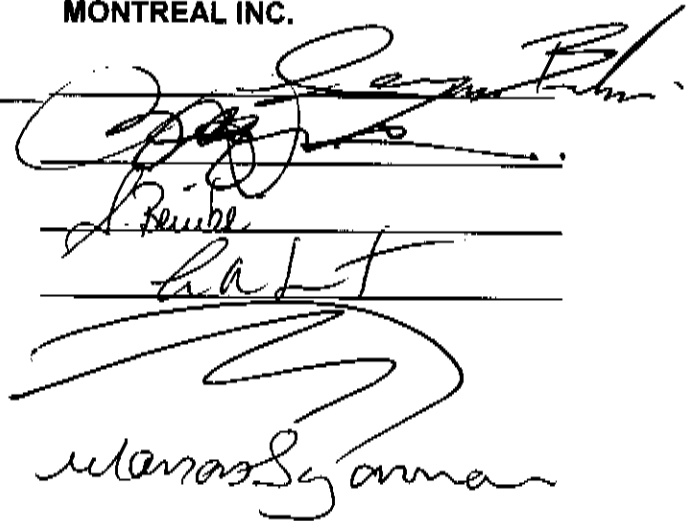
À compter du premier samedi d'une période complète de paie suivant la signature de la présente entente, les cotisations salariales des contremaîtres sont augmentées de façon à équivaloir à 10 % des gains admissibles au régime de retraite.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 9 ° jour du mois de Novembre 2013.

POUR LA VILLE DE MONTRÉAL



**POUR L'ASSOCIATION DES
CONTREMAÎTRES MUNCIPAUX
EMPLOYÉS PAR LA VILLE DE
MONTRÉAL INC.**



ANNEXE « A »

Plan de rémunération

Groupe	Limite de points	Traitement du 01.01.2011 au 31.12.2011	Traitement du 01.01.2012 au 31.12.2012	Traitement du 01.01.2013 au 31.12.2013	Traitement du 01.01.2014 au 31.12.2014
1	Jusqu'à 549	51 917\$ - 62 416\$	52 955\$ - 63 664\$	54 014\$ - 64 937\$	
2	550 à 639	55 413\$ - 65 919\$	56 521\$ - 67 237\$	57 651\$ - 68 582\$	
3	640 à 729	58 419\$ - 69 450\$	59 587\$ - 70 839\$	60 779\$ - 72 256\$	
4	730 et plus	62 416\$ - 72 934\$	63 664\$ - 74 393\$	64 937\$ - 75 881\$	

*** À noter que le groupe de traitement 3 indiqué ci-dessus correspond à la classe salariale FM04 de l'échelle salariale des cadres. De même, le groupe de traitement 4 indiqué ci-dessus correspond à la classe salariale FM05 de l'échelle salariale des cadres. Au 1^{er} janvier 2013, les salaires de ces classes sont les suivants :

	Minimum	Maximum normal
FM04	58 450 \$	73 060 \$
FM05	63 750 \$	79 690 \$

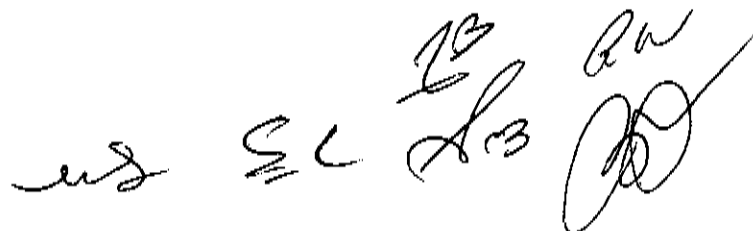
À compter de 2014 et pour les années subséquentes, le pourcentage d'indexation des groupes de traitement indiqués ci-dessus est équivalent à celui de l'échelle salariale des cadres.

AW
MD

[Signature]

ANNEXE « B »

Formulaire – certificat d'assurance « Plaisance et affaire » - véhicule à moteur



ms SL JB RW
LB

Ville de Montreal **Certificat d'assurance «Pleasure et affaire»**
Véhicule à moteur
 Couverture : plus de 7 000 km

1. Nom de l'employé _____
 2. Période d'assurance _____

3. Matricule _____ 4. Adresse de l'employé _____ 5. N° d'assurance sociale _____
 6. Unité administrative _____

7. Lieu de travail _____ 8. Police n° _____

La présente atteste que la personne susmentionnée à la case 1 est assurée pour usage «Pleasure et affaire» de son véhicule à moteur décrit à la police (case 8), en vertu d'une police d'assurance tous risques couvrant tous les sinistres de responsabilité civile, que la prime de cette assurance a été calculée au taux «Pleasure et affaire» et qu'elle a été ou sera payée à ce taux; que l'employeur «La Ville de Montréal» sera informé par préavis de huit jours si cette police est annulée avant la date d'expiration susmentionnée à la case 2.

Tout avis à l'employeur, en vertu des présentes, devra être adressé au responsable de l'unité administrative de l'employé concerné.

Signé pour le compte de : (compagnie d'assurance) _____ Par : (personne autorisée) _____ Jour Mois Année _____

06-00-0001-000-0001

Ville de Montreal **Certificat d'assurance «Pleasure et affaire»**
Véhicule à moteur
 Couverture : plus de 7 000 km

1. Nom de l'employé _____
 2. Période d'assurance _____

3. Matricule _____ 4. Adresse de l'employé _____ 5. N° d'assurance sociale _____
 6. Unité administrative _____

7. Lieu de travail _____ 8. Police n° _____

La présente atteste que la personne susmentionnée à la case 1 est assurée pour usage «Pleasure et affaire» de son véhicule à moteur décrit à la police (case 8), en vertu d'une police d'assurance tous risques couvrant tous les sinistres de responsabilité civile, que la prime de cette assurance a été calculée au taux «Pleasure et affaire» et qu'elle a été ou sera payée à ce taux; que l'employeur «La Ville de Montréal» sera informé par préavis de huit jours si cette police est annulée avant la date d'expiration susmentionnée à la case 2.

Tout avis à l'employeur, en vertu des présentes, devra être adressé au responsable de l'unité administrative de l'employé concerné.

Signé pour le compte de : (compagnie d'assurance) _____ Par : (personne autorisée) _____ Jour Mois Année _____

06-00-0001-000-0001

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including initials 'IB', 'aw', and a large signature 'S. L. Los'.



Ville de Montréal

Certificat d'assurance
«Plaisir et affaire occasionnelle» de véhicule à moteur
 Couverture : moins de 7 000 km

1. Nom de l'employé

2. Principe d'assurance

3. Matricule

4. Adresse de l'employé

5. N° d'assurance sociale

6. Service, division, section

7. Lieu de travail

La présente atteste que la personne susmentionnée à la case 1 est assurée pour usage «Plaisir et affaire occasionnelle» de son véhicule à moteur décrit à la police (case 2), en vertu d'une police d'assurance tous risques couvrant tous les sinistres de responsabilité civile, que la prime de cette assurance a été calculée au taux «Plaisir et affaire occasionnelle» et qu'elle a été ou sera payée à ce taux; que l'employeur «La Ville de Montréal» sera informé par préavis de huit jours si cette police est annulée avant la date d'expiration susmentionnée à la case 2. Cette couverture de «Plaisir et affaire occasionnelle» n'est valable que pour ceux affectant moins de 7 000 kilomètres annuellement.

Tout avis à l'employeur en vertu des présentes sera adressé à :

Service du personnel
 Bureau de la paie
 666, rue Gosford, niveau-1
 Montréal H2Y 3Z1

Signé pour le compte de : (Compagnie d'assurance) (Pr : personne assurée) Jour Mois Année

18-2013-05-04-06



Ville de Montréal

Certificat d'assurance
«Plaisir et affaire occasionnelle» de véhicule à moteur
 Couverture : moins de 7 000 km

1. Nom de l'employé

2. Principe d'assurance

3. Matricule

4. Adresse de l'employé

5. N° d'assurance sociale

6. Service, division, section

7. Lieu de travail

La présente atteste que la personne susmentionnée à la case 1 est assurée pour usage «Plaisir et affaire occasionnelle» de son véhicule à moteur décrit à la police (case 2), en vertu d'une police d'assurance tous risques couvrant tous les sinistres de responsabilité civile, que la prime de cette assurance a été calculée au taux «Plaisir et affaire occasionnelle» et qu'elle a été ou sera payée à ce taux; que l'employeur «La Ville de Montréal» sera informé par préavis de huit jours si cette police est annulée avant la date d'expiration susmentionnée à la case 2. Cette couverture de «Plaisir et affaire occasionnelle» n'est valable que pour ceux affectant moins de 7 000 kilomètres annuellement.

Tout avis à l'employeur en vertu des présentes sera adressé à :

Service du personnel
 Bureau de la paie
 666, rue Gosford, niveau-1
 Montréal H2Y 3Z1

Signé pour le compte de : (Compagnie d'assurance) (Pr : personne assurée) Jour Mois Année

18-2013-104-01

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials: S-L, W.S., G.A., A.B.]

ANNEXE « C »

Plan d'évaluation des emplois de contremaîtres

Facteurs d'évaluation	Sous – facteurs	Importance
1. Complexité du travail		35 %
	-Types d'opérations -Domaines d'opérations	
2. Étendue de la supervision		25 %
	-Encadrement de la supervision -Dispersion géographique	
3. Nature de la supervision		15 %
	-Nombre d'employés supervisés -Type de main-d'œuvre supervisée	
4. Communication		15 %
	-Buts -Fréquences	
5. Conditions ambiantes		<u>10 %</u>
		100 %

FACTEUR 1 - COMPLEXITÉ DU TRAVAIL

DÉFINITION : 350 points

Ce facteur fait référence aux TYPES et aux DOMAINES d'opération que comporte la nature même du travail du contremaître dans son domaine d'activité.

Plus la nature du travail porte sur des opérations qui transforment le produit, plus le travail est complexe au sens de ce facteur. Les évaluateurs doivent également tenir compte du nombre de domaines d'opérations.

EXPLICATIONS :

Dans l'évaluation de ce facteur, on doit considérer la nature du travail du contremaître, c'est-à-dire ses opérations régulières reliées à l'essence même de son domaine d'activité. On exclut les cas exceptionnels ou les cas d'opérations pour lesquels le contremaître ne fait pas lui-même un choix parmi des alternatives ayant un impact sur les opérations. Ceci suppose donc l'exercice du discernement et du jugement dans des situations où plusieurs choix sont possibles et reconnus comme tels dans sa fonction.

LES TYPES D'OPÉRATIONS

DEGRÉS :

A) OPÉRATION D'ENTRETIEN

Les opérations supervisées visent à conserver l'état optimum d'un produit et à prévenir sa détérioration en le nettoyant, en le lubrifiant ou en y appliquant des substances protectrices, etc; elles consistent aussi au transport ou à l'entreposage d'un produit. Le produit n'est pas modifié, transformé ou réparé. Toutefois, ce degré inclut des réparations mineures n'exigeant aucun diagnostic (exemple : pose d'une plaque de gazon, travaux simples de conciergerie).

B) OPÉRATION DE RÉPARATION

Les opérations supervisées visent à remettre un produit(s) en bon état de fonctionnement en diagnostiquant ses éléments défectueux et en les ajustant et/ou en les remplaçant au besoin. Le produit n'est pas transformé.

C) OPÉRATION DE RÉNOVATION

Les opérations supervisées visent à la réfection d'un produit existant en y ajoutant ou en modifiant ses composantes à partir de matériaux, de plans et de devis. Les alternatives sont plus limitées que les opérations de construction ou de fabrication.

D) OPÉRATION DE CONSTRUCTION OU DE FABRICATION

Les opérations supervisées visent à concevoir et à créer un produit inexistant, à partir d'un ensemble de matériaux, de plans et de devis.

LES DOMAINES D'OPÉRATIONS

DEGRÉS :

1- DOMAINE D'OPÉRATION UNIQUE

Les opérations s'exercent dans UN DOMAINE de compétences ou de spécialités techniques reconnues par les politiques et les structures de la Ville.

2- DOMAINES D'OPÉRATIONS DOUBLES

Les opérations s'exercent dans DEUX DOMAINES de compétences ou de spécialités techniques reconnues par les politiques et les structures de la Ville.

3- DOMAINES D'OPÉRATIONS MULTIPLES

Les opérations s'exercent dans PLUSIEURS DOMAINES de compétences ou de spécialités techniques reconnues par les politiques de la Ville.

EXPLICATIONS :

Les domaines de compétences ou de spécialités techniques reconnues par les politiques et les structures de la Ville sont en partie représentés par les suivants : menuiserie, peinture, mécanique, électricité, plomberie, ferblanterie, eaux et assainissement, voies publiques, parcs, nettoyage, conciergerie, installations de sports et loisirs, contrôle de stationnement, électronique, zoologie, services alimentaires, transport, travaux sanitaires, serrurerie, vitrerie, toiture, maçonnerie, revêtement souple, climatisation – réfrigération, carrosserie, mécanique, forge, soudure, rembourrage, usinage, ébénisterie, entreposage, sérigraphie, chauffage, opération d'usine, horlogerie, extermination.

N.B. : L'évaluation ne reconnaîtra que les domaines d'opérations applicables au type d'opération le plus complexe dans son emploi.

Ex : un emploi caractérisé par deux domaines d'entretien et un domaine de réparation se verra reconnaître le pointage le plus élevé, soit 110 points plutôt que 70 points.

GRILLE D'ÉVALUATION

DOMAINES D'OPÉRATION	1	2	3
	UNIQUE	DOUBLE	MULTIPLES
A) ENTRETIEN	30	70	110
B) RÉPARATION	110	150	190
C) RÉNOVATION	190	230	270
D) CONSTRUCTION OU FABRICATION	270	310	350

Handwritten notes and signatures:
S. 400
L.B.
S. 400
L.B.

FACTEUR 2 - ÉTENDUE DE LA SUPERVISION

DÉFINITION : 250 points

Ce facteur fait référence à la DISPERSION GÉOGRAPHIQUE des employés supervisés et au DEGRÉ D'ENCADREMENT de la supervision du contremaître.
Plus la main-d'œuvre supervisée est dispersée dans un territoire, et de façon variable (main-d'œuvre itinérante), plus il est difficile d'exercer une bonne supervision.

La supervision peut être TOTALE ou PARTAGÉE selon l'encadrement et/ou le soutien du contremaître.

DISPERSION GÉOGRAPHIQUE

DEGRÉS :

A) LIEU GÉOGRAPHIQUE UNIQUE

Lieu géographique représenté par un seul établissement, où tous les employés y travaillent la majeure partie de leur temps. Exemple : un atelier, un édifice, un chantier.

B) LIEUX GÉOGRAPHIQUES FIXES

Lieux géographiques répartis en permanence dans plusieurs établissements, où tous les employés y travaillent la majorité de leur temps. Exemple : plusieurs ateliers, édifices ou chantiers, d'au moins une journée, ayant chacun une équipe de travail.

C) LIEUX GÉOGRAPHIQUES VARIABLES

Lieux géographiques répartis dans un territoire où les employés supervisés travaillent dans des lieux différents et sont fréquemment en déplacement selon les besoins.

Exemple : une équipe de dépannage.

ENCADREMENT DE LA SUPERVISION

DEGRÉS

1- SUPERVISION PARTAGÉE

Dans l'exercice normal de sa supervision, le contremaître est secondé en tout ou en partie par d'autres titulaires (autres que cols bleus), et il est exposé à ne devoir régler qu'en partie les problèmes d'opérations de ses employés.

2- SUPERVISION TOTALE

Dans l'exercice normal de sa supervision, le contremaître planifie, organise, supervise et contrôle lui-même toutes les opérations de son équipe (s) de travail.

REMARQUE :

Ces deux degrés font évidemment référence à la latitude d'action conférée aux contremaîtres dans le domaine de la gestion opérationnelle de leur(s) équipe(s) et non à l'encadrement stratégique et administratif que leur procure la hiérarchie normale de leur service. De plus, les raisons du partage de la supervision ne devront pas être liées au style de gestion de tel ou tel supérieur hiérarchique, mais elle devront faire référence à une justification structurelle et/ou physique. La supervision partagée sera reconnue lorsque le titulaire sera secondé par des titulaires d'autres emplois dans la planification et/ou la coordination et/ou la supervision et/ou le contrôle des opérations en tout ou en partie.

GRILLE D'ÉVALUATION

TYPES DE SUPERVISION	1	2
LIEUX GÉOGRAPHIQUES	SUPERVISION PARTAGÉE	SUPERVISION TOTALE
A) UNIQUE	50	100
B) FIXE	125	175
C) VARIABLE	200	250

FACTEUR 3 - NATURE DE LA SUPERVISION

DÉFINITION :

Ce facteur fait référence au NOMBRE D'EMPLOYÉS manuels de la Ville, et au TYPE DE MAIN-D'ŒUVRE que supervise annuellement le contremaître.

Le nombre d'employés supervisés annuellement correspond au nombre total d'employés permanents auquel s'ajoute le nombre moyen d'employés non permanents.

Le type de main-d'œuvre est déterminé par la classification de chaque fonction (poste ou groupe de postes) supervisée et évaluée selon le système des employés manuels de la Ville.

EXPLICATIONS :

Puisque les cinq (5) degrés de ce facteur sont établis à partir de la classification moyenne et pondérée des fonctions supervisées, on détermine cette classification de la façon suivante :

$$Y = \frac{\sum X(i)}{X}$$

d'où : X = nombre total annuel d'employés supervisés par classification

i = classification correspondant au système d'évaluation des employés manuels de la ville

Y = classification moyenne et pondérée

EXEMPLE : Le contremaître supervise...

1 employé manuel classifié	2
3 employés manuels classifiés	3
5 employés manuels classifiés	5
1 chef d'équipe classifié	6
1 chef de groupe classifié	7

En expliquant la formule ci-dessus, on aura :

$$Y = \frac{(1 \times 2) + (3 \times 3) + (5 \times 5) + (1 \times 6) + (1 \times 7)}{1 + 3 + 5 + 1 + 1} = \frac{49}{11} = 4.45$$

(classification moyenne et pondérée)

DEGRÉS :

A) CLASSIFICATION MOYENNE ENTRE 1 ET 4

Le contremaître supervise des employés dont la classification moyenne et pondérée se situe entre les classifications 1 et 4 du système d'évaluation des emplois manuels de la Ville.

B) CLASSIFICATION MOYENNE ENTRE 4.1 ET 8

Le contremaître supervise des employés dont la classification moyenne et pondérée se situe entre les classifications 4.1 et 8 du système d'évaluation des emplois manuels de la Ville.

C) CLASSIFICATION MOYENNE ENTRE 8.1 ET 12

Le contremaître supervise des employés dont la classification moyenne et pondérée se situe entre les classifications 8.1 et 12 du système d'évaluation des emplois manuels de la Ville.

D) CLASSIFICATION MOYENNE ENTRE 12.1 ET 16

Le contremaître supervise des employés dont la classification moyenne et pondérée se situe entre les classifications 12.1 et 16 du système d'évaluation des emplois manuels de la Ville.

E) CLASSIFICATION MOYENNE SUPÉRIEURE À 16.1

Le contremaître supervise des employés dont la classification moyenne et pondérée est supérieure à 16.1 selon le système d'évaluation des emplois manuels de la Ville.

GRILLE D'ÉVALUATION

A) ENTRE 1 ET 4	30
B) ENTRE 4.1 ET 8	60
C) ENTRE 8.1 ET 12	90
D) ENTRE 12.1 ET 16	120
E) 16.1 ET PLUS	150

FACTEUR 4 - COMMUNICATION

DÉFINITION : 150 points

Ce facteur fait référence à la **FRÉQUENCE** de toute forme de communication que doit avoir le contremaître avec des tiers ainsi qu'aux **BUTS** et aux **IMPLICATIONS** de ces communications pour la Ville.

Ce facteur n'évalue que les communications **EXTERNES** des contremaîtres avec des tiers. Puisque la nature des communications **INTERNES** de tous les contremaîtres est relativement semblable, et que leur niveau est constant, il n'y a pas lieu de les considérer dans l'évaluation.

EXPLICATIONS :

TIERS

Toute personne qui n'est pas employée par la Ville. Exemple : un citoyen, un utilisateur de la voie publique, et autres.

Ou

Tout organisme ayant une entité légale indépendante de celle de la Ville. Exemple : organismes d'utilités publiques, fournisseurs, entrepreneurs privés, S.T.M., Commission des services électriques de Montréal, etc.

DEGRÉS :

A) COMMUNICATIONS RARES

Une (1) fois par semaine.

B) COMMUNICATIONS LIMITÉES

Tous les jours.

C) COMMUNICATIONS FRÉQUENTES

Plusieurs fois par jour.

BUTS ET IMPLICATIONS

DEGRÉS :

1) BUT INFORMATIONNEL

Communications avec des tiers pour leur fournir des explications sur les actions passées, présentes ou futures de la Ville, qui les concernent.

2) BUT DÉCISIONNEL

Communications avec des tiers ayant pour but de prendre soi-même une décision qui a un impact sur les opérations en termes de délais, de coûts ou d'image pour la Ville.
Exemple : ajout aux travaux, arrêt de travaux, services à offrir aux citoyens et autres.

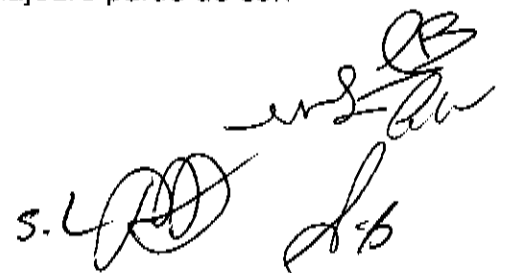
GRILLE D'ÉVALUATION

BUTS FRÉQUENCE	1 INFORMATIONNEL	2 DÉCISIONNEL
A) RARES	50	100
B) LIMITÉES	75	125
C) FRÉQUENTES	100	150

FACTEUR 5 - CONDITIONS AMBIANTES

DÉFINITION : 100 points

Ce facteur fait référence aux conditions de température, ventilation, bruit, humidité, poussière et autres auxquelles le contremaître est exposé la majeure partie de son temps de travail.



DEGRÉS :

A) CONDITIONS DE BUREAU

Conditions ambiantes de température stable et de ventilation comparables à celles des édifices à bureaux. Le contremaître est à l'abri des bruits d'opération et de la surexposition à la poussière, à l'humidité, etc.

B) CONDITIONS D'ATELIER

Conditions ambiantes de température relativement stable à des niveaux inférieurs ou supérieurs à la normale, et de ventilation comparable à celle des usines ou garages. Le contremaître est exposé aux bruits des opérations, à la poussière, à l'humidité, etc.

C) CONDITIONS DE CHANTIER

Conditions ambiantes extérieures ou intérieures sujettes aux variations extrêmes de température et à une ventilation déficiente ou exagérée. Le contremaître est exposé à des bruits extrêmes d'opération. Exemples : marteau piqueur, machinerie lourde. Il est également exposé à la poussière soulevée par le vent, et à l'humidité.

GRILLE D'ÉVALUATION

A) CONDITIONS DE BUREAU	40
B) CONDITIONS D'ATELIER	70
C) CONDITIONS DE CHANTIER	100

LEXIQUE

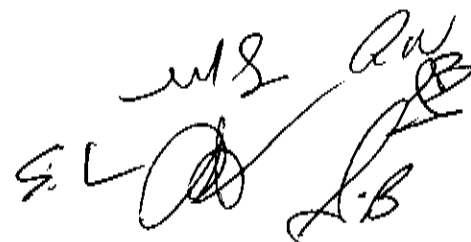
- Tâches connexes : Étroitement reliées à l'exercice de l'emploi.
- Supervise : Commande le déroulement des programmes en cours d'exécution.
- Responsable : Qui a le pouvoir de décider.
- Champ d'activité : Ensemble des domaines couverts par l'emploi.
- Domaine d'opération : Champs de compétences ou de spécialités techniques reconnus pour fins d'évaluation dans le plan de classification.

5.2
m l a w
A B

ANNEXE « D »

Descriptions des emplois

Les descriptions des emplois sont disponibles à la Direction des relations de travail et du soutien-conseil à la gestion et au bureau de l'Association.



ANNEXE « E »

Évaluation des emplois de contremaîtres

ASB *ASB* *S.R.*

TITRE	COMPLEXITÉ DU TRAVAIL		ÉTENDUE DE LA SUPERVISION		NATURE DE LA SUPERVISION		COMMUNICATION		CONDITIONS AMBIANTES		TOTAL	GROUPE
Contremaître à l'entretien d'un centre sportif	A3	110	A1	50	A	30	A2	100	A	40	330	1
Contremaître à l'entretien des contrôles et de l'instrumentation	D1	270	B2	175	D	120	A2	100	C	100	765	4
Contremaître à l'opération des systèmes et à l'entretien au C.E.S.M.	B3	190	C2	250	C	90	B2	125	C	100	755	4
Contremaître à l'opération des usines de production d'eau	C1	190	C2	250	C	90	B2	125	C	100	755	4
Contremaître à la cueillette des recettes	B2	150	C2	250	B	60	B1	75	A	40	575	2
Contremaître à la mise en pression	B2	150	C2	250	D	120	B2	125	C	100	745	4
Contremaître d'atelier d'usinage	D2	310	A2	100	D	120	A2	100	C	100	730	4
Contremaître d'atelier de débosselage et de peinture	D2	310	B2	175	D	120	A2	100	C	100	805	4
Contremaître d'atelier de ferblanterie	D2	310	B2	175	D	120	A2	100	B	70	775	4
Contremaître d'atelier de forge et de soudure	D2	310	B2	175	D	120	A2	100	C	100	805	4
Contremaître d'atelier de menuiserie, d'ébénisterie et de rembourrage	D3	350	B2	175	D	120	A2	100	B	70	815	4

md *SB*
an

TITRE	COMPLEXITÉ DU TRAVAIL		ÉTENDUE DE LA SUPERVISION		NATURE DE LA SUPERVISION	COMMUNICATION		CONDITIONS AMBIANTES		TOTAL	GROUPE
Contremaître d'atelier de séniographie	D1	270	B2	175	D	A2	100	B	70	735	4
Contremaître d'atelier électromécanique	C2	230	C2	250	D	A2	100	B	70	770	4
Contremaître d'atelier en éclairage et signalisation	D2	310	B2	175	D	A2	100	B	70	775	4
Contremaître d'atelier - horticulture et entretien des parcs	C3	270	C2	250	D	C2	150	B	70	860	4
Contremaître d'atelier mécanique	C2	230	C2	250	D	A2	100	B	70	770	4
Contremaître d'atelier - parcomètre et distributeurs de tickets	B1	110	C2	250	D	A2	100	B	70	650	3
Contremaître d'électricité aux usines	D1	270	B2	175	E	B1	75	B	70	740	4
Contremaître d'entretien ménager	A3	110	B2	175	A	A2	100	A	40	455	1
Contremaître d'horticulture et parcs	C2	230	C2	250	B	B2	125	C	100	765	4
Contremaître d'installation de système de plomberie	D1	270	C2	250	D	A2	100	B	70	810	4
Contremaître d'installation de systèmes électriques	D1	270	C2	250	D	C1	100	B	70	810	4
Contremaître d'installation et de dépannage en éclairage et signalisation	C2	230	C2	250	D	C1	100	B	70	770	4
Contremaître de climatisation et de réfrigération	D1	270	C2	250	C	B2	125	B	70	805	4

Handwritten signatures:





Convention collective
Intervenue entre la Ville de Montréal et l'Association des contremaîtres municipaux employés par la Ville de Montréal inc.
1^{er} janvier 2011 au 31 janvier 2014



S.L.

TITRE	COMPLEXITÉ DU TRAVAIL	ÉTENDUE DE LA SUPERVISION	NATURE DE LA SUPERVISION	COMMUNICATION	CONDITIONS AMBIANTES	TOTAL	GROUPE
Contremaître de formation	C2	C2	D	B2	B	795	4
Contremaître de mécanique aux usines	D1	C2	D	B1	C	815	4
Contremaître de plomberie aux usines	D1	C2	C	B1	C	785	4
Contremaître de supervision des services alimentaires	C1	C2	A	C2	A	660	3
Contremaître de supervision - installations et équipements	C1	C2	A	A2	C	670	3
Contremaître des collections vivantes (végétaux)	D1	B2	C	B2	B	730	4
Contremaître des collections vivantes (animaux)	D1	B2	C	B2	B	730	4
Contremaître des métiers	C3	C2	C	C2	C	860	4
Contremaître des systèmes de chauffage	C1	C2	D	B2	B	755	4
Contremaître en radio, communication et sonorisation	D1	C2	E	C1	B	840	4
Contremaître en systèmes de sécurité et de transmission des données	D1	C2	E	C2	A	860	4
Contremaître général de métier - Biodôme	C3	B2	C	B2	B	730	4
Contremaître propreté et travaux ***	C1	C2	B	B2	C	725	3



TITRE	COMPLEXITÉ DU TRAVAIL	ÉTENDUE DE LA SUPERVISION	NATURE DE LA SUPERVISION	COMMUNICATION	CONDITIONS AMBIANTES	TOTAL	GROUPE
Contremaître transport et entreposage	A3	C2	C	B2	C	675	3
Contremaître VCCR et mécanique	C3	B2	E	B2	B	790	4
Contremaître à l'entretien des vannes principales du réseau primaire d'aqueduc	D1	C2	C	C2	C	860	4
Contremaître de soutien des opérations	D1	C2	C	A2	B	780	4
Contremaître à l'entretien du réseau secondaire d'aqueduc et d'égouts	C1	C2	C	B2	C	755	4
Contremaître - opérations du CESM	B3	C2	C	C1	C	730	4
Contremaître d'horticulture champêtre ou abritée, pépinière et parc floral	D3	B2	C	C2	C	865	4

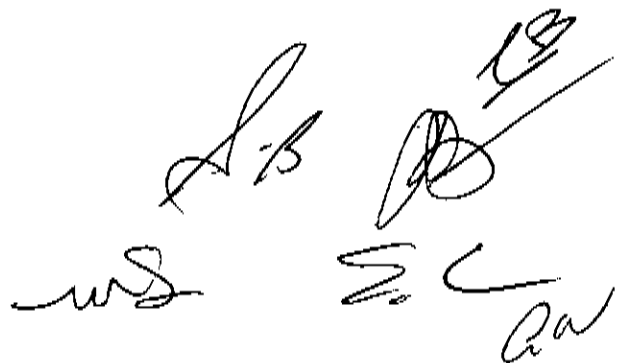
*** L'emploi de contremaître propreté et travaux passe du groupe de traitement 3 au groupe de traitement 4 la veille de la signature de la lettre d'entente prolongeant la convention collective en vigueur du 1^{er} janvier 2007 au 31 décembre 2010 et ce, sans aucun effet rétroactif. Les contremaîtres propreté et travaux sont rémunérés au maximum du groupe de traitement 4 à compter de cette même date.

mf

*AW
LB*

ANNEXE « F »

Formulaire « Demande de libération syndicale »



Handwritten signatures and initials, including "L.B.", "MS", "ΣC", and "Qa".



Demande de libération syndicale

Fonctionnaire Contremaître Professionnel - Nom du syndicat

Nom et prénom de l'employé(e) _____ Matricule _____

Service - Unité administrative _____ N° _____

Emploi _____

Conformément à la convention collective :	Article	Départ	Départ				Retour prévu	Retour			
			Jour	Mois	Année	Heure		Jour	Mois	Année	Heure

Durée du repas _____ Nombre total des heures de libération _____

Motif _____

À remplir s'il s'agit d'une absence pour enquête de grief
Nature du grief _____

Personne ou groupe rencontrés (Service - Unité administrative)	Heure d'arrivée	Heure de départ

Signature de l'employé(e) _____ jour Mois Année Signature du président du syndicat ou de l'association _____ jour Mois Année

À remplir par le Service

Le représentant du syndicat ou de l'association doit acheminer l'original de cette demande à son supérieur immédiat avant son absence et en transmettre une copie au président de son syndicat ou de son association.
Le supérieur doit retourner cette demande au Service du capital humain, Direction des relations professionnelles et Division des recours et de l'arbitrage.

Retour effectif	Service du capital humain	Signature du supérieur	jour Mois Année
jour Mois Année Heure	jour Mois Année		

Original (blanc) - à la Division des relations de travail - Cas blancs - Professionnels - Pompiers
1^{re} copie (jaune) - au supérieur immédiat

2^e copie (rose) - au syndicat ou à l'association
3^e copie (vert d'art) - au représentant du syndicat ou de l'association

[Handwritten signatures and initials: "MS", "A-B", "S-C", and a large scribble]

ANNEXE « G »

« Programme conjoint d'aide aux contremaîtres »

PROGRAMME D'AIDE

La Ville et l'Association considèrent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme un problème de santé. Dans la mesure où ils affectent la santé, le rendement, la conduite et la sécurité des contremaîtres au travail, et dans la mesure où ils occasionnent des frais inutiles à la Ville, l'alcoolisme et les autres toxicomanies sont des problèmes qui préoccupent la Ville et l'Association et nécessitent des mesures correctives. La Ville et l'Association croient que des mesures positives peuvent être adoptées pour résoudre ce problème et que dans tous les cas, les parties ne peuvent isolément fournir le degré de motivation requis au contremaître alcoolique ou toxicomane. Par conséquent, une collaboration mutuelle est nécessaire pour encourager certains contremaîtres à suivre un traitement et à tenir leur résolution d'éviter l'alcool ou les drogues après ce traitement.

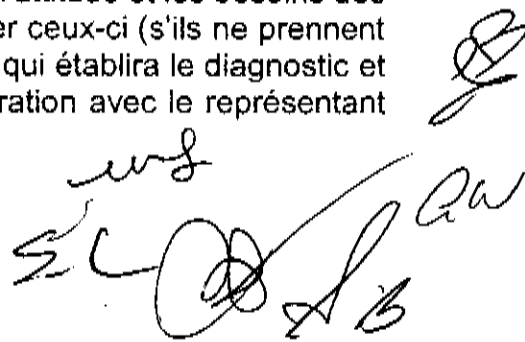
À l'intérieur de ce programme d'aide aux contremaîtres, tout autre problème de santé peut être soumis au responsable du programme.

DÉFINITION

L'alcoolisme et les autres toxicomanies sont des affections chroniques, insidieuses, caractérisées par l'absorption répétée de boissons alcooliques ou de drogues en quantité qui dépasse l'usage admis par la société en ce qui concerne les habitudes tant alimentaires que sociales, et qui compromettent la santé du sujet, ses relations avec autrui et son budget. Tout contremaître qui s'adonne de façon régulière ou répétée à la consommation d'alcool ou de drogues et, de ce fait, menace l'efficacité et la sécurité d'exécution des tâches qui lui sont confiées – risquant ainsi de perdre la confiance de la Ville – doit être considéré comme un malade. Il peut s'agir d'un cas aigu ou chronique.

La Ville et l'Association adoptent donc pour lignes de conduite :

- 1- de reconnaître que l'alcoolisme et les autres toxicomanies sont une maladie que l'on peut traiter et enrayer;
- 2- d'encourager les contremaîtres concernés par ce problème à rechercher volontairement assistance, retour à la santé et amélioration du rendement au travail;
- 3- d'apprendre au personnel d'encadrement et aux responsables syndicaux à identifier les premiers phénomènes de ces maladies; à comprendre l'attitude et les besoins des individus aux prises avec ces problèmes et à recommander ceux-ci (s'ils ne prennent pas eux-mêmes l'initiative) au responsable du programme qui établira le diagnostic et recommandera le traitement le plus approprié, en collaboration avec le représentant de l'Association si le contremaître est d'accord;



- 4- d'accorder au contremaître un congé de maladie, avec l'approbation de la Division de la santé au travail de la Ville, comme pour toute autre affection dont il pourrait être frappé;
- 5- d'avoir recours aux organismes extérieurs d'éducation et de traitement et de collaborer avec eux en vue d'aider les contremaîtres en voie de réadaptation; d'amener les gestionnaires à une meilleure compréhension des problèmes d'alcoolisme et de drogues;
- 6- de collaborer ensemble d'une manière active afin de maintenir une ligne de conduite et un programme efficace dans ce domaine et d'organiser des programmes d'information et de formation des gestionnaires et des responsables syndicaux, afin de leur permettre de déceler tôt ces problèmes chez un contremaître et de le motiver à se soumettre à un traitement en vue de se réhabiliter;
- 7- d'essayer de corriger tout manquement à l'exécution du travail, à l'assiduité ou à la conduite, avant qu'il n'ait donné lieu à des mesures disciplinaires;
- 8- rien dans la présente déclaration ne doit être interprété comme constituant une renonciation à la responsabilité de la Ville de maintenir la discipline ou à son droit d'imposer des mesures disciplinaires en cas de mauvaise conduite résultant de ou reliée à l'usage de l'alcool ou de drogues. L'Association peut exercer son droit de formuler des griefs dans de tels cas.

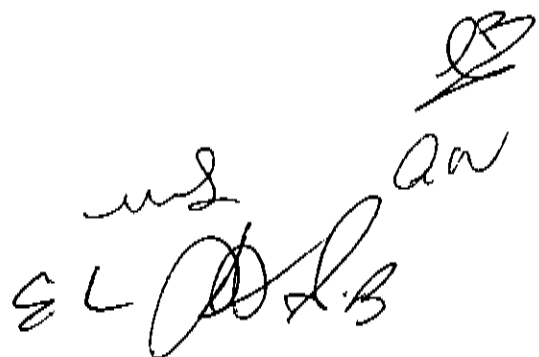
PERTE DE PERMIS DE CONDUIRE

S'il advenait qu'un contremaître se voit retirer temporairement son permis de conduire pour des motifs liés à la consommation d'alcool, la Ville doit, dans les trois (3) mois de la perte du permis de conduire, relocaliser le contremaître dans un poste vacant ou l'assigner dans toute autre tâche qu'il est en mesure d'accomplir dans le service corporatif ou dans l'arrondissement d'origine.

Dans l'éventualité où le contremaître est, en vertu du paragraphe ci-dessus, relocalisé ou assigné dans une fonction inférieure, le traitement du contremaître est ajusté en conséquence.

Tout déplacement découlant des présentes dispositions ne peut excéder la période de temps pour laquelle le contremaître visé est privé de son permis de conduire.

Il est convenu que les présentes dispositions ne s'appliquent pas en cas de récurrence sans égard à la période à laquelle la première perte de permis est survenue.



ANNEXE « H »

Comité mixte de productivité et de partenariat

Les parties conviennent de leurs intérêts communs à l'amélioration de la productivité des activités municipales et de la qualité de la prestation des services aux citoyens à un meilleur coût.

De façon à atteindre ces objectifs, les parties conviennent de créer, pour la durée de la convention collective, un comité mixte de productivité.

Ce comité est composé du président et d'au plus quatre (4) autres représentants syndicaux. L'Employeur y est représenté par un directeur de service corporatif ou d'arrondissement et d'un nombre de représentants égal à celui de l'Association. Les parties peuvent s'adjoindre d'autres personnes à titre consultatif qui sont alors aux frais de la partie qui a requis leur service. La présidence est conjointe.

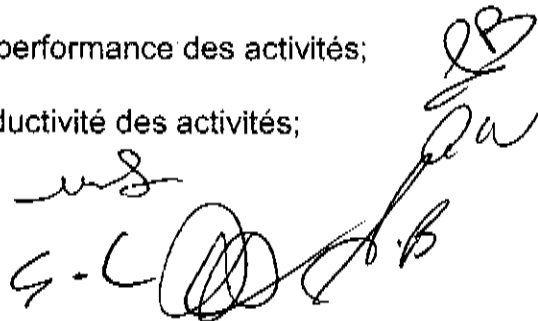
Le comité se réunit au moins un fois par mois, à l'exclusion de la période estivale, pendant les heures normales de travail et les représentants du Syndicat y siègent sans perte de traitement.

Le comité peut former tout groupe de travail qu'il juge pertinent.

L'Employeur met à la disposition du comité l'information factuelle relative aux activités étudiées.

Les mandats et les engagements du comité sont les suivants :

- Identifier les conditions nécessaires à la bonne marche du comité;
- Déterminer les règles de fonctionnement;
- Prévoir la formation des membres du comité notamment en regard du travail en équipe, d'une méthodologie relative à l'établissement du coût d'une opération et de la résolution de problèmes;
- Identifier les activités réalisées par les membres de l'Association et y sélectionner les activités représentant un potentiel intéressant d'amélioration de la productivité. Documenter le contenu des activités retenues. En outre, l'utilisation des chefs de groupes et chefs d'équipes en lieu et place des contreparties devra obligatoirement faire l'objet d'une analyse particulière;
- Préciser les mesures qui peuvent être utilisées pour évaluer la performance des activités;
- Identifier les conditions à mettre en place pour améliorer la productivité des activités;
- Fixer les mécanismes et la période de suivi;



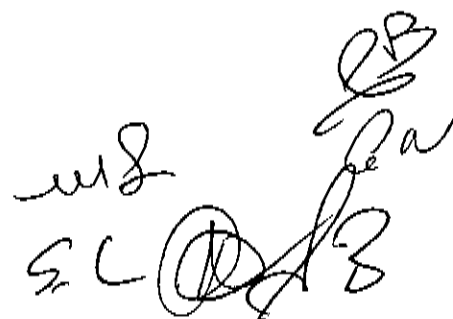
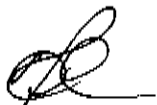
- Évaluer l'amélioration de la productivité réalisée;

Le comité a également le mandat d'étudier tout projet de partenariat (Ville et autres partenaires, Ville et employés) qui peut avoir un impact sur le travail du contremaître. Dans cette perspective, les parties conviennent que toute entente concernant le partenariat doit inclure les dispositions suivantes :

- le maintien du lien d'emploi entre la Ville et les contremaîtres visés par le certificat d'accréditation;
- le maintien d'une seule convention collective; les parties conviennent toutefois de négocier les modifications nécessaires selon les besoins.

Le comité fait ses recommandations aux instances respectives des parties; il peut en outre convenir d'ententes particulières pouvant modifier les dispositions de la convention collective et ce, sujettes à la ratification par les autorités compétentes de chacune des parties.

Une évaluation annuelle des démarches et des résultats des comités est effectuée de manière à assurer leur efficacité.

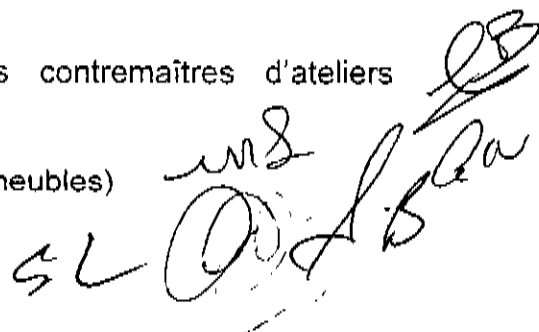


Handwritten signatures and initials, including "MS", "SL", and "PB".

ANNEXE « I »

Liste des ententes faisant partie de la convention collective

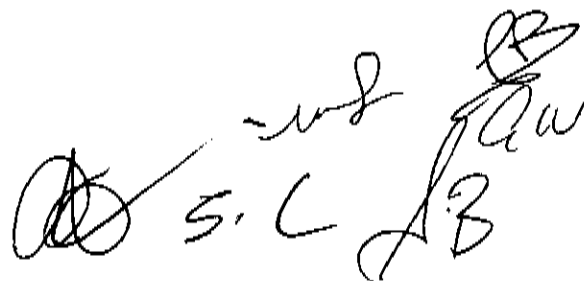
- 80-V-9 Situation particulière en cas de grève ou lock-out
- 94-V-2 Invalidité longue durée (cette lettre d'entente s'applique jusqu'au 31 décembre 2009 et est par la suite abrogée)
- 97-V-13 Horaire du contremaître – supervision des services alimentaires au Jardin botanique
- 98-V-2 Calcul des jours de vacances pour certains contremaîtres
- 2000-V-3 Horaire de travail – enfouissement sanitaire C.E.S.M.
- 2004-V-11 Contremaîtres d'atelier mécanique
- 2004-V-13 Cohabitation des contremaîtres syndiqués et des contremaîtres non syndiqués
- 2004-V-15 Abolition de poste ou transfert d'activités
- 2004-V-17 Lettres d'entente relatives aux horaires de travail
- 2005-V-01AH Direction de la production de l'eau potable du Service des infrastructures, transport et environnement
- 2005-V-02AH Complexe environnemental St-Michel, Direction de l'environnement, Service des infrastructures, du transport et de l'environnement
- 2005-V-04-AH Services des services administratifs, direction des immeubles
- 2005-V-30 TS-Distribution du temps supplémentaire des contremaîtres d'ateliers mécaniques/Centre de réparation des Carrières
- 2005-V-31 TS-Distribution du temps supplémentaire des contremaîtres d'ateliers mécaniques/Centre de réparation/Dickson
- 2005-V-32 TS-Distribution du temps supplémentaire des contremaîtres d'ateliers mécaniques/Centre de réparation/Madison
- 2005-V-33 TS-Distribution du temps supplémentaire des contremaîtres d'ateliers mécaniques/Centre de réparation/Incendie
- 2006-V-01 Assignation – Jacques St-Onge (Direction des immeubles)



- 2007-V-08 Libération Rosaire Perreault
- 2007-V-09H Service des affaires corporatives – Direction du matériel roulant et des ateliers
- 2008-V-01 Retraités avant le 1^{er} janvier 1983
- 2009-V-04 Assignation Claude Douchin

Toute entente signée avant le 8 juillet 2009 et non indiquée à la présente annexe est retirée, sauf toute entente particulière de règlement de grief susceptible de produire des effets qui est alors réputée faire partie intégrante de la convention collective.



 S. L. B

ANNEXE « I - 2 »

Liste des ententes signées par les arrondissements, conformément à la charte de la Ville et à l'article 2.04 de la convention collective, en vigueur le 8 juillet 2009 et faisant partie de la convention collective :

2005-V-05 AH	Arrondissement Ahuntsic/Cartierville
2005-V-06 AH	Arrondissement Côte-des-Neiges/Notre-Dame-de-Grâce
2005-V-07 ABH	Arrondissement du Sud-Ouest
2005-V-08 AH	Arrondissement Ville-Marie
2005-V-09 AH	Arrondissement Villeray/St-Michel/Parc-Extension
2005-V-10 AH	Arrondissement Rosemont/La Petite Patrie
2005-V-11 AH	Arrondissement Mercier/Hochelaga-Maisonneuve
2005-V-12 AH	Arrondissement Rivière-des-Prairies/Pointe-aux-Trembles
2005-V-13 AH	Arrondissement du Plateau Mont-Royal
2005-V-16 ABH	Arrondissement Rosemont/La Petite Patrie
2005-V-17 ABH	Arrondissement du Sud-Ouest
2005-V-18 ABH	Arrondissement Villeray/St-Michel/Parc-Extension
2008-V-07	F.S.- Assignation de Sylvain Descoeurs (Arrondissement du Sud-Ouest)
2008-V-10	Mutation de Michel Roy (Arrondissement Villeray/St-Michel/Parc-Extension)
2009-V-01	F.S. – Assignation de Marc Vachon
2009-V-02	F. S. – Assignation de Carole Bilodeau
2009-V-05	F.S. – Assignation de Bobby Brown
2009-V-06	F.S. – Assignation de Martin Thiffeault

Toute entente signée avant le 8 juillet 2009 et non indiquée à la présente annexe est retirée, sauf toute entente particulière de règlement de grief susceptible de produire des effets qui est alors réputée faire partie intégrante de la convention collective