

No.

16748-01

NOM

Syndicat Fonctionnaires Municipaux  
de Montréal.



Gouvernement du Québec  
Ministère du travail et de la main-d'oeuvre  
Analyse des conventions collectives

Code de transaction	A01 Numero de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	3,1020537	790419

IDENTITÉ

Microfilmé

Carte	Nom de la partie patronale A03	A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activite
A1	SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNI-	791130	790202	8915
A2	CIP AUX DE MONTREAL			Employeur
A3	429, EST LA GAUCHETIERIE MONTREAL QUE	A08 No. C.C. maitresse	A10 Numero d'accréditation	A11 Nombre d'employés
	Code postal			
	H2L2M7		M116748001	0000012
Carte	Nom de la partie syndicale A09	A12 Code d'activite	Convention	
A4	SYNDI EMPLOI DU SYNDI DES FONCTI	8915		
A5	MUN DE MONTREAL			

Statut de la convention	Type d'unité de negociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une federation	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Categories de personnel vise	Nature	Durée
				Municipalité	Région					
A13 01	A14 01	A15 08	A16 543	A17 6546	A18 063	A19 4	A20 00	A21 04	A22	A23 24
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (première) 04 Sentence arbitrale (policiers-pompier) 05 Sentence arbitrale (volontaire) 99 Autre disposition	01 Un employeur un etab. un syndicat un certif. 02 Un empl. un etab. plus. synd. plus. certif. 03 Un empl. plus. etab. un syndicat un certif. 04 Un empl. plus. etab. un synd. plus. certif. 05 Plus. empl. un etab. un synd. plus. certif. 06 Plus. empl. plus. etab. un synd. plus. certif. 07 Plus. empl. plus. etab. plus. synd. plus. certif.  Secteur parapublic 08 Provinciale education 09 Provinciale sante 10 Reg-Local education 11 Reg-Local sante 99 Autre disposition	01 Sans objet 02 FAT-COI 03 FAT-COI-CTC 04 CTC 05 CEQ 06 CSC 07 CSD 08 CSN 09 FTQ 10 UPA 11 Independant internat. 12 Independant national 13 Independant provinc. 14 Independant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une federation en referant à la liste prévue à cet effet	Inscrire le code de la localite en referant au releve alphabetique des municipalites du BSQ	010 Bas-St-Laurent 020 Saguenay — Lac St-Jean 030 Quebec 040 Mauricie — Bois-Francis 050 Estrie 061 Montreal-Nord 062 Montreal-Sud 063 Montreal-Metro 070 Outaouais — Hull 080 Nord-Ouest 090 Côte-Nord 100 Nouveau-Quebec  Plusieurs régions 960 Inter-Régionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Peri-Public 4 Secteur privé 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Caissiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livreurs 04 Caissiers et vendeurs 05 Chauffeurs vehicule 06 Mechanic. et emp. garage 07 Hommes d'entrepot 08 Chauffeurs et mecaniciens 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de securite 12 Infirmiers 13 Policiers municipaux 14 Pompiers municipaux 15 Policiers et pompier 16 Mesureurs et assist. 17 Bucherons et emp. camp 18 Entretien menager 99 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce alimentation 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn. 10 Prof. et soutien adm. 11 Techn. et soutien adm. 12 Prof. techn. et sout. adm. 13 Production et sout. adm. 14 Ouvrier et sout. adm. 99 Autres categories		

Carte Codificateur

Date

Vérificateur

*Mrs. Ladeau*

16748-01

MINISTÈRE DU  
TRAVAIL

JUN 19 1 19 PM '79

GESTION DES  
DOCUMENTS ET  
MICROFILMS.

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DU  
SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX  
DE MONTREAL (CSN)

ci-après appelé le "Syndicat"

ET

SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX  
DE MONTREAL ET LE CENTRE SOCIAL

ci-après appelé "l'Employeur"

POSTE  
'79 AVR 19 11 14

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de la présente convention est de maintenir et promouvoir les bonnes relations qui existent entre les parties contractantes.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des employés assujettis à l'accréditation syndicale émise par le Commissaire Enquêteur du Ministère du Travail de la province de Québec, le 13<sup>e</sup> jour de juillet 1973.
- 2.02 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention entre un employé et l'Employeur n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.
- 2.03 Toute correspondance officielle de l'Employeur avec le Syndicat est expédiée au président du Syndicat avec copie au secrétaire.

ARTICLE 3 - JURIDICTION

- 3.01 La présente convention collective de travail s'applique à tous les employés couverts par l'accréditation syndicale définie à l'alinéa 2.01.

ARTICLE 4 - REGIME SYNDICAL

- 4.01 Tout employé permanent doit comme condition d'embauche et du maintien de son emploi, consentir à la retenue par l'Employeur sur ses chèques de paie d'une somme équivalente à la cotisation régulière fixée par le Syndicat à compter de la signature de la présente convention.
- 4.02 Tout employé permanent qui dans les trente (30) jours précédant l'expiration de la convention collective antérieure, était membre en règle du Syndicat ou qui l'est devenu depuis, doit demeurer membre en règle du Syndicat pendant toute la durée de la présente convention. Il peut démissionner du Syndicat entre le quatre-vingt dixième (90) et le soixantième (60) jour précédant l'expiration de la convention collective, en avisant par écrit l'Employeur et le Syndicat.
- 4.03 L'Employeur fait remise mensuellement au Syndicat des sommes perçues en vertu des alinéas 4.01 et 4.02.
- 4.04 Pour les fins d'application des dispositions des alinéas .01 et .02, l'Employeur doit faire signer la formule de retenue syndicale apparaissant à l'annexe "G" des présentes et en transmettre une copie au secrétariat du syndicat.
- 4.05 L'employeur s'engage à fournir au secrétariat du syndicat la liste complète des employés actuels comprenant leur nom, prénom, leur âge, leur traitement, la fonction assignée, leur adresse domiciliaire et leur date d'entrée en service ainsi que tout changement à cette liste.

ARTICLE 5 - DEFINITION DES TERMES

- 5.01 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les termes "l'employé", "les employés", "tout employé" signifient et comprennent les employés qui appartiennent à l'une ou l'autre des catégories suivantes:
- a) "employé permanent": désigne l'employé régulier à temps complet qui a complété six (6) mois de service comme employé temporaire et dont la permanence est automatique;
  - b) "employé temporaire": désigne tout employé embauché dans un poste permanent et qui n'a pas complété six (6) mois de service pour l'Employeur.
- 5.02 "employé auxiliaire" désigne l'employé embauché pour remplacer un employé absent ou pour effectuer un travail temporaire pour une période déterminée.
- 5.03 Le terme "Employeur" désigne le Syndicat des Fonctionnaires Municipaux de Montréal (SCFP) et le C.S.F.M.M.
- 5.04 Le terme "Syndicat" désigne le Syndicat des Employés du Syndicat des Fonctionnaires Municipaux de Montréal.
- 5.05 Le terme "mois complet de service" signifie un mois de calendrier pendant lequel l'employé a été rémunéré à plein ou à demi-traitement pendant plus de la moitié du nombre de jours ouvrables du mois.
- 5.06 "Poste" signifie l'ensemble des tâches exécutées par un employé.
- 5.07 "Emploi" signifie un poste ou un groupe de postes dont les tâches les plus importantes et les plus significatives sont équivalentes.
- 5.08 "Promotion" signifie le passage par un employé d'un poste de son emploi actuel à celui d'un autre emploi appartenant à un groupe de traitement supérieur au sien.
- 5.09 "Affectation" signifie le passage par un employé d'un poste à celui d'un emploi dont le maximum de l'échelle de traitement est le même que le sien.
- 5.10 "Mutation" signifie le passage par un employé d'un poste à un autre du même emploi.

ARTICLE 6 - PRESEANCE DE LA CONVENTION

- 6.01 L'Employeur ne peut, par résolution ou autrement, déroger aux dispositions de la présente convention collective de travail.

ARTICLE 7 - DROITS ACQUIS

- 7.01 A moins d'une stipulation expresse au contraire de la présente convention, l'employé conserve tous les privilèges, avantages et droits acquis dont il jouit actuellement. Cependant, la présente convention prime pour fins d'interprétation.

ARTICLE 8 - TRAVAIL A FORFAIT

- 8.01 L'Employeur convient de ne pas changer sa politique actuelle concernant le travail confié aux employés.
- 8.02 Tout travail dévolu à des employés couverts par la présente convention, ne peut être effectué par d'autres personnes.
- Cette clause ne s'applique pas pour les conseillers syndicaux et les permanents.

ARTICLE 9 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 9.01 a) Aucun employé n'est remercié de ses services ou mis à pied, ni ne subit de baisse de traitement par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques ou de transformations ou modifications quelconques dans la structure ou dans le système administratif de l'Employeur ainsi que dans les procédés de travail, sauf si ces modifications dans les structures font suite à l'abandon d'une activité de l'Employeur ou une diminution de ses effectifs.
- b) Le nom de l'employé ainsi mis à pied est alors placé sur une liste de rappel et conserve ses droits d'ancienneté.
- c) L'employé perd son ancienneté et son droit de rappel s'il refuse un poste permanent équivalent ou supérieur au poste qu'il occupait lors de sa mise à pied.
- 9.02 Si l'employeur modifie leur heures d'ouverture du "club 429", et que les nouvelles heures ne permettent plus le maintien de plus d'un commis de bar, les mises à pieds se font par ordre inverse d'ancienneté. Le commis de bar ayant le plus d'ancienneté est assujéti aux heures de travail qui sont alors déterminées.

ARTICLE 10 - STATUT DE L'EMPLOYE

- 10.01 L'employé embauché à titre temporaire a une charge continue moyennant un traitement annuel, est nommé en permanence à cet emploi, s'il la remplit durant une période de six (6) mois. Si l'employé temporaire n'a pas droit à la nomination permanente à l'expiration de la période de six (6) mois ci-haut mentionnée, il cesse de recevoir son traitement et doit être immédiatement remercié de ses services.
- 10.02 Pendant cette période, les conditions de travail de l'employé temporaire, sont régies par la présente convention et il peut recourir à la procédure de griefs sauf dans le cas d'un congédiement.
- 10.03 En cas de congédiement, l'Employeur avise par écrit l'employé et remet copie de l'avis au Syndicat.

ARTICLE 11 - STATUT DE L'EMPLOYE AUXILIAIRE

- 11.01 L'Employeur peut embaucher un employé auxiliaire pour une durée maximum de six (6) mois à l'occasion d'un surcroît temporaire de travail ou si les tâches à accomplir sont de nature essentiellement saisonnière ne justifiant pas le recours à l'embauchage d'un employé permanent.

- 11.02 Nonobstant les dispositions de l'alinéa 11.01, l'employeur peut embaucher un employé auxiliaire pour une période de plus de six (6) mois pour combler un poste de base relevant du domaine cléricale, lors d'une absence prolongée d'un employé.
- 11.03 Tout document de l'Employeur relatif à l'embauchage d'un employé auxiliaire doit mentionner les raisons de son embauchage et que le statut d'employé auxiliaire lui est conféré.
- 11.04 L'embauchage de tout employé auxiliaire ne doit pas avoir pour but de restreindre le nombre de postes permanents.
- 11.05 L'employé auxiliaire est rémunéré au taux minimum de l'emploi permanent correspondant, selon l'échelle de traitement prévue à l'annexe "A" de la convention collective.

#### ARTICLE 12 - AFFICHAGE

- 12.01 L'Employeur autorise le Syndicat à afficher des avis relativement à ses affaires à un endroit convenable indiqué par un représentant de l'Employeur.

#### ARTICLE 13 - HYGIENE

- 13.01 L'Employeur s'engage à maintenir des conditions convenables d'hygiène, d'aération, de chauffage, d'éclairage, dans les endroits de travail.

#### ARTICLE 14 - PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS ET MÉSÉSENTES

- 14.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible tout grief ou méséente relatif aux traitements et conditions de travail pouvant survenir au cours de la durée des présentes.
- 14.02 Tout employé accompagné du représentant syndical de son choix a le loisir, avant de soumettre un grief ou une méséente, de tenter de régler son problème avec son supérieur immédiat. A défaut d'entente, l'Employeur et le Syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante:

a) 1ère étape

Tout employé qui se croit lésé soumet, par écrit, selon une formule préparée à l'avance, le cas au Comité de griefs du Syndicat. Le Comité étudie le cas, fait l'enquête requise et décide du genre d'actions et des moyens à prendre pour résoudre le grief ou la méséente ainsi transmis au susdit Comité. Lorsqu'un cas est rejeté par le susdit Comité, l'employé concerné n'a plus de recours.

b) 2e étape

Le grief ou la méséente que le Syndicat juge à propos de formuler est soumis par écrit à l'Employeur dans les quatre-vingt dix (90) jours de calendrier de la date de l'événement qui a donné naissance au grief; dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la date du dépôt du grief l'Employeur ou son représentant reçoit les représentants du Syndicat.

c) 3e étape

Si le grief ou la méséente n'est pas réglé à l'étape précédente, l'Employeur doit aviser par écrit le Syndicat de sa décision dans un délai de quinze (15) jours ouvrables à compter de la date de son entrevue avec les représentants du Syndicat.

A défaut d'une réponse dans les délais prévus ou si la décision de l'Employeur n'est pas acceptée par le Syndicat, ce dernier peut soumettre le grief ou la mésentente à l'arbitrage.

- 14.03 Un employé qui présente un grief ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété à ce sujet par un supérieur.
- 14.04 Les parties d'un commun accord, peuvent par écrit déroger à la présente procédure quant au délai concerné ou à l'ordre à suivre.
- 14.05 Arbitrage  
Les parties s'entendent pour que les cas d'arbitrage soient soumis à un arbitre unique et s'entendent également sur la personne de Me Jean-Denis Gagnon.  
  
Dans le cas d'incapacité d'agir de Me Gagnon, les parties peuvent entreprendre les procédures prévues au Code du Travail de la province de Québec pour demander la nomination d'un arbitre devant étudier et régler tout grief ou toute mésentente.
- 14.06 Tout employé qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière des griefs, et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.
- 14.07 Dans le cas de suspension ou renvoi, l'arbitre a juridiction pour maintenir, la suspension ou le renvoi, ordonner la réinstallation de l'employé dans tous ses droits et son emploi, à la fonction qu'il occupait, ainsi que de décider de toute indemnité, laquelle ne doit jamais dépasser le total du traitement perdu. Ladite indemnité est déterminée en tenant compte de ce que l'employé a pu gagner ailleurs. L'arbitre a aussi juridiction pour prendre toute autre décision qui peut lui sembler plus juste dans les circonstances.  
  
Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un employé est retiré après douze (12) mois, et toute mesure disciplinaire ne peut être invoquée après douze (12) mois à la condition qu'il n'y en ait pas eu d'autre durant cette période.
- 14.08 Une suspension n'interrompt pas le service d'un employé.
- 14.09 Les frais de l'arbitre sont payés à part égale par les deux parties.
- 14.10 En aucune circonstance, l'arbitre unique n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention collective.

ARTICLE 15 - ANCIENNETE ET POSTE VACANT

15.01 Ancienneté

L'ancienneté de l'employé régi par les présentes signifie et comprend la durée totale, en années, en mois et en jours au service de l'employeur. Cependant pour l'employé auxiliaire qui devient permanent, l'ancienneté est établi en divisant le nombre d'heures travaillées par le nombre d'heures régulières de l'emploi où il est nommé, en autant qu'il n'y ait pas d'interruption de service.

- 15.02 L'ancienneté se perd pour l'une ou l'autre des seules raisons suivantes:
- 1) départ volontaire sans avoir obtenu un permis d'absence de la part de l'Employeur;
  - 2) congédiement pour une juste cause.
- 15.03 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par l'Employeur ne constituent pas une interruption de service.
- 15.04 L'annexe "B" de la présente convention constitue, à la date de la signature de cette dernière, la liste officielle d'ancienneté des employés au service de l'Employeur, à cette même date.
- 15.05 Sauf si le maintien d'un poste ou d'un emploi n'est plus justifié par les besoins administratifs de l'Employeur, celui-ci s'engage dans un délai ne dépassant pas vingt (20) jours ouvrables de la date où un poste d'un emploi actuel devient vacant ou la date où un poste d'un nouvel emploi est créé, à remplir tout poste vacant en conformité des dispositions de la présente convention collective.
- 15.06 L'Employeur doit afficher un avis à cet effet durant cinq (5) jours ouvrables, sur les tableaux d'affichage. Tout employé peut à l'occasion de l'affichage se porter candidat.
- 15.07 Le poste est attribué au candidat ayant le plus d'ancienneté, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste.
- 15.08 L'employé en service a la préférence sur une personne de l'extérieur pour être muté à un poste vacant ou devenu permanent.
- 15.09 Dans les trois (3) mois qui suivent la date de sa promotion ou de son affectation l'employé peut, s'il le désire réintégrer le poste qu'il occupait auparavant et l'employé l'ayant remplacé réintègre son ancien poste ainsi que tous les employés faisant partie de la chaîne de promotion. L'employé reçoit alors le traitement qu'il recevait lorsqu'il occupait son ancien poste ainsi que les autres avantages acquis dans ce poste.
- 15.10 L'employé muté, affecté ou promu par l'employeur reçoit son nouveau traitement à compter de la date de la résolution du comité exécutif et doit occuper son nouveau poste dans un délai de vingt (20) jours ouvrables.
- 15.11 Un poste devenu vacant temporairement par l'absence d'un employé qui doit éventuellement revenir à son poste est comblé par l'employé qui y consent par ordre d'ancienneté. Cependant, si aucun employé y consent, celui qui a le moins d'ancienneté et qui satisfait aux exigences normales du poste doit combler ledit poste.
- 15.12 L'employé ainsi assigné, sauf dans le cas de vacances annuelles, bénéficie du traitement de l'emploi supérieur après cinq (5) jours ouvrables de remplacement continu, rétroactivement à la première (1<sup>er</sup>) journée.
- 15.13 Toute journée d'absence du remplaçant s'ajoute à la période de cinq (5) jours sus-mentionnée, en autant que ce dernier continue à remplacer après son absence.

- a) Après la période de cinq (5) jours, lorsque l'employé remplaçant s'absente, il ne bénéficie pas des privilèges de l'alinéa 15.12 pour la durée de son absence, sauf pour la période des vacances annuelles si un employé est assigné dans le poste supérieur depuis plus d'un (1) an.
  - b) Durant la période de remplacement, l'employé remplaçant reçoit les augmentations statutaires auxquelles il aurait droit s'il était promu en permanence.
  - c) Lors de son retour à son poste, l'employé reçoit le traitement qu'il aurait reçu s'il était demeuré à son poste.
  - d) Pour bénéficier du traitement de l'emploi supérieur, l'employé doit exécuter les tâches caractéristiques de l'emploi et le travail doit lui être confié par son supérieur.
- 15.14
- a) L'employé promu reçoit au moins le minimum de l'échelle de traitement de son nouvel emploi.
  - b) Cependant si le traitement actuel de l'employé augmenté du prorata de l'augmentation statutaire qui lui est due, plus l'équivalent d'une augmentation statutaire basée sur le traitement ainsi obtenu, est supérieur au minimum de l'échelle de traitement du nouvel emploi, l'employé reçoit le traitement annuel ainsi calculé sans toutefois dépasser le maximum de l'échelle de traitement du nouvel emploi.

#### ARTICLE 16 - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

##### 16.01 Employés de bureau

La semaine normale de travail des employés de bureau est de trente-trois heures et trois-quarts (33 3/4) réparties en cinq (5) jours ouvrables consécutifs du lundi au vendredi inclusivement. Les heures normales quotidiennes de travail sont réparties comme suit: de huit heures trente (8h30) à seize heures trente (16h30) moins une heure et quinze minutes (1h15) pour le repas, à moins qu'une entente n'intervienne entre l'Employeur et le Syndicat dans des cas particuliers.

##### 16.02 Préposé au service

La durée de la semaine régulière de travail du préposé au service est de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours consécutifs de sept (7) heures; de cinq heures (5 h) à midi (12h00) du mardi au samedi inclusivement.

##### 16.03 Préposé au ménage (travaux légers)

La durée de la semaine régulière de travail du préposé au ménage (travaux légers) est de vingt-cinq (25) heures réparties en cinq (5) jours consécutifs de cinq heures, de dix-neuf (19h) heures à vingt-quatre (24h) heures du lundi au vendredi inclusivement.

##### 16.04 Commis de bar

- a) La semaine normale de travail est de trente-deux (32) heures, réparties en quatre (4) jours.
- b) Les commis de bar doivent travailler selon le système de rotation suivant: durant une période d'une semaine, un commis de bar travaille le jour tandis que l'autre commis de bar travaille le soir et ils alternent à chaque période d'une semaine en travaillant le jour ou le soir de façon à assurer le service.

c) L'horaire de travail est établi comme suit:

	jour	soir
mardi	: 11h00 à 19h00 (8)	18h30 à 02h00 (7½)
mercredi	: 11h00 à 19h00 (8)	18h30 à 02h00 (7½)
jeudi	: 11h00 à 19h00 (8)	18h30 à 03h00 (8½)
vendredi	: 11h00 à 19h00 (8)	18h30 à 03h00 (8½)

Toutefois les heures d'ouverture et de fermeture ne sont nullement liées par cet horaire et selon l'expérience, l'employeur peut les modifier; les heures d'ouverture et de fermeture ainsi modifiées, un nouvel horaire de travail est établi après entente entre les parties.

d) Le commis de bar dont la semaine de travail est cédulée de soir doit travailler le samedi, le dimanche et le lundi suivant si nécessaire, selon les heures qui lui seront assignées en autant qu'il en soit avisé une semaine à l'avance lorsque connu de l'employeur. Lorsque requis de travailler le dimanche, le commis de bar est rémunéré au taux de temps double (200%) de son taux horaire.

16.05 L'employeur autorise un commis de bar à se faire remplacer par l'autre commis de bar si celui-ci est consentant. Les relevés de ces journées remplacées sont tenus par les commis de bar, l'employeur doit être prévenu de tout changement.

16.06 Cuisinière

La semaine de travail de la cuisinière est de vingt-huit (28) heures réparties en quatre (4) jours de sept (7) heures consécutives, du mardi au vendredi inclusivement.

Les heures normales de travail sont de 7h30 à 14h30.

16.07 La semaine régulière de travail de l'employé auxiliaire ne peut excéder le nombre d'heures de l'emploi permanent équivalent.

ARTICLE 17 - TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

17.01 Travail supplémentaire signifie tout travail autorisé par l'Employeur, effectué en plus du nombre d'heures régulières de travail par jour, ou accompli un jour férié ou un congé hebdomadaire. Cependant pour le commis de bar, le travail supplémentaire signifie tout travail effectué en sus de quarante (40) heures.

17.02 a) L'employé sauf le commis de bar, requis de travailler en temps supplémentaire est rénuméré de la façon suivante:

- 1- au taux de temps et demi de son taux horaire régulier.
- 2- au taux de temps double de son taux horaire régulier si le travail en temps supplémentaire est effectué:
  - a) après quatre (4) heures consécutives de temps supplémentaire au cours de la même journée;
  - b) le dimanche;
  - c) un samedi qui suit immédiatement un jour de congé férié;
  - d) un jour de congé férié, en plus du paiement du congé férié au taux régulier.

17.02 - TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE (suite)

- b) Le commis de bar requis de travailler en temps supplémentaire est rémunéré au taux de temps et demi (150%) de son taux horaire.
- 17.03 a) L'employé peut cependant choisir de prendre en temps compensé le nombre d'heures effectuées en temps supplémentaire calculées selon les dispositions du paragraphe .02 précédent et sujet aux modalités du paragraphe .04 suivant.
- b) Le temps compensé est pris aux choix de l'employé après entente avec son supérieur. Toutefois, dans le cas d'un refus, les raisons sont fournies par écrit au Syndicat.
- 17.04 L'employé peut reprendre en temps compensé un maximum de dix (10) jours ouvrables au cours d'un exercice financier (1er mai au 30 avril). Cependant une période additionnelle de trois (3) mois de calendrier est accordée afin d'en permettre l'épuisement complet. A la fin de cette période, le temps non repris est payé.
- 17.05 Pour les employés de bureau le taux horaire régulier est calculé en divisant le traitement individuel annuel par le nombre d'heures établi pour l'emploi.
- 17.06 Après les heures régulières, un employé appelé à revenir pour effectuer du travail supplémentaire, est rémunéré au taux du travail supplémentaire pour un minimum de trois (3) heures. Une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) est allouée pour le transport à l'intérieur de cette période.
- 17.07 Le travail supplémentaire est accompli par l'employé qui exécute ordinairement la tâche pour laquelle le travail supplémentaire est requis. Le travail supplémentaire est réparti de façon équitable.
- 17.08 Le travail supplémentaire effectué dans le cours d'un mois est payé dans la première semaine du mois suivant.

ARTICLE 18 - VACANCES

- 18.01 Le droit aux vacances est acquis le 1er mai de chaque année pour services rendus au cours des douze (12) mois précédents. La période des vacances s'étend du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année suivante et les heures de vacances ne peuvent pas être transportées d'un exercice financier à l'autre sans la permission de l'Employeur. Le choix des périodes est déterminé selon l'ancienneté des employés et les circonstances usuelles, après entente entre l'employé et l'Employeur.
- 18.02 L'employé a droit au cours de chaque exercice financier qui s'établit du 1er mai au 30 avril, à des vacances annuelles d'après sa date d'ancienneté au 30 avril de l'exercice financier précédent selon le nombre d'heures hebdomadaires de l'emploi tel qu'indiqué au tableau ci-après:

HEURES DE VACANCES

	A	B	C	D	E
HEURES HEBDOMA- DAIRES	moins d'un an	1 an moins de 2 ans	2 ans moins de 8 ans	8 ans moins de 25 ans	25 ans et plus
25 h	5	50	75	100	125
28 h	7	56	84	112	140
32 h	8	64	96	128	160
33.45 h	6.45	67.30	101.15	135	168.45
35 h	7	70	105	140	175

- a) moins d'un (1) an de service continu: le nombre d'heures indiqué à la colonne "A", selon les heures hebdomadaires de son emploi permanent pour chaque mois complet de service jusqu'au maximum prévu à la colonne "B"; cependant les employés, dont la semaine de travail est de quatre (4) jours, n'ont droit qu'au 4/5 du nombre d'heures indiqué à la colonne "A".
- b) après un (1) an de service continu et moins de deux (2) ans: le nombre d'heures indiqué à la colonne "B", selon les heures hebdomadaires de son emploi permanent, à raison de 1/10 du nombre par mois complet de service;
- c) après deux (2) ans de service continu et moins de (8) ans: le nombre d'heures indiqué à la colonne "C", selon les heures hebdomadaires de son emploi permanent à raison de 1/10 du nombre par mois complet de service;
- d) après huit (8) ans de service continu et moins de vingt-cinq (25) ans: le nombre d'heures indiqué à la colonne "D", selon les heures hebdomadaires de son emploi permanent à raison de 1/10 du nombre par mois complet de service;
- e) après vingt-cinq (25) ans de service continu: le nombre d'heures indiqué à la colonne "E", selon les heures hebdomadaires de son emploi permanent, à raison de 1/10 du nombre par mois complet de service.

18.03 L'employé doit recevoir son traitement pour la période des vacances avant son départ, à la condition qu'il en fasse la demande et que la période de vacances ait été établie au moins dix (10) jours ouvrables préalablement à la dernière paie précédant le début des vacances.

18.04 L'employé qui quitte le service de l'Employeur a droit au paiement du solde des heures de vacances accumulées au 1er mai, tel qu'indiqué au tableau de l'alinéa 18.02, selon les heures hebdomadaires de son emploi permanent en concordance avec le nombre de ses années de service, plus 1/10 de ce nombre par mois complet de service depuis le 1er mai de l'année en cours, jusqu'à concurrence du maximum prévu à l'alinéa 18.02

18.05 L'employé absent sans traitement au cours d'un exercice financier, a droit au 1er mai suivant, à un nombre de jours de vacances correspondant au nombre de mois complet de service et le calcul se fait conformément aux dispositions du présent article.

- 18.06 Nonobstant les dispositions du paragraphe .02 du présent article, l'employé qui le 30 avril d'une année, n'a pas complété 2, 8, ou 25 ans de service mais qui les complètera avant le 31 décembre de l'année en cours, à droit au 30 avril au nombre d'heures maximum indiquées aux colonnes C-D-E, selon le nombre d'heures hebdomadaires de son emploi permanent, à raison de 1/10 de ce nombre par mois complet de service.
- 18.07 Pour les commis de bar: le nombre d'heures déduit... est le nombre d'heures qu'il aurait dû travailler.
- Le choix de la période de vacances est déterminé après entente entre l'employé et l'Employeur. Cependant aucune journée de vacances ne devra être prise durant la période comprise entre le 1er décembre et le 15 janvier.
- 18.08 Pour la cuisinière: la période de vacances est comprise entre le congé de la Saint-Jean Baptiste (24 juin) et la fête du travail (1er lundi de septembre).
- 18.09 L'employé régi par la convention collective reçoit un boni de vacances qui est ajouté à son traitement individuel. Ce boni de vacances est payé une fois par année soit avant le départ pour les vacances ou à la première paie de décembre et suivant les barèmes ci-après énumérés:
- |                          |                   |
|--------------------------|-------------------|
| Après 1 an de service:   | \$100. par année. |
| Après 5 ans de service:  | \$150. par année. |
| Après 10 ans de service: | \$200. par année. |
| Après 15 ans de service: | \$250. par année. |
| Après 20 ans de service: | \$300. par année. |
| Après 25 ans de service: | \$350. par année. |

#### ARTICLE 19 - JOURS FERIES

- 19.01 Pour les employés et les employés auxiliaires sont chômés et rémunérés les jours suivants:

La veille du Jour de l'An à compter de midi ( $\frac{1}{2}$  jour)  
 Le Jour de l'An  
 Le lendemain du Jour de l'An  
 L'Epiphanie  
 Le Vendredi-Saint  
 Le Lundi de Pâques  
 L'Ascension  
 La Fête des Travailleurs (1er mai)  
 La fête de la Reine  
 La St-Jean Baptiste  
 Le Jour du Canada  
 La fête du travail  
 L'Action de Grâces  
 La Toussaint  
 L'Immaculée-Conception  
 La veille de Noël à compter du midi ( $\frac{1}{2}$  jour)  
 Noël  
 Le lendemain de Noël

ainsi que les autres jours proclamés fête civique ou civile ou tout autre jour devant remplacer l'un ou l'autre des jours précités.

- 19.02 Si l'un ou l'autre de ces jours coïncide avec la période de vacances annuelles, ils sont ajoutés à la période de vacances ou ils sont pris à d'autres dates après entente entre l'employé et l'Employeur.
- 19.03 Toute modification à l'article 27 - Jours fériés de la convention entre la Ville de Montréal et le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal, ayant pour effet de reporter un congé, modifiera dans le même sens et automatiquement les jours fériés des employés régis par la présente convention.

ARTICLE 20 - CONGES SPECIAUX

20.01 Tout employé bénéficie d'un congé sans retenue de traitement dans les cas suivants:

- a) à l'occasion de son mariage: trois (3) jours;
- b) à l'occasion du décès de son conjoint ou d'un enfant: cinq (5) jours;
- c) à l'occasion du décès de son père ou sa mère: trois (3) jours;
- d) à l'occasion du décès d'un grand-parent, du frère, de la soeur, d'un petit-enfant, du beau-père, de la belle-mère ou d'un grand parent du conjoint: un (1) jour;
- e) à l'occasion de la naissance d'un enfant: un (1) jour.

20.02 Nonobstant l'alinéa 20.01 l'employé peut bénéficier d'une absence motivée dans les cas suivants, toutefois ces heures ouvrables d'absences motivées sont déduites des heures de maladie accumulées;

- a) à l'occasion du mariage d'un enfant, d'un frère, d'une soeur, du père ou de la mère: un (1) jour;
- b) à l'occasion du décès de l'oncle, de la tante, du beau-frère, de la belle-soeur, du gendre, de la bru: un (1) jour;
- c) à l'occasion de l'ordination d'un frère ou d'un fils ou de la prononciation des voeux par une soeur, un frère ou un enfant: le jour de la cérémonie.

Dans tous les cas l'employé doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ.

20.03 Congés pour affaires judiciaires

L'employé appelé comme juré ou comme témoin dans une affaire où il n'est pas partie intéressée, reçoit la différence entre son traitement et les frais taxés à titre de juré ou témoin auquel il a droit pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel, exception faite des sommes pour chambre, repas et transport.

20.04 Congé de maternité

- a) Il est interdit à l'employeur de refuser d'embaucher, de rétrograder ou de congédier une employée ou de lui refuser une promotion ou d'exercer à son endroit quelque discrimination pour cause de grossesse.
- b) L'employée enceinte a droit à un congé de maternité sans traitement de vingt (20) semaines débutant au plus tôt dix (10) semaines avant la date prévue pour l'accouchement et se terminant ou plus tard 17 semaines après l'accouchement.

- c) L'employée doit aviser son employeur qu'elle est enceinte et indiquer la date probable de l'accouchement. Elle doit également l'aviser au moins dix (10) jours ouvrables avant la date de son départ pour congé de maternité.
- d) Si l'employée ne présente pas l'avis prévu au paragraphe c) elle peut néanmoins partir en tout temps durant la période de six (6) semaines précédant la date probable de l'accouchement et bénéficier du congé de maternité.
- e) L'employeur expédie, par courrier, à l'employée en congé de maternité les documents émis par lui à l'intention des employés.
- f) L'employée peut reprendre son travail entre la sixième (6e) et la dix-septième (17e) semaine suivant la date réelle de l'accouchement ou de l'interruption de grossesse. Si elle veut reprendre son travail avant l'expiration du délai de six (6) semaines, elle doit produire un certificat médical attestant que la reprise de l'emploi à ce moment ne met pas sa santé en danger.
- g) L'Employeur doit la réinstaller au poste qu'elle occupait au moment de son départ ou à un poste qu'elle aurait obtenu durant son congé.
- h) L'employée qui, pour cause de maladie, ne peut reprendre son travail à l'expiration de son congé de maternité peut sur présentation d'un certificat médical, une semaine avant la date prévue pour son retour, bénéficier des congés de maladie et autres avantages sociaux, selon le régime applicable aux autres congés de maladie.
- i) L'employée peut, sur avis préalable d'un mois après la date de l'accouchement obtenir un congé sans solde de six (6) mois, lequel congé devant débiter à la fin de la période prévue à l'alinéa b).

De plus, sur un 2e avis présenté un (1) mois avant la fin du premier six (6) mois de congé sans solde, l'employée peut prolonger son congé sans solde pour une période additionnelle de six (6) mois.

Advenant le départ de l'employée avant qu'une période d'un an de la date de son retour ne soit écoulée, le calcul des bénéficiaires est établi en utilisant le salaire des douze (12) derniers mois de rémunération de l'employée.

- j) A l'expiration du congé sans solde, l'employée reprend le poste qu'elle occupait au moment de son départ ou un poste qu'elle aurait obtenu durant son congé. Les dispositions applicables pour les autres congés sans solde prévus à la convention s'appliquent.
- k) A l'occasion de l'adoption d'un enfant, l'employé a droit à un congé sans traitement de cinq jours ouvrables.

20.05

Permis d'absence pour activités syndicales

L'Employeur accorde un permis d'absence sans retenue de traitement, à un représentant du Syndicat choisi par ce dernier, pour participer aux congrès syndicaux. Ces permis d'absence sont accordés sous réserve des conditions suivantes:

- a) de telles absences ne doivent pas excéder un total de sept (7) jours par année pour l'ensemble des employés;
- b) le Syndicat doit informer l'Employeur au moins dix (10) jours à l'avance, à moins que cela ne soit pas possible. L'avis doit prévoir la durée de l'absence;
- c) un seul délégué à la fois peut obtenir pareil permis d'absence.

20.06

Griefs

Un maximum d'un (1) représentant autorisé du Syndicat peut, après en avoir avisé son supérieur immédiat, s'absenter de son travail pour discuter avec les représentants de l'Employeur de griefs ou mécontentes. Ces mêmes dispositions s'appliquent lors de rencontres convoquées par les représentants de l'Employeur.

20.07

Arbitrage

Lors de l'audition d'un grief ou d'une mécontente devant l'arbitre, un représentant syndical peut y assister, sans retenue de traitement, si sa présence est requise par le Syndicat.

20.08

Négociations

A l'occasion de négociations ou de conciliation pour fins de renouvellement de convention collective, un membre du Syndicat est autorisé à quitter son travail, sans retenue de traitement.

20.09

Congés sans solde

- a) Un employé qui désire prendre un congé sans solde pour un motif jugé valable par l'Employeur, peut obtenir la permission de s'absenter sans rémunération pour une période définie. La décision de l'Employeur n'est pas sujette à la procédure de griefs.
- b) Lors de congés sans solde, aucun employé n'acceptera 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, sous de fausses représentations, un congé sans solde, la permission accordée est automatiquement annulée au moment où l'Employeur en est informé, et l'employé est considéré comme ayant remis sa démission à compter de la date du début de son congé sans solde. Cette décision de l'Employeur est sujette à la procédure de griefs.
- d) Durant un congé sans solde autorisé, seule l'ancienneté s'accumule, sauf pour fins de promotion. A son retour, l'employé reçoit le traitement qu'il aurait reçu s'il était demeuré en service continu dans son emploi, y compris les bénéfices et avantages déjà acquis, à l'exception des augmentations statutaires correspondant proportionnellement à la durée de son congé.

## ARTICLE 21 - TRAITEMENT EN MALADIE

- 21.01 a) L'employé peut accumuler pour cause de maladie, au cours d'une année, un crédit en heures jusqu'à concurrence de trois (3) fois le nombre d'heures moyen de travail hebdomadaire prévu pour son emploi, à raison de 1/12 par mois complet de service, selon le tableau suivant:

NOMBRE D'HEURES HEBDOMADAIRES DE TRAVAIL	PLEIN TRAITEMENT
25	75
28	84
32	96
33.45	101.15
35	105

si dans le résultat il y a une fraction, le nombre est porté aux quinze (15) minutes près.

- b) Le droit au crédit des heures susmentionnées est acquis au premier mai de chaque année pour services rendus durant les douze (12) mois précédents.
- c) Ce nouveau crédit s'ajoute aux crédits accumulés et non utilisés des années antérieures.
- d) Pour l'employé dont le nombre d'heures hebdomadaires de travail est modifié, le crédit d'heures en maladie est converti de la façon suivante: le crédit actuel d'heures en maladie multiplié par le nombre d'heures hebdomadaires moyen de son nouvel emploi divisé par le nombre d'heures hebdomadaires moyen prévu pour son ancien emploi.
- e) Le traitement de l'employé absent à cause de maladie lui est payé en entier jusqu'à concurrence maximum de son crédit.
- f) Après épuisement des jours en maladie et des soixante (60) jours à demi-traitement au cours d'un exercice financier, l'employé a droit, dans l'exercice financier suivant, à un jour et quart (1 $\frac{1}{4}$ ) par mois complet de service à plein traitement, plus cinq (5) jours par mois complet de service à demi-traitement pour lequel il a été payé à plein traitement et à demi-traitement au cours de l'exercice financier précédent.
- 21.02 a) Après épuisement de son crédit, l'employé bénéficie du demi-traitement au cours de la même année pour un maximum d'heures égal à douze (12) fois le nombre d'heures hebdomadaires moyen prévu pour son emploi, à raison de 1/12 par mois complet de service selon le tableau suivant:

NOMBRE D'HEURES HEBDOMADAIRES DE TRAVAIL	DEMI- TRAITEMENT
25	300
28	336
32	384
33.45	405
35	420

si dans le résultat il y a une fraction, le nombre est porté aux quinze (15) minutes près.

- b) Le droit aux heures susmentionnées est acquis au premier mai de chaque année pour services rendus durant les douze (12) mois précédents.
- c) Pour l'employé dont le nombre d'heures hebdomadaires de travail est modifié, le crédit d'heures en maladie à demi-traitement est converti de la façon suivante: le crédit actuel d'heures en maladie multiplié par le nombre d'heures hebdomadaires moyen de son nouvel emploi divisé par le nombre d'heures hebdomadaires moyen prévu pour son ancien emploi.

Traitement en maladie (suite)

- 21.03 Toutefois, si la période d'absence à demi-traitement ne suit pas immédiatement la période d'absence à plein traitement, l'employé ne bénéficie du demi-traitement qu'à compter de la deuxième (2e) journée d'absence consécutive. La première (1ère) journée d'absence est alors sans traitement.
- 21.04 Aussi souvent qu'il le désire et dans tous les cas, l'Employeur peut faire examiner l'employé absent pour raison de maladie par un médecin de son choix. Le médecin décide si l'absence est motivée et il détermine la date à laquelle le malade peut reprendre son travail. L'employé a le droit de se faire représenter par son médecin. Si son médecin et celui de l'employeur diffèrent d'opinion, ils recommandent la nomination d'un troisième médecin dont la décision est finale. L'Employeur accepte le choix des deux médecins. Les honoraires du troisième médecin sont payés à parts égales par l'employeur et par l'employé concerné.
- 21.05 Lorsqu'un employé est mis à pied parce qu'il devient incapable de remplir son emploi par suite de maladie chronique ou incurable ou d'infirmité permanente, telles que reconnues par les professionnels de la santé, seule la procédure de l'alinéa précédent s'applique.
- 21.06 Dans le cas de maladie d'un membre de la famille immédiate de l'employé, lorsque personne de la maison autre que l'employé ne peut pourvoir aux besoins du malade, il est loisible à l'employé après en avoir informé son chef immédiat, d'utiliser son crédit en maladie; ce privilège ne doit s'appliquer que provisoirement et dans les cas d'urgente nécessité et l'employeur se réserve le droit de contrôler les faits.
- 21.07 Lors de sa mise à la retraite, de sa démission, de son renvoi ou de son décès, tout employé ou ses ayants droit bénéficient du solde d'"heures en maladie" accumulées à son crédit, payable au taux de son dernier traitement.
- 21.08 Pour les fins d'application des dispositions de l'alinéa 21.07 du présent article, l'employé n'a droit, pour l'année durant laquelle il abandonne le service qu'à 1/12 du nombre d'heures inscrit pour son emploi à l'alinéa 21.01 par mois complet de service.
- 21.09 L'employeur affiche une fois l'an, vers le quinze (15) juin, le nombre d'heures accumulé au crédit de chacun des employés au premier (1er) mai précédent.

ARTICLE 22 - CONGES PERSONNELS

- 22.01 L'employé ayant un (1) an de service peut, sur avis préalable d'une journée et en autant qu'il peut être remplacé sans frais additionnels pour l'Employeur, s'absenter cinq (5) fois au cours de l'exercice financier, le total des heures d'absence ne devant pas excéder le nombre d'heures de la semaine normale de travail de l'employé. Chaque absence est d'au moins une (1) heure, mais cette absence sera considérée pour une (1) fois. Ces absences sont déduites au crédit en maladie de l'employé. Si l'employé n'a pas de jours en maladie à son crédit, ces absences sont sans traitement.

Sur approbation du supérieur immédiat et en autant que l'employé en ait fait la demande dans les quinze (15) jours ouvrables précédents son départ pour vacances, ces jours d'absences peuvent être ajoutés à la période de vacances de l'employé.

ARTICLE 23 - AUGMENTATIONS STATUTAIRES

- 23.01 Les augmentations statutaires pour les employés de bureau sont accordées d'après le mode suivant:
- \$ 594. à compter du 1er décembre 1977 et \$639. à compter du 1er décembre 1978 annuellement pour les traitements de \$11,999.99 et moins jusqu'à ce que l'employé ait atteint le maximum de sa classification;
  - \$832. à compter du 1er décembre 1977 et \$894. à compter du 1er décembre 1978 annuellement pour les traitements de \$12,000.00 à \$19,999.99 jusqu'à ce que l'employé ait atteint le maximum de sa classification;
  - \$1,069. à compter du 1er décembre 1977 et \$1,149. à compter du 1er décembre 1978 annuellement pour les traitements de \$20,000.00 et plus jusqu'à ce que l'employé ait atteint le maximum de sa classification.
- 23.02 L'employé de bureau reçoit ces augmentations d'année en année, le jour anniversaire de la date de son entrée en service ou de sa promotion.
- 23.03 Les taux des salaires devant être payés aux employés occupant les diverses classifications apparaissent à l'annexe "A", laquelle fait partie intégrante des présentes.
- 23.04 Aucun employé ne subit de réduction de traitement par suite d'une réévaluation de son emploi et la mise en vigueur des nouvelles échelles de traitement.

ARTICLE 24 - PERFECTIONNEMENT

- 24.01 L'Employeur consent à rembourser à tout employé, 75% des frais d'inscription et de scolarité de tout cours, pourvu qu'il soit en relation directe avec la nature du travail exécuté par l'employé ou qui peut lui permettre d'accéder à un emploi supérieur.

ARTICLE 25 - TRAITEMENTS

- 25.01 A compter du 1er décembre 1977, ou de la date de sa nomination s'il est embauché après cette date, l'employé est rémunéré suivant les échelles de traitement prévues au plan de rémunération (annexe A) pour la période du 1er décembre 1977 au 30 novembre 1979
- 25.02 Le traitement individuel de l'employé au service de l'Employeur le 1er décembre 1977 ou embauché entre cette date et la date de la signature de la convention collective, qui n'a pas atteint le nouveau maximum de l'échelle de traitement prévue pour son emploi, est augmenté de 10%, ou à compter de la date de son embauchage selon le cas.
- 25.03 Cette augmentation en date du 1er décembre 1977, s'applique à l'employé en service à la date de la signature de la convention collective et à l'employé qui est décédé entre le 1er décembre 1977 et la date de la signature de la convention collective.
- 25.04 Le traitement individuel de l'employé en service au 1er décembre 1978 qui n'a pas atteint le nouveau maximum de l'échelle de traitement prévue pour son emploi, est augmenté de 7.5% à compter de cette dernière date.
- En aucun cas, le traitement ainsi augmenté ne peut dépasser le maximum de l'échelle de traitement pour les emplois au 1er décembre 1978 et ne peut être moindre que le minimum de l'échelle respective.

- 25.05 Nonobstant les alinéas précédents les commis de bar reçoivent un montant forfaitaire de \$1098 pour M. Michel Vandal et de \$1110 pour M. André Lanthier, pour la période du 1er décembre 1977 à la date de la signature de la convention.
- 25.06 A la date de la signature de la convention, le taux horaire du commis de bar est le salaire minimum prévu par la loi, auquel s'ajoute une commission de 11% des ventes brutes enregistrées dans la caisse.
- 25.07 L'Employeur garantit un traitement annuel minimum de \$14,500. pour les commis de bar (janvier à décembre). Cette garantie s'applique en autant que les commis de bar travaillent les heures régulières prévues à la convention, ainsi que les samedi, dimanche et lundi lorsque requis.
- Toutes heures d'absences, sauf la période de vacances, ne sont pas considérées comme étant au travail, et le montant minimum garanti est calculé au prorata des heures travaillées.

ARTICLE 26 - VERSEMENT DU TRAITEMENT

- 26.01 Le traitement annuel est réparti en cinquante-deux (52) versements effectués tous les jeudis avant-midi.
- Si un jour de paie coïncide avec un jour férié, le traitement est versé le jour ouvrable précédent.

ARTICLE 27 - ASSURANCE-VIE MALADIE

- 27.01 L'Employeur s'engage à verser 50% du coût total des primes établies lors de la mise en vigueur du plan d'assurance et ce pour la durée de la convention collective.
- Le plan sera déterminé après entente entre les parties, le document fourni par le syndicat, servira de base.
- 27.02 Tout employé doit prendre sa retraite à l'âge de 65 ans.

ARTICLE 28 - ACCIDENT DE TRAVAIL - ASSISTANCE JUDICIAIRE ET PROTECTION

- 28.01 Maladie et accident de travail
- a) Dans le cas d'accident subi ou de maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de son travail, l'employé reçoit son plein salaire jusqu'à son rétablissement complet. Cependant, les sommes payées par la Commission des accidents de travail ou par une assurance patronale de responsabilité civile sont payées directement à l'employeur.
- b) Les dispositions du paragraphe qui précède ne s'appliquent pas au règlement mensuel ou global accordé par la Commission des accidents de travail à cause d'une incapacité partielle ou totale.
- 28.02 L'Employeur assure, à ses frais la défense d'un employé poursuivi devant les tribunaux en raison d'événements survenus dans l'exercice ou en conséquence de l'exercice de son travail et convient de l'indemniser de toute obligation, jugement ou frais résultant d'une telle poursuite à la condition toutefois que les actes reprochés à l'employé ne constituent pas une faute lourde. Aux fins du présent article, l'Employeur se réserve le choix du ou des procureur(s) devant représenter l'employé poursuivi. Cependant, l'employé peut s'adjoindre à ses frais un ou des procureur(s) de son choix.

ARTICLE 29 - ANNEXES

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

annexe "A": liste des emplois et plan de rémunération;

annexe "B": liste d'ancienneté;

annexe "C": classification des employés de bureau et la date de leur nomination;

annexe "D": lettre d'intentions relatives aux activités du club social;

annexe "E": caisse de retraite;

annexe "F": description d'emploi et évaluation;

annexe "G": formule de retenue syndicale.

ARTICLE 30 - DUREE DE LA CONVENTION

30.01 La présente convention entre en vigueur le 1er décembre 1977 et le demeure jusqu'au 30 novembre 1979.

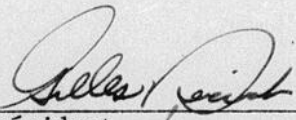
30.02 Les modifications apportées à la convention collective en vigueur le 30 novembre 1977 ne prennent effet qu'à compter de la date de la signature de la présente convention, sauf stipulation particulière dans l'un ou l'autre des alinéas.

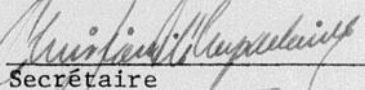
30.03 En cas de dénonciation, les dispositions de la présente convention collective demeureront en vigueur jusqu'à la date de la signature d'une nouvelle convention.

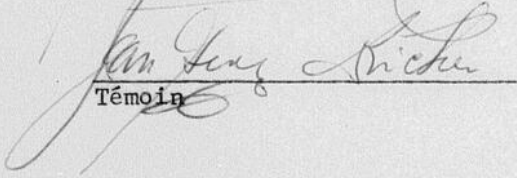
En foi de quoi les parties aux présentes ont signé à Montréal ce 2 ième jour de février 1979.

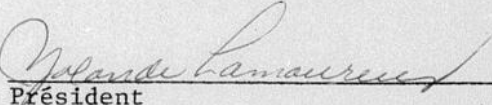
SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES  
MUNICIPAUX DE MONTREAL (SCFP)

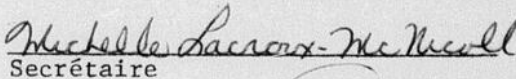
SYNDICAT DES EMPLOYES DU  
SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES  
MUNICIPAUX DE MONTREAL

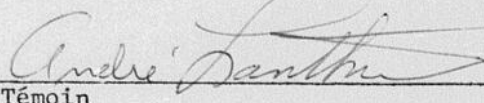
  
Président

  
Secrétaire

  
Témoin

  
Président

  
Secrétaire

  
Témoin

ANNEXE "A"LISTE DES EMPLOIS ET PLAN DE REMUNERATION

<u>Titre de l'emploi:</u>	<u>Plan de rémunération</u>	
	a/c du 77-12-01	a/c du 78-12-01
Commis grade 1	8078 - 10570	8684 - 11363
Préposé aux renseignements	8493 - 11699	9130 - 12576
Commis grade 2	8951 - 13938	9622 - 14983
Sténo-secrétaire	11715 - 13938	12594 - 14983
Secrétaire	13662 - 16324	14687 - 17548
Contrôleur	13662 - 21071	14687 - 22651
Préposé au service	5.50 h	5.91 h
Préposé au ménage (travaux légers)	5.50 h	5.91 h
Cuisinière	5.50 h	5.91 h
Commis de bar		(voir art. 25.06. et 25.07)

ANNEXE "B"LISTE D'ANCIENNETE

<u>Employés de bureau</u>	<u>Date d'entrée en service</u>
Yolande Lamoureux	63-03-27
Michele Lacroix-McNicoll	71-12-21
Arthur Côté	74-05-06
Nicole Carpentier	76-06-25
Monique Paquette	77-06-19
Jocelyne Durocher	77-10-06
Diane Mongrain	77-12-29
 <u>Commis de bar</u>	
Andre Lanthier	71-11-09
Michel Vandal	76-03-23
 <u>Préposé au service</u>	
Guy Manseau	76-10-13
 <u>Cuisinière</u>	
Madelaine Gravel	76-03-30
 <u>Préposé au ménage (travaux légers)</u>	
Nicole Picard	78-08-29

ANNEXE "C"CLASSIFICATION DES EMPLOYES DE BUREAU ET  
LA DATE DE LEUR NOMINATION.

<u>NOM</u>	<u>EMPLOI</u>	<u>NOMINATION</u>
Nicole Carpentier	Sténo-secrétaire	78-01-04
Arthur Côté	Contrôleur	74-05-06
Jocelyne Durocher	Commis grade 2	78-01-04
Michèle Lacroix-McNicoll	Secrétaire	77-12-12
Yolande Lamoureux	Secrétaire	77-12-12
Diane Mongrain	Préposé aux renseignements	77-12-29
Monique Paquette	Commis grade 1	78-01-03

ANNEXE "D"LETTRE D'INTENTIONS RELATIVE AUX ACTIVITES DU CLUB SOCIAL

Le nettoyage des tables doit se faire par le commis de bar, cependant l'Employeur s'engage à lui fournir une personne pour lui aider lorsque nécessaire.

Le dernier service du bar et de la cuisine doit être annoncé 10 minutes avant l'heure prévue de la fermeture.

L'employé ne devra d'aucune façon solliciter un pourboire et devra aviser en tout temps le client que le service est inclus.

ANNEXE "E"CAISSE DE RETRAITE

L'employeur et le syndicat s'engage à étudier conjointement et à mettre sur pied dans les plus brefs délais un régime de caisse de retraite.

SERVICES PASSES

L'employeur s'engage à verser pour les services passés un montant de 8% du salaire gagné (moins temps supplémentaire) par l'employé moins la cotisation déjà versée par l'employeur au régime de rentes du Québec et ce rétroactivement au 1er décembre 1973, cependant pour bénéficier de cette cotisation l'employé doit verser un montant de 5% du salaire gagné (moins temps supplémentaire) et en excluant le montant déjà versé au régime de rentes du Québec.

Nonobstant ce qui précède les services passés pour les commis de bar sont rétroactifs au 1er décembre 1977 et sujet aux conditions stipulées au paragraphe précédent.

En congé sans solde et sans traitement la cotisation de l'employeur est suspendue.

A son départ l'employé pourra retirer sa contribution avec intérêt au taux légal.

ANNEXE "F"DESCRIPTIONS D'EMPLOIS ET EVALUATION

Les parties conviennent qu'à la signature de la convention les emplois sont bien évalués. Dans les soixante (60) jours qui suivront la signature de la convention collective, les parties s'entendront pour procéder à la rédaction des descriptions d'emplois.

ANNEXE "C"AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE

Je, soussigné(e) \_\_\_\_\_  
 (nom) (prénom)

\_\_\_\_\_ (adresse domiciliaire) (no tél.)

\_\_\_\_\_ (emploi)

par les présentes, autorise l'Employeur à déduire de chaque versément de mon traitement, ma contribution syndicale dont le montant est ou sera fixé par l'assemblée générale du Syndicat; cette retenue commence avec le mois de \_\_\_\_\_ 197\_\_ et sera prélevée de chaque versement de mon traitement durant ce mois et chaque mois suivant tant que cette autorisation n'aura pas été révoquée par moi, le tout en conformité des dispositions de la convention collective de travail intervenue entre l'Employeur et le Syndicat, signée le 2 \_\_\_\_\_ février 1979 et de toute convention ultérieure.

Et j'ai signé cette demande et autorisation avec entente que j'ai le droit de révoquer cette autorisation entre le 90e et le 60e jour précédant la date d'expiration de toute convention collective de travail entre l'Employeur et le Syndicat mais non en dehors de cette période.

\_\_\_\_\_ (témoin) \_\_\_\_\_ (signature de l'employé)

DATEE à \_\_\_\_\_ le \_\_\_\_\_ 197\_\_.

ENTENTE NO. 1

SYNDICAT DES EMPLOYES DU S.F.M.M.

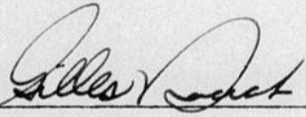
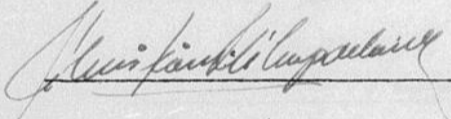
CONVENTION COLLECTIVE 1977-79

---

ENTENTE intervenue entre le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal et le Syndicat des employés du Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal, laquelle fait partie intégrante de la présente convention.

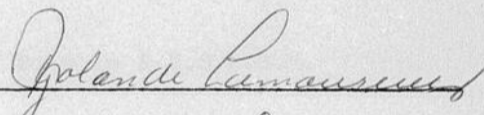
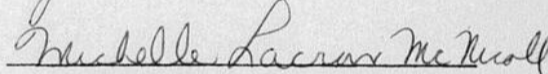
Sous réserve de l'acceptation, par le Ministère des consommations, coopératives et institutions financières, des modifications apportées aux Statuts et règlements du S.F.M.M., les employés du S.F.M.M. et du C.S.F.M.M. pourront, sur une base volontaire, adhérer au Fonds de secours maladie-accident rétroactivement au 1er novembre 1978, et selon les modalités convenues à l'alinéa 27.01.

Pour le S.F.M.M.

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

Date: \_\_\_\_\_

Pour le S.E.S.F.M.M.

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

Date: 1979-02-02

ENTENTE NO. 2

SYNDICAT DES EMPLOYES DU S.F.M.M.

CONVENTION COLLECTIVE 1977-79

---

ENTENTE intervenue entre le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal et le Syndicat des employés du Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal, laquelle fait partie intégrante de la présente convention.

ASSURANCE-VIE

Les parties s'entendent pour que l'indemnité, à être versée au décès d'un employé, soit fixée à une fois son salaire annuel et pour qu'une garantie soit reliée aux personnes à charge ( \$2000 pour le conjoint et pour les enfants \$500. de 24 heures à 2 ans et \$1000. pour 2ans et plus).

L'Employeur assume 50% du coût de la prime tel que convenu à l'alinéa 27.01.

Pour le S.F.M.M.

Pour le S.E.S.F.M.M.

*Gilles Pichet*  
*Christiane Chaplain*  
Date: \_\_\_\_\_

*Yolande Lemaire*  
*Michelle Lacroix-McNeill*  
Date: 1979-02-02