

**RECOMMANDATION
DE RÈGLEMENT DANS LE DIFFÉREND**

ENTRE

VILLE DE MONTRÉAL

Ci-après appelée « l'Employeur »

et

**SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE MONTRÉAL,
SCFP (FTQ)**

Ci-après appelé « le Syndicat »

SOUMISE PAR :

LISE LAVALLÉE

MÉDIATRICE CONCILIATRICE

**MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ
SOCIALE**

DIRECTION GÉNÉRALE DES RELATIONS DU TRAVAIL

Montréal, le 26 février 2016

PRÉAMBULE

À la suite d'instructions que nous avons reçues du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, j'ai été désignée à titre de conciliatrice le 22 décembre 2015, et dix-sept (17) séances de conciliation ont été tenues par la suite.

Pendant ces séances de conciliation, j'ai rencontré les comités des parties syndicale et patronale en séances conjointes et en séances séparées. J'ai été à même de constater et d'apprécier la qualité du travail exécuté par les représentants des deux (2) parties. Au terme de séances de conciliation, et après avoir entendu les parties, j'en suis arrivée à la conclusion qu'elles étaient dans une impasse quant au renouvellement de leur convention collective.

Par conséquent, je sou mets la présente recommandation aux deux (2) parties pour régler le litige. **Les représentants du Syndicat et de l'Employeur se sont engagés, devant moi, à recommander à leur instance respective, dans les meilleurs délais, la présente recommandation et qu'elle constitue un règlement acceptable, compte tenu du contexte.**

Membres des comités de négociation :

Comité patronal :

Catherine Bangs, conseillère principale relations du travail, porte-parole

Diane Bouchard, directrice des ressources humaines

Comité syndical :

Marie-Hélène Bélanger, conseillère syndicale SCFP, porte-parole

Alain Fugère, président

Gilles Maheu, trésorier archiviste

Dominic Charland, vice-président

Lyne Lachapelle, vice-présidente

Francine Bouliane, secrétaire générale

Mario Sabourin, vice-président

Benoit Audette, vice-président

Cette recommandation a pour but de permettre aux parties précitées d'en arriver à **une entente mutuellement satisfaisante** concernant la convention collective à intervenir. **Les éléments décrits dans ce document ne représentent pas la position intégrale de l'une ou l'autre partie.**

Cette recommandation aux parties ne constitue d'aucune manière un jugement de quelque nature que je porte sur le bien-fondé des positions syndicales ou patronales. Elle constitue un tout **indivisible** qui ne peut être amendé sauf bien entendu dans le cas d'une erreur technique.

Ce document ne peut être invoqué à l'encontre de l'une ou l'autre partie de quelque manière et devant une quelconque instance. Elle doit donc être considérée globalement et être acceptée ou refusée **dans sa totalité**. Cette recommandation de règlement se situe sur le plan des grandes lignes et ne constitue pas un texte formel de la convention collective à convenir. La recommandation est valide jusqu'à son adoption par les instances appropriées des deux (2) parties.

RECOMMANDATION

JE RECOMMANDE QUE les parties conviennent des aménagements suivants en regard des points ci-après énumérés :

1. Les ententes intervenues avant et au cours des séances de conciliation demeurent.

2. DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

La convention collective s'échelonne du 1er janvier 2012 au 31 décembre 2018.

3. HAUSSES SALARIALES

Les hausses salariales seront de :

| | |
|-------|---|
| 2 012 | 2 % |
| 2 013 | 2% |
| 2 014 | 2% |
| 2 015 | 2% |
| 2 016 | 2.5% |
| 2 017 | 2.5% |
| 2 018 | minimum de 1,75 % et maximum de 2 %, en fonction de l'IPC |

4. BANQUE GLOBALE DE TEMPS ET BANQUE DE TEMPS COMPENSER

- Au moment convenu entre les parties, le fonctionnaire permanent confirme son choix quant aux soldes accumulés à la date de la signature de la convention collective :
 - le remboursement par l'Employeur de la totalité des heures contenues dans sa banque globale de temps et dans sa banque de temps à compenser au taux de traitement en vigueur le 31 décembre 2015. Possibilité d'étaler ledit paiement sur une période de trois (3) ans ;
 - le remboursement de l'excédent de trois semaines dans sa banque globale de temps et dans sa banque de temps à compenser au taux de traitement en vigueur le 31 décembre 2015. Possibilité d'étaler le paiement sur une période de trois (3) ans. Si un tel choix est exercé, le solde non remboursé de trois semaines est versé dans une nouvelle banque « vacances reportées. »

- Suite à la date de la signature de la convention collective, le fonctionnaire permanent peut cumuler jusqu'à deux (2) semaines normales de travail dans une banque de temps à compenser entre le 1^{er} mai et le 30 avril d'une année. Au 30 avril de chaque année, le solde est payé au taux de traitement en vigueur au 30 avril de l'année.

5. CRÉDIT D'HEURES DE MALADIE

- L'employeur paye à 80 % la totalité des heures du crédit d'heures de maladie, peu importe le motif de leur utilisation. Aux fins du régime de retraite, les heures de maladie utilisées seront reconnues à 100%. Toutefois, les heures non utilisées à la fin de l'année de référence seront payées à 100 % au taux de traitement en vigueur au 30 avril pour le fonctionnaire permanent et aux taux moyen des emplois occupés au cours de l'année de référence sans égard au nombre d'heures qu'il a effectuées dans chacun des emplois pour le fonctionnaire auxiliaire.
- De plus, la possibilité de s'absenter pour congé personnel augmente de six (6) à dix (10) occasions pour un maximum annuel de 70 heures. L'employé peut prendre un congé personnel sans solde sur approbation du supérieur immédiat.

6. VACANCES

- Au-delà de la troisième semaine de vacances, le fonctionnaire permanent peut choisir de se faire payer ou reporter une partie ou la totalité du solde des heures de vacances auxquelles il a droit, et ce sous réserve de l'approbation de l'Employeur.
- A compter du 1^{er} mai 2016, la banque d'heures de vacances reportée contient un maximum de trois (3) semaines de travail. Si un fonctionnaire permanent quitte la Ville, le solde de cette banque est payé au taux en vigueur au moment de son départ.
- Au 30 avril de chaque année, le solde du crédit d'heures de vacances des fonctionnaires auxiliaires est payé au taux moyen des emplois occupés au cours de l'année de référence sans égard au nombre d'heures qu'il a effectuées dans chacun des emplois.

7. ASSURANCE COLLECTIVE

- À compter du 1^{er} janvier 2016, le rabais accordé par la Direction des ressources humaines Canada est versé au fonds d'assurance du Syndicat

à titre de contribution au coût d'assurances additionnelles. L'Employeur contribue, en supplément, un montant égal à 3,3 % (3,6 % au total) de la masse salariale des salariés assujettis à la convention collective.

- À compter du 1^{er} janvier 2016, les employés assument la totalité du coût de l'assurance salaire longue durée.
- Les parties vont ajuster le niveau de la prestation pour tenir compte du fait que la prestation d'assurance salaire longue durée devient non imposable.

8. TRAVAIL À FORFAIT

- À la date de la signature de la convention collective, les parties s'engagent à signer un procès-verbal de règlement de griefs relatif à la sous-traitance (dont la liste des griefs devra être jointe au procès-verbal) ;
- Agrile du frêne et l'implantation du R.F.I.D. dans les bibliothèques :
L'Employeur peut continuer de confier la réalisation de ces travaux à un tiers, à la condition toutefois que cela n'entraîne aucune mise à pied ou mise en disponibilité pour les fonctionnaires.

- Reprographie :

L'Employeur peut continuer de réorganiser le travail et effectuer des changements à la structure administrative du Service, à la condition que cette réorganisation n'entraîne aucune mise à pied de fonctionnaires auxiliaires et que l'Employeur respecte la convention collective pour assigner ou réassigner les fonctionnaires permanents visés.

- Bureau de poste :

Lorsque l'Employeur décidera de réorganiser le travail et apporter des changements de structure administrative du Service, il s'engage à ce que ces décisions n'entraînent aucune mise à pied de fonctionnaires auxiliaires et respecter la convention collective pour assigner ou réassigner les fonctionnaires permanents.

- Logistique d'achat et de distribution des vêtements :

Les quatorze (14) fonctionnaires travaillant au Service de l'Approvisionnement qui sont affectés à l'acquisition et à la distribution des vêtements sont réaffectés à l'intérieur du même service puisque l'Employeur peut décider de confier ce travail à un tiers. L'Employeur

s'engage à ce que ce projet n'entraîne aucune mise à pied ou mise en disponibilité.

- OBNL :

Les parties s'entendent pour modifier la portée de la lettre d'entente EV-2007-1002 qui reconnaît le droit de la Ville de confier du travail aux O.B.N.L. dans les activités des sports et loisirs, pour y inclure le travail effectué lors de la période estivale et les congés scolaires, dont la liste sera jointe à l'entente (par exemple : les camps de jour et tout type d'animation soit animateurs horticoles, animateurs dans les parcs et autres).

Cette entente ne s'applique pas aux services centraux et ne modifie pas le droit de donner à contrat ou à sous-contrat des activités de sports et loisirs déjà acquis par les arrondissements de l'ex-Ville.

Ainsi, lorsqu'un arrondissement décide de donner à contrat ou à sous-contrat les activités des sports et loisirs figurant à la liste mentionné précédemment; un avis est transmis au Syndicat; un comité de productivité évalue la situation et fait l'une des recommandations suivantes, dans les soixante (60) jours suivant la réception de l'avis :

- Recommander de sous-traiter
- Recommander d'effectuer le travail à l'interne
- Recommander d'effectuer le travail à l'interne à moindre coût.

À défaut d'une recommandation conjointe, le Syndicat peut présenter ne recommandation à l'employeur.

9. HORAIRE FLEXIBLE

- Fin de la journée : La plage mobile de fin de la journée est maintenant de 15 h 30 à 18 h 00
- Banques crédit-débit : La banque crédit/débit est modifiée en banque crédit de sept (7) heures
- Congés sur plages fixes : En plus des congés prévus à la convention collective, le fonctionnaire peut utiliser un maximum de deux (2) plages fixes, en tout ou en partie, par période de référence. Ce congé doit être également être autorisé au préalable par le supérieur cadre. De plus, exceptionnellement, si le supérieur cadre l'autorise, le fonctionnaire peut utiliser jusqu'à deux (2) plages fixes par semaine.

- Aménagements de temps de travail et horaires particuliers prévus au paragraphe 17.04 de la convention collective : Lorsque l'employeur désire modifier un aménagement de temps de travail ou un horaire particulier, le paragraphe 17.05 s'applique.

10. CONGÉS MOBILES

Au 1^{er} mai 2016, les crédits d'heures de congés mobiles passent de 39 heures à 21 heures et de 53 heures à 35 heures.

11. CRÉDIT DE LIBÉRATIONS SYNDICALES

A compter de la signature de la convention collective, le Syndicat bénéficie d'un crédit de libérations syndicales égal à trois dixièmes pour cent (0,30 %) de la masse salariale des salariés assujettis à la convention collective en lieu et place du montant que l'Employeur versait au Fonds d'éducation syndical du Syndicat.

12. DOTATION

- Clarifier le texte de la convention collective de façon de confirmer le droit de la Ville d'administrer en tout temps des processus de qualifications dans des emplois cols blancs.
- Lorsque l'Employeur doit administrer un examen en limitant le nombre de candidats admissibles qui seront convoqués, il affiche un avis de poste permanent vacant réservé. Il peut alors limiter le nombre de fonctionnaires qui seront convoqués à cet examen en fonction du nombre de postes à combler ou de postes utilisés spécifiquement dans un arrondissement ou service ou s'il s'agit d'un emploi dont le titre est réservé à un arrondissement ou Service. Le cas échéant, il doit convoquer les candidats les plus anciens en priorisant les candidats de l'arrondissement ou du Service. De plus, l'Employeur doit, dans tous les cas, convoquer un minimum de dix (10) fonctionnaires incluant un minimum de cinq (5) fonctionnaires permanents provenant d'un autre arrondissement ou Service à l'examen, à moins qu'il n'y ait moins de dix (10) fonctionnaires admissibles ayant soumis leur candidature.
- À moins d'autorisation de son supérieur immédiat, le fonctionnaire permanent qui n'a pas complété sa période d'essai ne peut se prévaloir des paragraphes 19.09 et 19.13.
- L'Employeur prolonge pour une durée de cinq (5) années à compter de la signature de la convention collective, les qualifications actives à la date de la signature de la convention collective.

13. REPORT DES JOURS FÉRIÉS

- Les fonctionnaires permanents travaillant selon un système de rotation ou régulièrement durant les fins de semaine doivent utiliser au cours de l'année les jours fériés et les crédits d'heures de congé mobile.
- Au 30 avril de chaque année, le fonctionnaire permanent peut choisir de se faire payer ou reporter une partie ou la totalité du solde des jours fériés et jours de congé mobile auxquels il a droit.

14. CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ADOPTION

La durée du versement du 90 % du traitement hebdomadaire au fonctionnaire pour le congé de paternité et d'adoption est harmonisée à cinq (5) semaines.

15. PRIME DE QUARTS DE SOIR, DE NUIT ET DE FIN DE SEMAINE

Les parties conviennent d'une lettre d'entente pour l'UIRP, le Service des incendies et le Service de police de la Ville de Montréal (PCU, préposé à l'information policière section mandat et section Centre opérationnel, préposés aux renseignements policiers) afin de prévoir une prime de 10 % pour les fonctionnaires permanents ou les fonctionnaires auxiliaires embauchés en vertu de l'alinéa 6.04 a) travaillant sur les quarts de soir et de nuit ainsi que les fins de semaine. Les heures applicables seront modulées en fonction des horaires de travail des différents groupes.

16. COTISATION PROFESSIONNELLE DES HUISSIERS

Les parties signeront une lettre d'entente pour prévoir le remboursement de leur cotisation professionnelle.

17. DURÉE MINIMALE DU QUART DE TRAVAIL

Les parties conviennent d'un énoncé de principe prévoyant que, sous réserve de ses besoins, l'Employeur tentera dans la mesure du possible d'offrir des blocs d'heures plutôt que des heures fractionnées dans une journée.

18. COMPLEMENT D'HEURES

L'Employeur se réserve le droit d'offrir des heures de travail ou des blocs d'heures de travail dans un autre emploi à un fonctionnaire auxiliaire de son arrondissement ou service s'il est admissible à l'emploi.

19. ÉVALUATION D'UN EMPLOI, POUVOIR DE L'ARBITRE

S'il est établi lors d'un arbitrage qu'une tâche affectant l'évaluation dudit emploi n'apparaît pas dans la description bien que les fonctionnaires l'accomplissent, l'arbitre a le mandat d'inclure cette tâche dans la description et d'en confirmer l'évaluation selon les modalités prévues à l'alinéa 28.05 a) si l'arbitre constate un défaut d'entente entre les parties.

20. ARBITRAGE (NOMINATION D'ARBITRES)

- Grievs d'évaluations des emplois : Francine Lamy.
- Retirer de la liste des arbitres de griefs d'évaluations des emplois : Pierre N. Dufresne.
- Ajouter à la procédure régulière d'arbitrage : Maureen Flynn, Francine Lamy, François Blais, Robert Choquette, Jean Barette et Denis Provençal.
- Retirer de la liste des arbitres de griefs de Me Fernand Morin.
- Ajouter à la procédure d'arbitrage accéléré : Francine Lamy.

21. GESTION DES DIVERS CRÉDITS D'UN FONCTIONNAIRE AUXILIAIRE NOMMÉ EN PERMANENCE

- Lorsqu'un fonctionnaire nommé à une charge continue en vue de la permanence redevient un fonctionnaire auxiliaire, il conserve le solde des crédits d'heures de vacances, d'heures de congé mobile et d'heures de maladie. Lors de l'octroi de nouveaux crédits et de l'avancement d'échelon, les heures travaillées à titre de fonctionnaire nommé à une charge continue sont considérées comme des heures travaillées à titre de fonctionnaire auxiliaire.
- Le fonctionnaire qui, immédiatement avant sa nomination à une charge continue en vue de la permanence était déjà au service de l'Employeur, se voit octroyer :
 - Crédit d'heures de maladie comprend le solde du crédit d'heures de maladie inutilisé à la date de sa nomination à une charge continue, le solde du crédit d'heures de maladie qu'il aurait obtenu n'eut été de sa nomination à une charge continue et le nombre d'heures de maladie par anticipation, selon le nombre de mois complets de service prévu à l'emploi entre la date de sa nomination à une charge continue et le 30 avril suivant.

- Crédit d'heures de congé mobile comprend le solde du crédit d'heures de congé mobile inutilisé à la date de sa nomination à une charge continue et le nombre d'heures de congé mobile par anticipation, selon le nombre de mois complets de service prévu à l'emploi entre la date de sa nomination à une charge continue et le 30 avril suivant jusqu'à concurrence de 21 heures ou 35 heures.
- Les périodes de référence vont être modifiées à compter du 1^{er} mai 2017 en ce qui a trait au cumul des crédits d'heures de congé mobile, d'heures de vacances et d'heures de maladie pour les fonctionnaires auxiliaires. Des mesures transitoires seront prévues pour un cumul de treize mois au lieu de 12 mois au 1^{er} mai 2017.
- À compter du 1^{er} mai 2017, le crédit d'heures de vacances des fonctionnaires auxiliaires sera en heures au lieu d'en argent.

22. RÉGIME DE RETRAITE (PRINCIPAUX VOLETS D'UNE ENTENTE GLOBALE SUR LA RESTRUCTURATION DU RÉGIME ET CONDITIONNELLE POUR UNE ENTENTE RELATIVE AU RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE)

- Fonctions supérieures :
 - Les droits de tout participant actif au sens de la Loi RRSB qui cesse sa participation à compter de la date de la signature de l'entente sur la restructuration des régimes de retraite sont établis sur la base de son meilleur traitement excluant la rémunération reçue pour l'occupation d'une fonction supérieure à l'intérieur et hors de l'accréditation (aucun rachat).
- Conversions :
 - Les conversions pour tout participant actif le 1^{er} janvier 2014 au sens de la Loi RRSB ayant participé aux régimes de retraite de Lachine et Saint-Laurent sont offertes selon la base prévue à l'entente d'harmonisation aux fins de l'indexation.
- Hausse de la cotisation salariale d'exercice :
 - Les cotisations sont haussées :
 - de 1 % du salaire à compter du 1^{er} janvier 2014
 - d'un autre 1 % à compter du 1^{er} janvier 2015
 - d'un autre 0,8 % à compter du 1^{er} janvier 2016

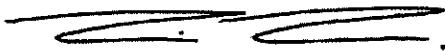
- du solde pour atteindre 50 % de la cotisation totale à compter du 1^{er} janvier 2017
- Contestation de la Loi 15 :
 - Les modifications apportées au régime de retraite sont faites sous réserve de la finalité des recours juridiques entrepris. Les parties conviennent d'apporter, le cas échéant, les correctifs requis afin de se conformer audit jugement, incluant le rétablissement des droits ainsi lésés et des bénéfices consentis en fonction des paramètres de la Loi RRSM.

CONCLUSION

Comme je l'ai mentionné dans le préambule, la présente recommandation n'est pas un jugement en faveur de l'une ou l'autre des parties.

Je crois avoir recherché le plus honnêtement et le plus professionnellement possible un compromis acceptable. C'est avec cette conviction que je me permets de vous inviter à accepter cette recommandation.

Je demande donc aux parties de présenter cette recommandation de règlement dans les meilleurs délais à leurs mandants respectifs et de me faire part rapidement de leurs décisions à cet effet.



Lise Lavallée

Médiatrice conciliatrice

Direction générale des relations du travail

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale