

DÉPÔT 3467-8

COL BLANC = 49
COT BIELO = 22

Dépôt N°: 85 09 006

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

03467-8

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-1907-07
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-06-27	85-08-26		85-06-27	86-12-31	67

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Fonctionnaires Municipaux de Granby 87 rue Principale Granby, QC. J2G 2T7	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Ville de Granby Att: M. Alain Duval Directeur du personnel 87 rue Principale Granby, QC. J2G 2T8
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties L	Région <u>06-01</u> Activité <u>9510 (11)</u> Affiliation <u>12</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes →

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David/dg	85-09-04

Pour renseignements 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 - 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 - 873-4357

1907-07

3141 01 01



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Entre:

LA VILLE DE GRANBY,
ci-après appelée "LA VILLE"

Et:

LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES
MUNICIPAUX DE GRANBY,

Affilié à la Centrale des
Syndicats Démocratiques (CSD),

ci-après appelé "LE SYNDICAT".

Du 1er janvier 1985 au 31 décembre 1986

M
SL
1985

TABLE DES MATIERES

<u>Article</u>	<u>Sujet</u>	<u>Page</u>
1	Juridiction	1
2	Nullité de la convention	1
3	Définition des termes	1
4	Droits de direction	3
5	Régime syndical	4
6	Liberté d'action syndicale	5
7	Affichage d'avis	6
8	Heures de travail	6
9	Temps supplémentaire	9
10	Rappel au travail	11
11	Jours de fêtes chômés et payés	11
12	Congés sociaux	13
13	Vacances annuelles payées	15
14	Congés payés en cas de maladie	17
15	Maladie et accident de travail	19
16	Ancienneté	20
17	Application de l'ancienneté	21
18	Salaires et classifications	23
19	Versement périodique	25
20	Plan de pension	25
21	Assurance collective	25
22	Uniformes et équipements	26
23	Mesures disciplinaires	27
24	Conditions spéciales de travail	29
25	Congés parentaux	29
26	Congés sans solde	31

3

R. M.
PL
EL

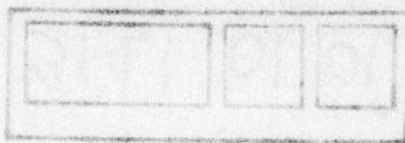
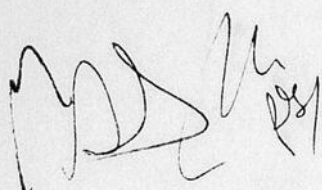


TABLE DES MATIERES

<u>Article</u>	<u>Sujet</u>	<u>Page</u>
27	Procédure et règlement de griefs	32
28	Evaluation des emplois	34
29	Lieu de résidence	36
30	Comité de relations de travail	36
31	Santé et sécurité au travail	36
32	Stationnement	37
33	Protection aux employés	37
34	Annexes	37
35	Durée de la convention et rétroactivité	37
Annexe A	Salaires	39
Annexe B	Liste d'ancienneté des employés à la date de la convention	44
Annexe C	Liste officielle des emplois régis par la présente convention	49
Annexe D	Dispositions particulières - Poste de secrétaire (demi-temps) - Direction générale et greffe	52


sl

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Entre:

LA VILLE DE GRANBY,
ci-après appelée "LA VILLE",

Et:

LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES
MUNICIPAUX DE GRANBY,

Affilié à la Centrale des
Syndicats Démocratiques (CSD),
ci-après appelé "LE SYNDICAT".

B

[Signature]

[Signature]

Article 1 - JURIDICTION

1.01 La présente convention s'applique à la Ville de Granby et ses employés couverts par le certificat de reconnaissance émis par la Commission de Relations Ouvrières de la Province de Québec, à l'exception des personnes automatiquement exclues par la Loi.

La présente convention ne s'applique pas aux salariés temporaires, à temps partiel ou sur appel oeuvrant à la Piscine Miner ou au Palais des Sports.

1.02 Si, une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte du certificat d'accréditation, il appartient à l'organisme et/ou fonctionnaire compétent, en vertu du Code du Travail, d'interpréter le sens de ce texte, et aucun tribunal d'arbitrage ne pourra être appelé à se prononcer sur cette interprétation.

1.03 Reconnaissance

La Ville reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des employés régis par le certificat de reconnaissance en vigueur, sur toute matière relative à la convention collective.

1.04 Un employé de la Ville, non régi par la présente convention collective, ne doit pas exécuter du travail normalement fait par des employés régis par la présente convention, sauf dans les cas d'urgentes nécessités, d'entraînement et de force majeure.

Article 2 - NULLITE DE LA CONVENTION

2.01 Tout article des présentes qui est ou deviendrait en contradiction avec la législation du pays ou de la province est nul et non avenu, sans toutefois pour cela affecter la validité des autres dispositions de la présente convention collective de travail.

Article 3 - DEFINITION DES TERMES

Four les fins d'application des présentes, les termes qui suivent ont la

M
AS
sl

signification qui leur est ci-après indiquée:

- 3.01 Les mots "employé permanent" désignent tout employé dont l'emploi est requis et nécessaire au fonctionnement normal, ordinaire et ininterrompu du service régulier de la Ville et qui aura complété, à la satisfaction de la Ville, une période d'essai d'au moins six (6) mois de service continu.
- 3.02 Les mots "employé à l'essai" désignent tout employé embauché à titre d'essai, et qui n'a pas complété six (6) mois de service continu pour la Ville. Ces salariés ont droit aux bénéfices de la présente convention, sauf en ce qui a trait à l'assurance-collective et au plan de pension.
- 3.03 Les mots "employé temporaire" désignent tout nouveau salarié embauché, de façon occasionnelle, pour occuper un poste régulier de l'administration laissé momentanément vacant par un employé permanent dont l'absence, pour congé de maternité, de maladie ou accident, d'accident du travail ou maladie professionnelle, de congés sans solde pour perfectionnement ou autre congé sans solde, est motivée auprès de l'administration. Ces salariés ont droit aux bénéfices de la présente convention quant aux clauses suivantes: heures de travail, temps supplémentaire, fêtes chômées et payées, congés sociaux relatifs aux décès.

Le salaire est fixé au minimum de la classe pour laquelle il est embauché. La retenue syndicale s'effectuera dès la première rémunération.

- 3.04 Les mots "employé surnuméraire" désignent tout nouveau salarié embauché de façon intermittente et/ou pour une période définie. Ces salariés ont droit aux bénéfices de la présente convention quant aux clauses suivantes: heures de travail, temps supplémentaire, fêtes chômées et payées, congés sociaux relatifs aux décès.

Le salaire est fixé à l'échelon minimum de la classe 1 de l'échelle des salaires, ou à l'échelon minimum de la classe 4 de l'échelle des salaires lorsque ledit emploi nécessite une formation collégiale spécialisée d'une durée de deux (2) à trois (3) années (C.E.C. ou D.E.C.). La retenue

syndicale s'effectuera dès la première rémunération.

Il est entendu que la période de travail de ces salariés n'excède pas six (6) mois d'une même année ou six (6) mois consécutifs de travail continu. Par travail continu, on entend la période comprise entre la date d'embauche et la date de mise à pied.

Advenant qu'un employé surnuméraire excède la période maximum prévue ci-dessus, le Syndicat avise par écrit le Directeur du personnel ou son remplaçant qui devra mettre à pied l'employé surnuméraire dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réception de l'avis du Syndicat. La Ville ne pourra alors remplacer l'employé surnuméraire ainsi mis à pied, par une autre employé surnuméraire à moins qu'un délai de trois (3) mois soit écoulé depuis la date de la mise à pied.

- 3.05 Les mots "employé subventionné" désignent tout salarié embauché selon les termes et conditions des divers programmes gouvernementaux de subvention visant la création d'emploi et l'aide aux municipalités. Ces salariés peuvent avoir le statut d'employé temporaire ou surnuméraire.

Nonobstant les articles 3.03 et 3.04, la période d'emploi de l'"employé subventionné" est celle prévue au programme de subvention.

- 3.06 Afin de faciliter l'application des dispositions du présent article, la Ville convient d'aviser tout nouvel employé du statut et de la classification qui lui sont accordés et transmet cette information au Syndicat. La Ville lui remettra également un dossier complet, contenant les divers avantages sociaux, bénéfices marginaux, ainsi qu'une copie de la convention collective.

Article 4 - DROITS DE DIRECTION

- 4.01 Subordonnement au terme de la présente convention collective, le Syndicat reconnaît à la Ville le droit à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion.
- 4.02 Le Syndicat reconnaît que la Ville possède le droit et le pouvoir, sujets aux dispositions de cette convention, de:

M
sl

- a) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;
- b) établir, modifier et amender des règlements raisonnables qui doivent être observés par les employés, à la condition que ces règlements ne soient pas incompatibles avec les dispositions de cette convention;
- c) embaucher, congédier, suspendre et discipliner les employés, sous réserve qu'un employé peut soumettre un grief s'il croit qu'une mesure disciplinaire, qui lui a été imposée, l'a été sans cause juste et raisonnable, ou qu'en exerçant les droits mentionnés au présent sous-paragraphe, la Ville agit de façon contraire aux dispositions de cette convention.

Article 5 - REGIME SYNDICAL

- 5.01 Tout employé, assujetti à la présente convention, doit, comme condition du maintien de son emploi, être membre en règle du Syndicat pour la durée de la présente convention.
- 5.02 Tout nouvel employé, soumis à la convention, doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre en règle du Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables de son embauchage et le demeurer pendant la durée de la présente convention.
- 5.03 En cas de refus, par un employé, de se conformer aux conditions prévues aux paragraphes 5.01 et 5.02 ci-dessus, celui-ci est mis à pied le vendredi qui suit la réception, par la Ville d'un avis écrit du Syndicat.
- 5.04 La Ville retient sur la paie de chaque employé assujetti à la présente convention, un montant d'argent égal à la cotisation syndicale fixée par le Syndicat et elle en fait remise à celui-ci dans les quinze (15) premiers jours du mois qui suit. La Ville fournit, en même temps, une liste des employés pour lesquels elle a effectué une retenue, ainsi que le montant individuel de cette retenue.
- 5.05 Nonobstant les dispositions 5.01, 5.02 et 5.03 qui précèdent, la Ville n'est pas

pour ces activités, et la Ville ne paie, au cours d'une même année fiscale, qu'un maximum de trente (30) jours ouvrables de salaire, comme congés payés pour telles activités syndicales, à l'ensemble des membres choisis en vertu des dispositions du paragraphe 6.02.

- 6.04 Si le Syndicat requiert les services d'un conseiller syndical, la Ville s'engage à le recevoir sur rendez-vous, à la demande du Syndicat comme représentant extérieur du Syndicat.
- 6.05 La Ville met à la disposition du Syndicat un local où ce dernier peut tenir ses réunions de l'exécutif et rencontrer les membres qui ont des problèmes à discuter avec le représentant du Syndicat.
- 6.06 La Ville accorde, au représentant dûment mandaté du Syndicat, une période de deux (2) heures par semaine pour lui permettre de s'occuper des affaires du Syndicat et ce, sans retenue de salaire. Cette période est déterminée par le Syndicat et peut être changée de semaine en semaine. Cependant, le Syndicat devra en aviser la Ville au préalable.

Article 7 - AFFICHAGE D'AVIS

- 7.01 Les avis du Syndicat peuvent être affichés dans les départements, aux endroits habituels, ou sur des tableaux désignés par l'administration de la Ville. Aucun document ne sera ainsi affiché ou distribué sans avoir été, au préalable, approuvé par le Directeur du personnel ou son remplaçant, à l'exception des avis d'assemblées.

Article 8 - HEURES DE TRAVAIL

- 8.01 La semaine régulière de travail, pour les employés couverts par la présente convention, est de cinq (5) jours ouvrables, du lundi au vendredi inclusivement, et est répartie de la façon suivante:

l'avant-midi de 08 h 30 à 12 h 00 et
l'après-midi de 13 h 30 à 16 h 30.

- 8.02 Exceptions

a) Commis à l'emploi-commis à l'équipement

La semaine de travail de ces salariés

est de cinq (5) jours ouvrables, du lundi au vendredi inclusivement, et comporte trente-sept heures et demie (37.5) de travail, réparties de la façon suivante:

de 8 h 00 à 12 h 00 et de 13 h 30 à 17 h 00 pour un commis; de 8 h 00 à 11 h 30 et de 13 h 00 à 17 h 00 pour l'autre commis.

b) Personnel de bibliothèque et cinémathèque

Du lundi au vendredi inclusivement de 13 h 00 à 20 h 00; avec une (1) heure de souper. Le samedi de 9 h 00 à 12 h 00, sauf les mois de juillet et août. Quant au travail du samedi, l'employé travaille un (1) samedi par deux (2) semaines selon l'usage connu.

c) Personnel au Palais des Sports

Le nombre d'heures de travail des aides-gérants et de la secrétaire-aide-gérant sera réparti de la façon suivante:

1. Pour la période du 1er septembre au 31 mars, quarante (40) heures par semaine selon la cédule établie et deux (2) jours de congés consécutifs par semaine, pourvu que ces jours ne soient pas en fin de semaine.
2. Du 1er avril au 31 août, vingt-quatre (24) heures par semaine, selon la cédule convenue entre les parties, cédule qui doit aussi faire mention des jours de congés.

d) Personnel à la Piscine Miner

La semaine normale de travail de l'assistant-gérant, de la monitrice en chef et des monitrices régulières à la Piscine est, en moyenne, de quarante (40) heures réparties selon une cédule préparée par le Gérant de la Piscine Miner.

La semaine normale de travail de la caissière régulière de la Piscine est, en moyenne, de trente-deux heures et demie (32 1/2 h) réparties selon une cédule préparée par le Gérant de la Piscine Miner.

M
D
se

e) Personnel affecté aux parcomètres et stationnement

La semaine régulière du préposé aux parcomètres et stationnement et de l'aide-préposé aux parcomètres et stationnement comporte quarante (40) heures de travail réparties de la façon suivante:

- du lundi au vendredi: de 8 h 30 à 12 h 00 l'avant midi et de 13 h 00 à 17 h 00 l'après-midi.

- le jeudi en soirée ou le vendredi en soirée ou le samedi: en sus des heures de travail énoncées ci-dessus, la semaine régulière de travail du préposé aux parcomètres et stationnement et de l'aide-préposé aux parcomètres et stationnement se complète par une (1) période de travail régulière variable d'une durée continue de deux heures et demie (2 h 30), ladite période de travail devant s'accomplir à chaque semaine, selon une cédule préparée par la Ville un (1) mois à l'avance.

Afin de faciliter l'application de la présente disposition, l'employé occupant le poste de préposé aux parcomètres et stationnement ou d'aide-préposé aux parcomètres et stationnement sera rémunéré sur une base hebdomadaire de quarante (40) heures du lundi au vendredi inclusivement, et à raison d'une (1) journée régulière moyenne établie sur la base de huit (8) heures par jour. La Ville ne devra cependant pas cédule ladite période variable de deux heures et demie (2 h 30) sur un jour de fête chômé et payé prévu par la présente convention.

f) Responsable de laboratoire - station d'épuration des eaux usées

La semaine régulière de travail du responsable de laboratoire à la station d'épuration des eaux usées est de cinq (5) jours ouvrables du lundi au vendredi inclusivement, et est répartie de la façon suivante:

- l'avant-midi de 8 h 00 à 12 h 00 et

[Handwritten signature]
[Handwritten initials]

l'après-midi de 13 h 00 à 17 h 00.

g) Répartiteurs d'appels - Service de Secours et protection

Lorsque la Ville donnera officiellement suite à son projet de remplacer les policiers à la console du service de secours et de protection par des répartiteurs civils, l'horaire de travail des répartiteurs d'appels sera de quarante (40) heures par semaine, répartie selon une cédule établie par la direction, ladite cédule comportant une rotation sur trois (3) quarts de travail (jour, soir, nuit). Les détails de cet horaire pourront ultérieurement être établis sur entente entre la Ville et le Syndicat.

8.03 Période de repos

La Ville accorde, à tout employé, une période de repos de quinze (15) minutes, respectivement l'avant-midi et l'après-midi, et ce, selon la politique connue des parties.

8.04 Département des taxes

Afin de permettre aux caissiers/ières de balancer leur caisse et de compléter leur journée régulière de travail, les portes du département des taxes fermeront dix (10) minutes avant la fin de l'avant-midi, soit à 11 h 50, et dix (10) minutes avant la fin de l'après-midi de travail, soit à 16 h 20.

Article 9 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

9.01 Tout travail requis d'un employé couvert par la présente convention, en dehors de ses heures régulières de travail, de sa journée régulière de travail, stipulées à l'article 8 précédent, sera considéré temps supplémentaire et rémunéré au taux de cent cinquante pour cent (150%) du salaire horaire de l'employé concerné, basé sur son traitement hebdomadaire divisé par trente-deux heures et demie (32 1/2 heures) de travail par semaine. Tout travail supplémentaire accompli le dimanche et les jours de fêtes chômés et payés sera rémunéré au taux de deux cent pour cent (200%) du salaire horaire de l'employé concerné, basé

Handwritten signatures and initials, including a large 'M' and 'sl'.

sur son traitement hebdomadaire divisé par trente-deux heures et demie (32 1/2 heures).

- 9.02 Tout travail en temps supplémentaire dans un service est accordé à l'employé appelé à accomplir tel travail en temps régulier dans ledit service. Toutefois, dans les cas où deux (2) ou plusieurs employés accomplissent le même emploi, le temps supplémentaire est alors réparti aussi équitablement que possible entre les salariés du service accomplissant le même emploi. Cette répartition se fait sur une base rotative et selon le principe de l'ancienneté.

S'il devient nécessaire de requérir des salariés en dehors du service où se fait ce travail supplémentaire, il est offert aux salariés les plus anciens, suivant la liste d'ancienneté et qui sont capables d'exécuter le travail en question. Le principe de la répartition s'applique dans ce cas.

- 9.03 Pour les fins d'application de la présente clause, tout fraction d'un quart (1/4) d'heure en temps supplémentaire, sera considérée comme l'équivalent de quinze (15) minutes.

- 9.04 L'employé requis de travailler pendant un minimum de deux (2) heures consécutives en temps supplémentaire, bénéficie d'une période de repos de quinze (15) minutes sans perte de salaire.

- 9.05 Tout travail supplémentaire doit, au préalable, être autorisé par le directeur général.

- 9.06 a) L'employé peut convertir en jour(s) de congé la rémunération prévue à l'article 9.01 pour du travail effectué en temps supplémentaire et ce, jusqu'à concurrence de quinze (15) jours, ou plus sur autorisation expresse du Directeur du personnel ou son remplaçant.

- b) Suivant ce principe, le temps supplémentaire qui est normalement rémunéré à 150% en vertu de l'article 9.01 est converti en jour(s) de congé à raison de 150% du temps supplémentaire effectué. Le temps supplémentaire, qui est normalement rémunéré à 200% en vertu de l'article 9.01 est converti en jour(s) de congé à raison de 200% du temps supplémentaire effectué.

- c) Pour fins d'application des paragraphes a) et b) qui précèdent,

3
SL
V
R
K9

l'employé doit utiliser lesdits congés accumulés par journée(s) ou demi-journée(s), après approbation du supérieur immédiat.

d) Ledit (lesdits) jour(s) ou demi-jour(s) devra (devront) cependant être utilisé(s) entre le premier janvier et le 31 décembre de l'année en cours. A défaut pour l'employé d'utiliser ce (ces) jour(s) ou demi-jour(s) de congé dans le délai prévu, il(s) sera (seront) remboursé(s) au taux de son salaire régulier, de l'année de référence.

e) Le solde des heures supplémentaires non transformées en jour(s) ou demi-jour(s) de congé pour la raison qu'elles ne complètent pas un jour ou demi-jour sera remboursé selon les dispositions de l'article 9.01.

L'employé qui utilise de façon consécutive des jours de vacances de sorte qu'il atteigne le maximum prévu à l'article 13.03 ne pourra utiliser consécutivement à cette période maximum d'absence pour vacances, ledit (lesdits) jour(s) de congé pour temps supplémentaire, à moins d'une autorisation spéciale de la Ville.

L'employé peut également, moyennant un préavis préalable à la Ville de dix (10) jours ouvrables, se faire rembourser, au taux de son salaire régulier, lesdits jours de congés pour temps supplémentaire accumulés et non utilisés.

Article 10 - RAPPEL AU TRAVAIL

10.01 Tout employé obligé de revenir au travail après l'avoir quitté reçoit une rémunération selon les stipulations de l'article 9, mais cette rémunération ne doit jamais être inférieure à quatre heures et demie (4 1/2 heures) à son taux de salaire régulier, et à aucune occasion, cet employé n'est obligé d'accepter du travail autre que celui pour lequel on lui a demandé de revenir.

Article 11 - JOURS DE FETES CHOMES ET PAYES

11.01 Les jours suivants seront des jours

Handwritten signatures and initials: "sl", "M", "R", "R".

chômés et payés au taux de salaire régulier des employés:

- le Jour de l'An;
- le Lendemain du Jour de l'An;
- le Vendredi Saint;
- le Lundi de Pâques;
- la Fête de Dollard;
- le Jour de la Fête Nationale;
- le Jour de la Confédération;
- la Fête du Travail;
- le Jour d'Action de Grâce;
- la Veille de Noël;
- le Jour de Noël;
- le Lendemain de Noël;
- la Veille du Jour de l'An;

Les jours de fêtes proclamés par les gouvernements fédéral et provincial et les fêtes déclarées civiques par Monsieur le Maire et le Conseil municipal.

Afin de permettre la fermeture des bureaux de l'Hôtel de Ville pendant la période annuelle des Fêtes, la Ville accorde les congés chômés et payés suivants:

En 1985: La Ville accorde deux (2) congés chômés et payés additionnels qui devront être pris les 27 et 30 décembre 1985.

En 1986: La Ville accorde deux (2) congés chômés et payés additionnels qui devront être pris les 29 et 30 décembre 1986.

11.02 Si l'un des jours chômés et payés mentionné à l'article 11.01 tombe un samedi il sera devancé au dernier jour ouvrable de la semaine.

Si l'un des jours chômés et payés mentionné à l'article 11.01 tombe un dimanche, il sera remis au premier jour ouvrable de la semaine.

Lorsque le congé tombe le vendredi ou le samedi les salariés de la bibliothèque ne sont pas tenus de travailler le samedi.

11.03 Le commis à l'emploi et le commis à l'équipement bénéficient du même nombre de jours de congé que les employés oeuvrant à l'Hôtel de Ville, mais cependant ils les célèbrent au même moment que les employés manuels.

SC
[Handwritten signatures and initials]

11.04 Les aides-gérants et la secrétaire-aide-gérant du Palais des Sports bénéficient du même nombre de jours de congé que les employés oeuvrant à l'Hôtel de Ville, mais cependant, dans leur cas, la Ville ne tiendra pas compte, le cas échéant, des dates de report mentionnées à l'article 11.01 en ce qui a trait à la période s'étendant de la Veille de Noël au Lendemain du Jour de l'An inclusivement; ce qui signifie donc que les fêtes de la Veille de Noël, de Noël, du Lendemain de Noël, de la Veille du Jour de l'An, du Jour de l'An et du Lendemain du Jour de l'An sont, dans leur cas, célébrées aux dates normales.

11.05 Tout employé requis par la Ville de travailler en temps supplémentaire un de ces jours chômés, mentionnés dans le présent article, aura droit à la remise de son congé à une autre journée ou au paiement au taux du temps supplémentaire, à son choix.

Article 12 - CONGES SOCIAUX

12.01 Tout employé peut s'absenter de son travail sans perte de salaire, dans les cas suivants:

- a) Lors de son mariage: cinq (5) jours;
- b) Lors du mariage d'un enfant: deux (2) jours, soit la veille et le jour du mariage;
- c) Lors du mariage du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur: le jour du mariage;
- d) Lors du décès du père, de la mère, du conjoint, d'un enfant: cinq (5) jours;
- e) Lors du décès du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la soeur, du gendre et de la bru: trois (3) jours;
- f) Lors du décès du beau-frère, de la belle-soeur, des grands-parents, d'un petit-enfant: le jour des funérailles;
- g) Lors du décès d'un(e) employé(e) régulier(ère) régi(e) par la présente convention: une demie (1/2) journée pour les funérailles (le président du Syndicat et les employés du service ou division

sl
M
C
R

concerné), en considération cependant des besoins du service ou de la division.

- 12.02 Dans le cas de décès, les jours compteront de la date du décès et seront payés seulement s'ils concident avec des jours ouvrables. Cependant, le jour des funérailles est couvert même s'il est en dehors du délai.
- 12.03 Le ou ces jours de congés prévus dans le présent article ne seront pas accordés s'ils coïncident avec l'un ou l'autre des jours de congés inscrits dans la présente convention.
- 12.04 Dans les cas ci-dessus mentionnés, si le mariage ou les funérailles ont lieu à plus de cent cinquante (150) kilomètres de Granby, l'employé a droit à un (1) jour additionnel.
- 12.05 Pour bénéficier des congés prévus dans le présent article, l'employé doit fournir sur demande de la Ville, la preuve ou l'attestation de ces faits.
- 12.06 Le salarié qui agit comme juré, reçoit de la Ville la différence entre le montant reçu pour agir en cette qualité et la paie qu'il aurait reçue, selon son horaire régulier, pour tout jour où sa fonction de juré ne lui permet pas de se présenter à son travail.
- 12.07 L'employé qui est demandé comme témoin de la Ville dans une cause où elle est l'une des parties, reçoit son salaire régulier pour le temps où sa qualité de témoin ne lui permet pas de se présenter à son travail selon son horaire régulier.
- 12.08 Pour les fins d'interprétation du présent article 12 le mot "conjoint" désigne:
1. La personne légalement mariée à un employé jusqu'à l'événement ouvrant droit aux congés pour devoirs sociaux ou à défaut;
 2. La personne de sexe opposé qui, au cours des trois (3) dernières années précédentes immédiatement l'événement, ou cours de l'année précédente immédiatement l'événement si un enfant est né de cette union, a cohabité en permanence avec un employé; en plus l'employé l'a publiquement représenté comme son conjoint et, au moment de l'événement, l'un et l'autre était célibataire, veuf

ou divorcé et n'était pas séparé de fait depuis plus de trois (3) mois. Le fardeau de prouver ce lien appartient à l'employé.

Article 13 - VACANCES ANNUELLES PAYEES

13.01 Les employés régis par la convention sont qualifiés pour des vacances annuelles de la façon suivante:

- a) Après douze (12) mois de service continu: à dix (10) jours ouvrables de vacances payées à son taux de salaire régulier.

Avant douze (12) mois de service continu, l'employé a droit à la proportion des mois travaillés de vacances payées à son taux de salaire régulier et ce, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables.

- b) Après trois (3) ans de service continu: à quinze (15) jours ouvrables de vacances payées à son taux de salaire régulier.

- c) Après sept (7) ans de service continu: à vingt (20) jours ouvrables de vacances payées à son taux de salaire régulier.

- d) Après seize (16) ans de service continu: à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances payées à son taux de salaire régulier.

- e) A compter de vingt-six (26) ans de service continu et moins de trente (30) ans de service continu: à une journée ouvrable additionnelle de vacances payées à son taux de salaire régulier pour chaque année additionnelle de service continu.

- f) Après trente (30) ans de service continu: à trente (30) jours ouvrables de vacances payées à son taux de salaire régulier.

AL M
sl [Signature] [Signature]

13.02 Pour les fins de calcul des années de service prévues aux paragraphes 13.01 a), b), c), d), e) et f), la période de service continu sera considérée complétée si elle atteint le chiffre requis à une date quelconque au cours de l'année civile.

13.03 La période de vacances sera déterminée par la Ville et celle-ci tiendra compte, dans la mesure du possible, du choix exprimé par les employés, selon l'ordre d'ancienneté dans leur département respectif.

Tout litige en rapport avec le choix de la période de vacances d'un employé pourra être soumis, pour discussion, au comité de relations de travail.

La période de prise de vacances ne sera pas plus de quinze (15) jours ouvrables consécutifs, à moins d'une autorisation spéciale de la Ville.

13.04 La période de prise de vacances sera comprise entre le 1er janvier de l'année en cours et le 30 avril de l'année subséquente. La rémunération des vacances sera remise avant le départ de l'employé pour ses vacances. Tout jour chômé mentionné à l'article 11, coïncidant avec la période de prise de vacances, sera compensé par une journée additionnelle de vacances.

13.05 Si, pour une raison ou pour une autre, un employé vient à quitter le service de la Ville, il recevra, en guise de paiement de ses vacances, la rémunération, au taux de son salaire régulier, des jours de vacances auxquels il a droit en vertu de son service continu pour la Ville, en proportion cependant des mois de service accomplis depuis le début de l'année en cours.

13.06 Les vacances ou les congés fériés reportés ne seront pas cumulatifs d'une année à l'autre, et l'employé qui, le 30 avril, n'aura pas pris ses vacances de l'année précédente ou ses congés fériés, les perdra sans aucune forme de compensation monétaire.

13.07 a) L'employé absent de son travail pour cause d'invalidité (assurance-salaire ou accident de travail) pour une période de plus de six (6) mois continue dans l'année aura droit à ses vacances annuelles, tel que spécifié à l'article 13.01, mais ce bénéfice sera ajusté au prorata des mois effectivement travaillés dans l'année.

- b) L'employé ayant été raisonnablement dans l'impossibilité de prendre ses vacances avant le 30 avril suite à une absence prolongée pour cause de maladie ou accident, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, pourra ajourner ses jours de vacances à une autre période sur entente avec son supérieur. En pareil cas, le paragraphe a) ci-dessus peut également s'appliquer.

Les jours ainsi reportés devront alors être utilisés dans les six (6) mois du retour au travail de l'employé, faute de quoi ils seront annulés sans aucune forme de compensation monétaire.

13.08 Par exception à ce qui précède, le préposé aux parcomètres et stationnement ou l'aide-préposé aux parcomètres et stationnement ne doit pas s'absenter en vacances annuelles un jeudi ou un vendredi où il est tenu de travailler un total de dix (10) heures, à moins:

- a) que son absence en vacances annuelles couvre une (1) semaine complète, c'est-à-dire du lundi au vendredi inclusivement;
- b) que cette absence en vacances annuelles ne fasse l'objet d'un accord du supérieur immédiat quant à la période de reprise des deux (2) heures de vacances à reprendre, sans rémunération additionnelle, dans de telles circonstances.

Article 14 - CONGES PAYES EN CAS DE MALADIE

14.01 Au début de chaque année, sept (7) jours de congé-maladie ou accident, autre que maladie ou accident de travail, sont portés au crédit de l'employé. Lorsque celui-ci s'absente pour cause de maladie ou accident, il a droit au paiement des jours ouvrables où il est absent et ce paiement est puisé à même sa banque de sept (7) jours et ce, jusqu'à ce que le régime d'assurance-salaire s'applique.

14.02 Lorsqu'il doit s'absenter pour cause de maladie d'un membre de sa famille ou pour aller subir des examens médicaux, pour lui-même ou un membre de sa famille, il pourra puiser à même cette banque de sept (7) jours de congés-maladie ou accident, à

M

sl

le
PH

la condition que ladite banque ne soit pas épuisée.

14.03 Lorsque ladite banque de maladie est épuisée au cours d'une année, l'employé n'est pas rémunéré pour ces absences pour cause de maladie ou accident, y compris le délai de carence de quatre (4) jours requis pour devenir admissible au régime d'assurance-salaire.

14.04 A la fin de l'année, les jours de congé-maladie ou accident non utilisés sont payés à l'employé au taux de son salaire régulier. Ce paiement s'effectue à la période de paie la plus rapprochée du 15 décembre de chaque année. Si en date du 15 décembre de l'année l'employé est absent pour cause de maladie ou d'accident, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les jours de congés-maladie non utilisés deviennent payables à son retour au travail. Lesdits jours de congé-maladie sont alors remboursés à l'employé au taux du salaire de l'année à laquelle ils se réfèrent.

Nonobstant ce qui précède, la Ville n'est pas tenue de payer les jours de maladie non utilisés, si l'employé ne justifie pas d'au moins trois (3) mois de travail effectif dans l'année où de tels jours sont portés à son crédit.

14.05 Lors d'une cessation d'emploi, les jours de congé-maladie ou accident, au crédit de l'employé, sont payables au prorata des mois de service continu accomplis depuis le début de l'année, après déduction des jours déjà payés durant l'année concernée.

14.06 L'employé qui entre au service de la Ville durant l'année se voit attribuer, au terme de sa période de probation, un crédit de jours de congé-maladie ou accident, utilisables de la façon mentionnée ci-avant, au prorata des mois travaillés jusqu'à la fin de l'année et ce, jusqu'à concurrence de sept (7) jours.

14.07 La Ville peut faire examiner par son propre médecin, l'employé malade et ce, aussi souvent qu'elle le désire. Le médecin de la Ville décide si l'absence est motivée et détermine la date à laquelle le malade peut reprendre son travail. En cas de désaccord avec le médecin de l'employé et celui de la Ville, un troisième médecin nommé conjointement par la Ville et le Syndicat tranche le litige. A défaut d'entente entre

les parties, pour le choix du troisième médecin, ce dernier sera nommé sur entente entre les médecins de chaque partie.

14.08 Tout employé absent pour cause de maladie ou d'accident pour une période excédant trois (3) jours ouvrables devra fournir à la Ville une attestation d'un médecin à l'effet que cette absence était motivée.

Article 15 - MALADIE ET ACCIDENT DE TRAVAIL

15.01 Dans le cas de maladies contractées ou d'accidents subis dans l'exercice de ses fonctions, ou à l'occasion de son travail, l'employé doit recevoir, durant la période d'incapacité temporaire, le paiement d'une compensation brute par la Ville équivalant à cent pour cent (100%) de son salaire net.

Le salaire net se définit comme étant le salaire de base brut du salarié dont on a déduit l'impôt fédéral et provincial, ainsi que les montants prévus à la Régie des Rentes du Québec.

Sur réception du chèque d'indemnisation de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec, l'employé malade ou accidenté le remet à la Ville, laissant ainsi à cette dernière le soin d'absorber la différence entre l'avance faite en vertu du premier alinéa et l'indemnité versée par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec.

On entend par période d'incapacité temporaire, la période s'étendant entre le moment de la maladie ou de l'accident du travail et le rétablissement complet, ou la période s'étendant entre le moment de la maladie ou de l'accident du travail et le moment où la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec fait rapport que l'employé souffre d'une incapacité permanente totale ou partielle, le rendant incapable de remplir ses fonctions.

La Ville réfère tous cas de maladie ou d'accident à l'assurance-salaire lorsque lesdits cas de maladie ou d'accident s'avèrent non compensables en vertu de la Loi sur les accidents du travail.

15.02 Lors d'accident de travail ou de maladie professionnelle, le salarié a le choix du médecin traitant en autant qu'il soit en

M
sl
PS

mesure d'effectuer un tel choix.

Nonobstant ce qui précède, la Ville peut également faire examiner l'employé accidenté du travail ou en maladie professionnelle par le médecin de son choix.

Article 16 - ANCIENNETE

16.01 Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours, du service à la Ville de l'employé.

16.02 Le droit d'ancienneté s'acquiert après six (6) mois de service continu pour la Ville, s'il n'y a pas eu prolongation de cette période. S'il y a eu prolongation, le droit d'ancienneté s'acquiert après telle période de prolongation convenue entre les parties.

Pour l'employé ayant travaillé moins de trente (30) jours ouvrables continus au service de la Ville, une absence causée par la maladie ne dépassant pas cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou non, ne sera pas considérée comme une interruption du travail continu.

Pour l'employé ayant travaillé au service de la Ville pendant trente (30) jours ouvrables continus ou plus, une période d'absence causée par la maladie ne dépassant pas dix (10) jours ouvrables consécutifs ou non, ne sera pas considérée comme une interruption du travail continu.

En cas de décès dans la famille du salarié, une absence n'excédant pas les périodes prévues au paragraphe 12.01 ne sera pas considérée comme une interruption du travail continu.

16.03 Un employé perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:

1. S'il quitte volontairement son emploi;
2. S'il est congédié pour cause;
3. S'il est absent de son travail plus de trois (3) jours ouvrables sans donner d'avis, à moins d'avoir une raison majeure expliquant l'absence d'avis, le

cas échéant.

- 16.04 Une liste d'ancienneté est dressée par la Ville et une copie est transmise au Syndicat. Elle est tenue à date, au 1er janvier de chaque année, et copie est transmise au Syndicat. Cette liste d'ancienneté est affichée sur le tableau d'avis aux employés et contient les noms, emplois et dates du dernier engagement au service de la Ville, des employés couverts par la convention.
- 16.05 Un employé promu à un travail non couvert par l'accréditation, peut réintégrer l'unité de négociation dans un délai de six (6) mois de la date de sa promotion, et ce, sans perdre ses droits d'ancienneté. Le temps accompli en dehors de l'unité de négociation ne s'additionne pas dans le calcul de l'ancienneté.

Article 17 - APPLICATION DE L'ANCIENNETE

17.01 Principe général

Lors de mouvements de personnel tels que promotion, transfert, rétrogradation, mise à pied, supplantation, réembauchage, l'employé ayant le plus d'ancienneté à la préséance en autant qu'il est qualifié pour remplir la fonction pour laquelle il fait une demande.

17.02 Employé qualifié

Aux fins de la présente convention, un employé qualifié est celui qui a les connaissances de base requises pour la tâche à combler et qui peut remplir cette tâche, avec un rendement normal, après une période d'adaptation de quatre-vingt-dix (90) jours, période qui peut être modifiée par consentement des parties et ce, à l'intérieur de ce délai de quatre-vingt-dix (90) jours.

Si la Ville juge que l'employé n'est pas qualifié, elle n'est pas tenue de donner la période d'adaptation. Lorsqu'il y a contestation de la décision de la Ville, cette dernière a le fardeau de prouver que sa décision était justifiée.

- 17.03 Dans tous les cas où il se produit une vacance, soit à l'un ou l'autre des emplois régis par la présente convention, la Ville doit afficher pendant cinq (5) jours ouvrables, le poste laissé vacant et ce,

M
sl
AD
R
PSY

dans les trente (30) jours qui suivent. Lors de la création d'un poste, un avis doit être affiché pendant cinq (5) jours ouvrables.

Dans tous les cas, les employés intéressés doivent faire part par écrit de leur demande de mutation. Copie de l'avis affiché doit être transmise au secrétaire du Syndicat.

Si la Ville décide de l'abolition d'un poste laissé vacant, elle doit en aviser le Syndicat par écrit, dans les trente (30) jours suivant le départ du salarié occupant ledit poste.

Si, par suite d'une décision administrative de la Ville, un poste est aboli et que, de fait, d'autres postes dans le service sont modifiés, tels postes modifiés doivent être soumis à l'affichage tel que prévu par le présent article et ce, à l'intérieur du seul département où le poste a été aboli.

17.04 L'employé qui, par la suite de promotion, transfert ou rétrogradation sur une base volontaire, décide de revenir au poste qu'il occupait auparavant, peut le faire, et ce dans les trente (30) jours de calendrier suivant la date de sa nouvelle affectation, auquel cas il est payé au taux du salaire qu'il recevait avant ladite affectation. Cette période ne pourra être extensionnée qu'à la suite d'une entente intervenue entre la Ville et le Syndicat, à l'intérieur de ce délai de trente (30) jours.

17.05 La Ville doit affecter l'employé à sa nouvelle fonction dans les soixante (60) jours civils suivant le jour où le choix est fait.

17.06 Lorsque la Ville décide de faire des changements qui ont pour effet de réduire le personnel, elle doit procéder de la façon suivante:

- 1) Elle donne au Syndicat, un avis de trois (3) mois des postes qui seront appelés à disparaître suite à cette décision.
- 2) Les employés impliqués ont alors le droit de se prévaloir de l'article 17.
- 3) Ceux qui sont appelés à être mis à pied reçoivent une indemnité de licenciement équivalant à une (1) semaine

de salaire par année de service.

- 4) Les employés ainsi mis à pied gardent leur droit de rappel pendant un (1) an, à compter de leur mise à pied.
- 5) Avant d'embaucher de l'extérieur, la Ville doit rappeler les employés mis à pied qui peuvent obtenir le poste, conformément à l'article 17.
- 6) L'employé qui obtient un emploi par supplantation (bumping), conformément à l'article 17, reçoit à la date effective de son affectation le salaire de l'échelon immédiatement inférieur à celui qu'il recevait dans cette même classe.

Lorsque telle obtention d'emploi par supplantation (bumping) porte sur un emploi de classe inférieure la réduction d'un échelon ne s'applique pas. En conséquence, le taux de salaire de l'employé est maintenu et ce dernier ne reçoit des augmentations que lorsque le salaire de son nouveau poste de travail dépasse le salaire qu'il reçoit.

- 7) L'employé peut également présenter une demande de supplantation (bumping), en autant qu'il est qualifié au sens de l'article 17.02, à l'égard d'un emploi détenu par un employé surnuméraire. En pareil cas, la disposition du paragraphe 6) qui précède s'applique et l'employé continue à accumuler son ancienneté. Il conserve ses droits de supplantation pendant la durée de cet emploi. Dans de telles circonstances, la Ville pourra mettre un terme à cet emploi en communiquant à l'employé un préavis de cessation d'emploi d'au moins cinq (5) jours ouvrables.

Article 18 - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

18.01 Les classifications et salaires minima des employés régis par la présente convention, sont ceux apparaissant à l'Annexe "A" qui fait partie intégrante de la présente convention. Toutefois, les salaires apparaissant dans cette annexe le sont pour une semaine régulière de trente-deux heures et demie (32 1/2 heures), sur une base annuelle, ce qui implique que tous ceux dont la semaine de travail serait plus longue, après entente avec le Syndicat, doivent voir

M
sl
[Signature]

leur salaire corrigé en conséquence.

18.02 Les salaires des employés présentement plus élevés que ceux prévus par la présente convention, ne sont pas diminués à cause de la mise en vigueur de cette convention, pourvu que le contenu des tâches demeure le même.

18.03 Promotion

L'employé qui obtient une promotion, conformément à l'article 17, reçoit, à la date effective de son affectation, le salaire correspondant à la classe de son nouveau poste et ce, à l'échelon immédiatement supérieur au salaire qu'il recevait à l'échelon de la classe de son ancien poste, mais avec un différentiel d'au moins douze dollars (\$12.00), le tout jusqu'à concurrence du maximum salarial de la classe.

Transfert

L'employé qui obtient un transfert volontaire, conformément à l'article 17, reçoit, à la date effective de son affectation, le salaire correspondant à un (1) échelon de moins que le salaire qu'il touchait à son ancien poste, dans cette même classe.

Rétrogradation

L'employé qui obtient une rétrogradation volontaire, conformément à l'article 17, reçoit à la date effective de son affectation, le salaire correspondant à la classe de son nouveau poste et ce, à l'échelon correspondant à celui qu'il occupait à son ancien poste.

Lors d'une promotion ou d'un transfert, la Ville et le Syndicat peuvent, sur entente écrite, établir des conditions salariales différentes de ce qui apparaît au présent article (18.03) pour tenir compte de la pertinence du nombre d'années de service continu au crédit de l'employé dans le poste pour lequel il demande une promotion ou un transfert.

18.04 Tout employé qui atteint quinze (15) ans de service reçoit une prime hebdomadaire équivalant à la différence entre l'avant dernier échelon de sa classe et l'échelon maximum.

18.05 Tout employé appelé à exercer temporairement

une fonction autre que son occupation régulière, reçoit, pour le temps de l'accomplissement de cette fonction temporaire le salaire fixé pour celle des deux (2) fonctions qui est la mieux rémunérée.

Article 19 - VERSEMENT PERIODIQUE

19.01 Le traitement des fonctionnaires est réparti en versements hebdomadaires effectués comme par le passé.

Article 20 - PLAN DE PENSION

20.01 La Ville s'engage à maintenir en application le plan de pension en vigueur lors de la signature de la présente convention.

20.02 La Ville ne peut apporter de modification ou d'amendement au plan de pension en vigueur sans avoir obtenu l'approbation du Syndicat.

20.03 La Ville et le Syndicat conviennent de la création d'un comité consultatif sur toute question relative au plan de pension.

Ce comité conjoint, formé de deux (2) représentants de la partie syndicale et de deux (2) représentants de la partie patronale, a pour but d'étudier préalablement à l'adoption par la Ville d'amendement ou d'amélioration au plan de pension, les différentes possibilités qui peuvent s'offrir en vertu du surplus actuariel, si surplus il y a, en vue d'améliorer le plan de pension. Les réunions de ce comité pourront avoir lieu avec ou sans la présence de l'actuaire-conseil de la Ville. Cependant, le comité devra obligatoirement rencontrer l'actuaire-conseil de la Ville au moins à une reprise avant que la Ville ne puisse statuer sur un amendement ou une amélioration à apporter au plan de pension.

Article 21 - ASSURANCE COLLECTIVE

21.01 La Ville s'engage à maintenir en vigueur les régimes actuels d'assurance collective. Ces régimes sont assurés auprès d'une compagnie d'assurance et les primes exigées par l'assureur sont partagées comme suit:

M
sl [Signature] [Signature]

a) Part de la Ville:

- i) assurance-vie et assurance en cas de mutilation par accident: 50% de la prime.
- ii) assurance accident-maladie: 50% de la prime
- iii) assurance-salaire: 100% de la prime.

b) Part de l'employé:

- i) assurance-vie et assurance en cas de mutilation par accident: 50% de la prime;
- ii) assurance accident-maladie: 50% de la prime.

21.02 Aucune modification aux régimes d'assurance collective en vigueur ne pourra être apportée sans le consentement écrit des parties.

21.03 La Ville remettra au Syndicat une copie conforme du contrat d'assurance et fournira, lors d'appels d'offres toute information requise par le Syndicat.

21.04 Lorsqu'une prestation d'invalidité lui est versée, l'employé n'est pas tenu de contribuer au plan de pension de la Ville; cependant sa prestation continue à être accumulée sur la base de son salaire régulier au moment de son départ pour cause d'invalidité.

Article 22 - UNIFORMES ET EQUIPEMENTS

22.01 En plus de fournir au besoin, lorsque requis par la loi, les casques et bottines de sécurité, de même que des imperméables lorsque nécessaire, aux employés détenteurs des emplois énumérés ci-dessous, la Ville verse chaque année, en avril, une allocation forfaitaire en compensation de l'usure des vêtements. Ladite allocation forfaitaire est établie à cent vingt-cinq dollars (\$125.00) pour les employés détenteurs des emplois énumérés en a), b), c) et d) ci-dessous, et à quatre-vingt-cinq dollars (\$85.00) pour les employés détenteurs des emplois énumérés en e), f), g), h), i) et j) ci-dessous:

M

se M

se M

- a) inspecteur senior en bâtiments
- b) inspecteur en bâtiments
- c) inspecteur en bâtiments
(restauration)
- d) inspecteur en hygiène publique
- e) inspecteur-calculateur
- f) commis - devis et estimations
- g) préposé à l'imprimerie
- h) enquêteur-huissier
- i) aide-gérant et secrétaire-aide-gérant
au Palais des Sports.
- j) assistant-gérant et moniteurs(trices)
à la Piscine Miner

Quant au préposé aux parcomètres et stationnement et à l'aide-préposé aux parcomètres et stationnement, l'habillement lui est fourni par le service de la police et comporte un uniforme complet.

Quant aux surveillants de chantiers et au responsable de laboratoire, l'équipement lui est fourni par la Ville et ce, dès que possible.

22.02 Il est entendu que la Ville demeure propriétaire de l'uniforme ou de l'équipement fourni.

Article 23 - MESURES DISCIPLINAIRES

23.01 Dans le cas d'un acte posé par un employé susceptible d'entraîner éventuellement une mesure disciplinaire quelconque, la Ville, avant d'imposer cette mesure, communique par écrit à l'employé concerné et au Syndicat, un avis donnant les précisions à ce sujet.

23.02 La Ville doit fournir au Syndicat, par écrit, les raisons motivant toute mesure disciplinaire qu'elle impose.

23.03 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.

M
sl
24

23.04 Dans les cas de griefs relatifs à des mesures disciplinaires, l'arbitre a le pouvoir de:

- a) Maintenir ou annuler la décision de la Ville;
- b) Réinstaller l'employé dans tous ses droits et ordonner le remboursement du salaire et des autres avantages pécuniers dont l'a privé la suspension ou le congédiement. Si l'employé a travaillé ailleurs au cours de la période de la suspension ou du congédiement, le salaire ainsi gagné doit être déduit;
- c) Rendre toute décision équitable dans les circonstances.

23.05 Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée au salarié après trente (30) jours de calendrier de l'événement qui lui a donné naissance ou de la connaissance de cet événement. Toutefois, une infraction est automatiquement effacée du dossier de l'employé après un (1) an, à compter de la date de la mesure disciplinaire et elle ne pourra être invoquée contre l'employé ultérieurement.

Cependant, lorsque l'employé commet une infraction et qu'il récidive à l'intérieur d'un (1) an, à compter de la date de la première mesure disciplinaire, cette dernière demeure dans son dossier tant et aussi longtemps qu'il ne s'est pas écoulé un (1) an sans récidive depuis la dernière mesure disciplinaire, ce qui veut dire que l'employeur peut l'invoquer en tout temps.

23.06 Une suspension n'interrompt pas le service continu d'un employé.

23.07 Le fardeau de la preuve incombe à la Ville.

23.08 Dans les cas où la Ville, par ses représentants autorisés, décide de convoquer un employé pour des raisons disciplinaires, cet employé doit recevoir, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, un avis de convocation spécifiant l'heure et l'endroit où il doit se présenter, la nature du fait qui lui est reproché. L'employé peut être accompagné d'un représentant syndical.

23.09 Les jours de suspension sont données en jours consécutifs ouvrables.

M
SL
AS
R

Article 24 - CONDITIONS SPECIALES DE TRAVAIL

24.01 Il est loisible à la Ville de déroger de la présente convention et d'établir des conditions de salaire et de travail différentes de celles qui figurent aux présentes, pour les employés de déficience physique ou dont l'aptitude est diminuée à cause de l'âge et cela seulement après entente entre la Ville, l'employé et le Syndicat.

Article 25 - CONGES PARENTAUX

25.01 Congé de maternité

En cas de maternité, l'employée obtient, sur demande, un congé spécial, sans traitement, qui lui permet de quitter temporairement son poste et lui donne droit, après la naissance de son enfant, de reprendre le poste qu'elle détenait.

Ce congé est accordé aux conditions suivantes:

- a) Il est loisible à l'employée de quitter son poste quand son médecin traitant le lui recommande.
- b) L'employée peut reprendre son travail au moment où le médecin traitant peut lui donner un certificat déclarant que sa condition lui permet de reprendre son travail régulier, mais elle doit le faire, au plus tard, dans l'année suivant la naissance de l'enfant.
- c) Pendant son congé de maternité, l'employée continue de bénéficier de tous les droits et privilèges qui se rattachent à son emploi. L'employée a droit d'utiliser ses congés de maladie pendant son congé de maternité. Nonobstant ce qui précède, l'employée n'accumule aucun droit aux vacances annuelles pendant le second six (6) mois de son congé de maternité; ce qui signifie que pour chaque mois d'absence en sus du premier six (6) mois de congé de maternité, les bénéfices de vacances annuelles de l'année seront rajustés au prorata de la période d'absence.
- d) Pour toute employée en congé de maternité, la Ville s'engage à payer

M
sl
[Handwritten signatures]

pour la période où l'employée est prestataire d'assurance-chômage, la différence entre la prestation d'assurance-chômage et son salaire qu'elle aurait normalement reçu et ce, uniquement pour les jours de fêtes chômés et payés coïncidant avec cette période. Cette compensation lui est payée lors de son retour au travail. Si l'employée décide, pour une raison ou pour une autre, de ne pas revenir au travail, elle n'aura pas droit à telle compensation.

- e) Au moment du retour au travail de l'employée, par suite de son congé de maternité, la Ville verse à l'employée une indemnité brute de deux (2) semaines au taux de l'assurance-chômage et ce, à titre de compensation pour les deux (2) semaines d'attente ou de carence de l'assurance-chômage. Cette indemnité n'est toutefois payable que si le retour au travail est fait pour une période minimale de six (6) mois.

25.02 Congé de paternité

Lors de la naissance d'un enfant par suite de l'accouchement de sa conjointe, l'employé peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire pour une période de deux (2) jours ouvrables consécutifs ou non. Il peut également faire la demande d'un congé sans solde de deux (2) jours consécutifs ou non.

En pareil cas, la définition prévue à l'article 12.08 s'applique.

Pour bénéficier de ces congés, l'employé doit fournir sur demande de la Ville, la preuve ou l'attestation de l'événement.

25.03 Congé d'adoption

Lors de l'adoption légale d'un enfant, l'employé peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire, pour une période d'une (1) journée ouvrable.

Pour bénéficier de ce congé, l'employé doit fournir, sur demande de la Ville, la preuve ou l'attestation de l'événement.

3

SC

AK

WR

Article 26 - CONGES SANS SOLDE

26.01 Sur demande de l'intéressé, la Ville accorde à tout employé un congé sans solde, non renouvelable, sans perte d'ancienneté, d'une durée maximale de douze (12) mois et ce, pour perfectionnement. Pendant ce congé, la Ville maintient tous les bénéfices contenus dans la présente convention, et l'employé continue de payer à la Ville sa part des primes; il en est de même de ses cotisations syndicales.

A son retour, le salarié est placé au poste qu'il détenait lors de son départ ou un autre poste équivalent si ce poste a été aboli pendant son absence.

26.02 Lorsque l'employé demande un congé sans solde pour perfectionnement, il peut aussi demander à la Ville de lui accorder le paiement des frais de scolarité nécessités par la poursuite du cours qu'il désire suivre. A cet effet, la Ville s'engage à payer tous frais qu'elle considère raisonnable pour des études qui permettent au salarié d'améliorer ses connaissances nécessaires dans l'exécution de son travail.

26.03 Tout employé régulier peut faire la demande d'un congé sans solde et ce, jusqu'à concurrence de trois (3) demandes par année. L'ensemble des absences en congés sans solde ne devra pas excéder un total de onze (11) jours ouvrables par année.

Les absences pour congé sans solde ne pourront toutefois être jumelées à la période maximale d'absence pour vacances prévues à l'article 13.03 de la présente convention, à moins d'une autorisation spéciale de la Ville. La période de prise du congé sans solde doit préalablement être approuvée par la Ville.

M
sl
C
RSY

Article 27 - PROCEDURE ET REGLEMENT DE GRIEFS

27.01 Tout employé qui désire formuler un grief relativement à l'application ou à la violation des dispositions de la présente convention, doit présenter son grief selon la procédure ci-après établie:

- a) L'employé doit, lui-même ou par l'entremise du Syndicat, soumettre son grief, par écrit, au Directeur du personnel de la Ville ou son remplaçant, dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent l'incident ou la connaissance qu'il en a eue. Il appartient à l'employé de prouver la date de la connaissance si cette dernière est mise en cause par la Ville.

Le grief doit comporter une description de la situation contestée, ainsi que le correctif demandé. Cette description et ce correctif peuvent être modifiés avant la soumission au Conseil municipal.

- b) Le Directeur du personnel ou son remplaçant doit alors rendre sa réponse dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le dépôt du grief ou suivant la connaissance qu'il en a eue, à défaut de quoi le grief est considéré réglé tel que formulé. Toutefois, si la réponse écrite du Directeur du personnel ou son remplaçant n'est pas satisfaisante, l'employé doit, s'il veut continuer sa réclamation, soumettre par écrit, seul ou par l'entremise du Syndicat, son grief à l'attention du Conseil municipal en le faisant parvenir au Greffier de la Ville, dans un délai de cinq (5) jours ouvrables à compter de la réception de la décision.
- c) Si la décision, par résolution du Conseil municipal, n'est pas rendue dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent immédiatement le jour où la première séance régulière, suivant la présentation du grief, a été tenue, le grief est considéré réglé à la satisfaction du demandeur. Cependant, si la réponse soumise par le Conseil municipal, par voie de résolution, n'est pas satisfaisante pour l'employé ou pour le Syndicat, l'employé peut, par l'entremise du Syndicat, référer son cas à l'arbitrage prévu en vertu du Code du travail du Québec, et ce, dans les trente (30) jours ouvrables suivant la réception

M

SL
Ju
15/1

de la réponse écrite au Conseil.

- 27.02 Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, le délai prévu au présent article peut être prolongé sur demande et avec le consentement mutuel de la Ville et du Syndicat.
- 27.03 Rien, dans le présent article, ne peut avoir pour effet de priver un employé, le Syndicat ou la Ville, d'exercer tout autre recours que la Loi peut autrement lui reconnaître.
- 27.04 Si on ne tire pas avantage des limites de temps prescrites dans cet article ou convenues dans un accord mutuel, le grief sera considéré réglé ou abandonné à toutes fins que de droit.
- 27.05 Si l'une ou l'autre des parties décide de référer le grief à l'arbitrage, les parties tentent de s'entendre sur la nomination d'un arbitre unique qui sera chargé d'entendre la cause. A défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties peut demander au Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre de bien vouloir le nommer.
- 27.06 L'arbitre ainsi choisi ou nommé, doit entendre le grief dans les soixante (60) jours qui suivent sa nomination et il doit rendre une décision dans les trente (30) jours qui suivent la dernière séance d'audition.
- 27.07 L'arbitre n'a pas l'autorité de changer, amender ou altérer aucune des dispositions de cette convention.
- 27.08 Dans les cas d'arbitrage de griefs, les honoraires et déboursés de l'arbitre seront payés à raison de cinquante pour cent (50%) par la Ville et cinquante pour cent (50%) par le Syndicat.
- 27.09 Dans les cas où il y a des montants d'argent impliqués l'arbitre peut rendre une décision de la façon suivante:
- a) Maintenir la décision de la Ville;
 - b) Renverser la décision de la Ville;
 - c) Rendre toute décision jugée équitable, en tenant compte des circonstances du grief.
- 27.10 Il va de soi que la Ville ou le Syndicat peuvent loger un grief. En pareil cas, le Syndicat devra suivre la procédure établie

ci-avant et la Ville pour sa part, entreprendre directement la deuxième étape en soumettant le grief au Syndicat, puis à l'arbitrage.

Article 28 - EVALUATION DES EMPLOIS

28.01 Un comité conjoint, composé de sept (7) membres, dont trois (3) de la partie patronale, trois (3) de la partie syndicale, et présidé par Monsieur Roland Thériault, spécialiste en évaluation de tâches, devra être formé dans les quinze (15) jours des présentes.

28.02 Le comité a pour but de procéder, chaque année, à une évaluation des tâches qui peuvent avoir été modifiées en cours d'année. Avant de procéder à un examen d'une tâche prétendument modifiée, le comité doit recevoir une demande d'un employé; cette demande doit lui parvenir avant le 1er octobre de chaque année. Entre le 2 octobre et le 30 novembre, le comité procède au travail de vérification et convient des changements à faire dans les classifications ainsi contestées.

Le comité remet son rapport final au Conseil et ce, au plus tard le 30 novembre de chaque année et ses effets, quant aux classifications amendées, s'appliquent à compter du 1er janvier suivant.

Le rôle du président du comité sera, au cours de ses rencontres, d'informer les parties sur la nature du système d'évaluation et de les amener à s'entendre sur le sujet. En cas d'égalité des voix, il pourra également trancher le litige.

28.03 Le rôle du comité, suite à la première évaluation et aux évaluations subséquentes, sera également de recommander au Conseil municipal l'acceptation des modifications ainsi apportées.

28.04 Toute nouvelle fonction ou transformation d'une fonction existante devenue vacante devra être soumise au comité, pour étude, puis acceptée par le comité conjoint et présentée au Conseil municipal et ce, avant même l'affichage du poste par la Ville.

28.05 Le comité conjoint détermine les valeurs relatives des fonctions nouvelles ou modifiées d'après le plan préparé par la

3

se
lu
EY

firme R. Thériault PHD Inc. pour la Ville de Granby.

28.06 Toute référence à cet ouvrage est limitée aux éléments suivants:

- a) description des facteurs et des degrés respectifs;
- b) pointage correspondant à chaque facteur et leur degré respectif;
- c) fonction repère, à la condition que la justification du degré, pour un facteur donné, soit équivalente à celle que l'on retrouve dans l'ouvrage précité.

28.07 Aucun pointage ne sera fixé ou déterminé par l'application d'une pondération intermédiaire aux pondérations prévus au plan d'évaluation.

28.08 Tout employé qui croit que l'ensemble des tâches auquel il est régulièrement assigné a subi des modifications substantielles et permanentes pour justifier un changement de classe, pourra loger un grief, conformément à l'article de la convention collective intitulé "Procédure et règlement des griefs", mais dans la période de temps prévue pour la réévaluation des fonctions, soit du 2 octobre au 30 novembre.

28.09 La reclassification d'un employé à une classe inférieure, par suite de la réévaluation de sa fonction ou de sa réaffectation à une autre fonction, n'entraîne pas de baisse de salaire.

28.10 Toute réévaluation, réaffectation ou création d'une nouvelle fonction seront effectuées selon les termes du présent article.

28.11 Toute réévaluation, réaffectation sont rétroactives à la date du dépôt du grief.

28.12 Tout désaccord pouvant survenir entre les parties quant à l'affectation ou à l'évaluation, sera référé à l'un des arbitres ci-dessous mentionné dans les trente (30) jours de la dernière décision, à savoir:

- Monsieur Paul Imbeau
- Monsieur Marcel Guilbert
- Monsieur André Lachance.

28.13 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à l'application du plan d'évaluation quant aux

Handwritten initials and numbers: "K", "L", "7", "20", "20".

Comité de santé et de sécurité

Article 31 - SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Le comité a pour but de discuter de toute question relative aux relations de travail. Ledit comité tient ses réunions sur accord des parties.

La formation d'un comité de relations de travail. Le comité sera composé, pour la partie patronale, de deux (2) conseillers municipaux et du Directeur du personnel, et pour la partie syndicale, de trois (3) représentants dûment autorisés.

Article 30 - COMITE DE RELATIONS DE TRAVAIL

29.01 Les fonctionnaires municipaux devront résider dans les limites de la Ville de Granby.

Article 29 - LIEU DE RESIDENCE

28.16 Lorsque le comité conjoint requiert les services de Monsieur Roland Thériault, le Syndicat défraie les premiers \$300.00 d'honoraires et déboursés que le spécialiste peut demander et la Ville défraie la balance. Cependant, s'il s'agit d'une nouvelle fonction créée, la Ville défraie les honoraires à 100%.

28.15 Les honoraires et déboursés de l'arbitre sont payables de la même façon que ceux d'un arbitre nommé en vertu de la procédure de règlement de grief.

28.14 Dans les cas de réévaluation et de réaffectation, s'il est établi, lors d'un arbitrage, qu'un élément essentiel d'une fonction, n'apparaît pas dans la description bien que l'employé l'accomplisse, l'arbitre aura mandat pour ordonner à la Ville d'inclure cet élément dans la description.

facteurs contenus dans le plan et l'arbitre n'a aucun pouvoir de rendre des décisions qui augmentent, altèrent ou diminuent toute partie du plan qui a servi à l'évaluation.

Handwritten mark resembling a stylized 'S' or '3'.

facteurs contenus dans le plan et l'arbitre n'a aucun pouvoir de rendre des décisions qui augmentent, altèrent ou diminuent toute partie du plan qui a servi à l'évaluation.

28.14 Dans les cas de réévaluation et de réaffectation, s'il est établi, lors d'un arbitrage, qu'un élément essentiel d'une fonction, n'apparaît pas dans la description bien que l'employé l'accomplisse, l'arbitre aura mandat pour ordonner à la Ville d'inclure cet élément dans la description.

28.15 Les honoraires et déboursés de l'arbitre sont payables de la même façon que ceux d'un arbitre nommé en vertu de la procédure de règlement de grief.

28.16 Lorsque le comité conjoint requiert les services de Monsieur Roland Thériault, le Syndicat défraie les premiers \$300.00 d'honoraires et déboursés que le spécialiste peut demander et la Ville défraie la balance.

Cependant, s'il s'agit d'une nouvelle fonction créée, la Ville défraie les honoraires à 100%.

Article 29 - LIEU DE RESIDENCE

29.01 Les fonctionnaires municipaux devront résider dans les limites de la Ville de Granby.

Article 30 - COMITE DE RELATIONS DE TRAVAIL

30.01 La Ville et le Syndicat conviennent de la formation d'un comité de relations de travail. Ce comité sera composé, pour la partie patronale, de deux (2) conseillers municipaux et du Directeur du personnel, et pour la partie syndicale, de trois (3) représentants dûment autorisés.

Ce comité a pour but de discuter de toute question relative aux relations de travail. Ledit comité tient ses réunions sur accord des parties.

Article 31 - SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Comité de santé et de sécurité

M

SC
L
J
K

31.01 Un comité paritaire de santé et de sécurité au travail est formé de deux (2) représentants du Syndicat de et deux (2) représentants de la Ville. Ledit comité se réunit sur demande d'une des parties, à une date convenue sur entente entre les parties.

31.02 Le but du comité est de promouvoir la santé et la sécurité au travail par la prévention, l'analyse des cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, la formulation de recommandation à ce sujet.

31.03 Lorsque le comité se réunit les représentants syndicaux ne subissent aucune perte de salaire pour le temps où ils sont absents de leur travail.

Article 32 - STATIONNEMENT

32.01 La Ville fournit aux employés et ce, sans frais un stationnement adéquat.

Article 33 - PROTECTION AUX EMPLOYES

33.01 La Ville s'engage à maintenir en vigueur un contrat d'assurance couvrant les risques de responsabilités professionnelles et municipales et à transmettre une copie conforme de cette police d'assurance au Syndicat

Article 34 - ANNEXES

34.01 Les annexes font partie intégrante de la présente convention.

Article 35 - DUREE DE LA CONVENTION ET RETROACTIVITE

35.01 La présente convention collective de travail entre en vigueur à compter de sa date de signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 1986.

Nonobstant le paragraphe qui précède, la présente convention collective, sauf quant aux salaires, au temps supplémentaire et à

M
sl
[Handwritten signatures and initials]

la prime d'ancienneté, n'a pas d'effet rétroactif.

Pour avoir droit à la rétroactivité prévue, l'employé doit être au service de la Ville à la date de signature de la présente convention collective, exception faite des employés ayant pris leur retraite.

N

SC / ju
AS
D

Handwritten signatures and initials in the top left corner.

ANNEXE A

TABLEAU 1

SALAIRES DU 01-01-85 au 31-12-85

<u>CLASSE</u>	<u>MINIMUM</u>	<u>1er ECHELON</u>	<u>2ième ECHELON</u>	<u>3ième ECHELON</u>	<u>4ième ECHELON</u>	<u>MAXIMUM</u>
1	\$ 268	281	293	308	322	333
2	286	296	310	326	338	356
3	306	318	333	349	364	380
4	324	337	355	371	387	405
5	344	358	376	394	412	427
6	365	383	400	420	437	455
7	386	405	422	441	462	481
8	410	427	449	469	490	511
9	436	457	479	500	522	543
10	462	485	509	531	553	578

ANNEXE A (suite)

TABLEAU 2

SALAIRES DU 01-01-86 au 30-06-86

<u>CLASSE</u>	<u>MINIMUM</u>	<u>1er ECHELON</u>	<u>2ième ECHELON</u>	<u>3ième ECHELON</u>	<u>4ième ECHELON</u>	<u>MAXIMUM</u>
1	\$ 276	289	302	317	332	343
2	295	305	319	336	348	367
3	315	328	343	359	375	391
4	334	347	366	382	399	417
5	354	369	387	406	424	440
6	376	394	412	433	450	469
7	398	417	435	454	476	495
8	422	440	462	483	505	526
9	449	471	493	515	538	559
10	476	500	524	547	570	595

Handwritten notes and signatures in the top left corner, including a large signature and the letters 'SR' and 'RE'.

ANNEXE A (suite)

TABLEAU 3

SALAIRES DU 01-07-86 au 31-12-86

<u>CLASSE</u>	<u>MINIMUM</u>	<u>1er ECHELON</u>	<u>2ième ECHELON</u>	<u>3ième ECHELON</u>	<u>4ième ECHELON</u>	<u>MAXIMUM</u>
1	282	295	308	323	339	350
2	301	311	325	343	355	374
3	321	335	350	366	383	399
4	341	354	373	390	407	425
5	361	376	395	414	432	449
6	384	402	420	442	459	478
7	406	425	444	463	486	505
8	430	449	471	493	515	537
9	458	480	503	525	549	570
10	486	510	534	558	581	607

ANNEXE A (suite)

Tableau 4

Personnel oeuvrant à la Piscine Miner

1. Salaires

Par exception aux échelles salariales apparaissant ci-avant, les taux de salaire régulier des employés oeuvrant à la Piscine Miner s'établissent comme suit, pour les périodes indiquées:

EMPLOIS	TAUX HORAIRES			
	1985		1986	
	01,01	07,01	01,01	07,01
assistant-gérant	10.25	10.50	11.50	11.73
monitrice en chef	9.10	9.10	9.37	9.56
monitrice	7.00	7.00	7.21	7.35
caissière	5.00	5.00	5.15	5.25

2. Autres conditions de travail

Les dispositions suivantes s'ajoutent ou font exception aux dispositions de la présente convention collective, quant au personnel oeuvrant à la piscine Miner:

- a) Lorsque l'assistant-gérant, la monitrice en chef ou les monitrices agissent à titre d'instructeur pour les cours mentionnés ci-après, le taux de salaire horaire sera porté à \$12.00 de l'heure pour la durée du cours.

Les cours assujettis à cette rémunération sont les suivants:

- médaille de Bronze;
- croix de Bronze;
- moniteur adjoint;
- moniteur Société Royale;
- moniteur Croix Rouge;
- SNS Piscine;
- SNS Plage;

- Instructeur Canada Esso;
 - tout autre cours de formation de moniteurs d'organismes se rapportant à la natation et qui seraient créés par le Gouvernement du Québec ou du Canada.
- b) L'assistant-gérant, la monitrice en chef ou les monitrices doivent, comme condition du maintien de leur emploi, maintenir à date leurs différentes cartes de compétence au niveau des cours de natation et de la surveillance de piscine.
- c) Par exception à la liste d'ancienneté, il est convenu que les droits de vacances des employés oeuvrant à la piscine seront comptés à partir des dates ci-après établies, pour les employés suivants:
- Daniel Caron: 1er septembre 1981;
 - Johanna Van Doorn: 1er janvier 1984;
 - Christine Lechasseur: 1er avril 1984;
 - Elaine Latour: 7 janvier 1985;
- Nonobstant ce qui précède, Mlle Johanna Van Doorn pourra bénéficier de quinze (15) jours de vacances en 1985.
- d) Lors de fermeture temporaire de la piscine Miner, les employés peuvent être mis à pied pour la durée de ladite fermeture. Le cas échéant, ils ne peuvent, au cours de telles mises à pied, recourir à la procédure de supplantation (bumping) prévue à l'article 17 des présentes.
- e) Les articles 1.04, 10.01, 11 et 28 des présentes ne s'appliquent pas au personnel oeuvrant à la piscine Miner.
- f) Les employés ont droit à quinze (15) jours chômés et payés par année, incluant le Jour de la Fête Nationale prévu par la Loi, pour les années 1985 et 1986 et ce, aux dates convenues après entente avec le supérieur immédiat.

ANNEXE B

LISTE D'ANCIENNETE DES EMPLOYES

A LA DATE DE LA CONVENTION

<u>NOMS ET PRENOMS</u>	<u>EMPLOIS</u>	<u>DATE D'ENTREE</u>	
Gervais, Fernand	Surveillant de chantiers	48,03,17	1
Gibeau, Roch	Préposé aux comptes payables	55,06,27	2
Voghell, François	Préposé aux achats	60,04,04	2
Ménard, Mario C.	Préposé à la perception	60,06,06	2
Côté, Réal	Préposé aux rôles de taxes	62,02,19	2
Biron, Jean-Denis	Préposé aux devis et estimations	62,06,11	2
Larivée, Luc	Commis-caissier	63,08,19	2
Boudreau, Jacques	Préposé à la paie	65,06,07	2
Dubois, Jacques	Surveillant de chantiers	67,04,24	1
Gibeault, Normand	Assistant-greffier à Cour municipale et secrétaire à la police	67,05,29	2
Harnois, Olive	Aide-bibliothécaire	68,09,23	2
Viens, Michelle	Commis à la paie	69,12,02	2
Dutil, Diane	Secrétaire à la direction générale et au greffe	70,04,01	2
Laroche, Daniel	Commis à l'équipement	70,11,04	2

se



ANNEXE B (suite)

LISTE D'ANCIENNETE DES EMPLOYES

A LA DATE DE LA CONVENTION

<u>NOMS ET PRENOMS</u>	<u>EMPLOIS</u>	<u>DATE D'ENTREE</u>	
Beauregard, Ronald	(répartiteur d'appels)	71,08,02	2
Ménard, Micheline	Secrétaire et aide-bibliothécaire	71,09,13	2
Massé, Jean-Luc	Programmeur-analyste	71,11,02	2
Potvin, Denise	Commis aux rôles de taxes	72,02,07	2
Paris, Huguette	Commis à la Cour municipale	72,02,21	2
Desroches, Alain	Préposé aux parcomètres et stationnement	72,04,10	1
Ross, Pierre	Commis au service de l'évaluation	72,04,10	2
Vallières, Réal	Surveillant de chantiers	73,03,19	1
Grenier, Michel	Commis aux devis et estimations	73,08,13	2
Cadioux-Massé, Lucie	Commis aux archives	73,10,22	2
Rheault, Réjeanne	Bibliotechnicienne	74,01,07	2
Tessier, François	Commis à l'emploi	74,02,13	2
Therrien, Johanne	Commis aux archives	75,01,13	2
Lapalme, Lucie	Secrétaire aux enquêtes criminelles	75,04,29	1

M
 D
 J
 P
 sl

ANNEXE B (suite)

LISTE D'ANCIENNETE DES EMPLOYES

A LA DATE DE LA CONVENTION

<u>NOMS ET PRENOMS</u>	<u>EMPLOIS</u>	<u>DATE D'ENTREE</u>	
Joly, Lise	Secrétaire à la trésorerie	75,09,02	2
Desroches W., Lise	Commis aux permis de construction	76,05,04	2
Marquis, Angèle	Secrétaire (direction générale et du greffe)	76,05,10	2
Barsalou, Diane	Secrétaire-commis à la police	76,09,07	2
Boutin, Alain	Enquêteur-huissier	76,11,15	1
Jean, André	Inspecteur senior en bâtiments	76,11,15	1
Naud, Daniel	Inspecteur en bâtiments (restauration)	76,11,22	1
Fontaine, Marise	Secrétaire et aide-gérant Palais des Sports	77,03,01	2
Leclerc, Richard	(répartiteur d'appels)	77,05,09	2
Bernier, Suzanne	Commis-caissière	77,05,30	1
Lamoureux, Yolande	Secrétaire à l'urbanisme	77,08,01	2
Goudreau, Régent	Inspecteur- calculateur	77,09,19	1
Beaudry, Yolande	Inspecteur en hygiène publique	78,01,03	1
Chevalier, France	Commis au rôle d'évaluation	78,05,08	2

2-8
1-5

Handwritten marks and signatures at the bottom left of the page.

ANNEXE B (suite)

LISTE D'ANCIENNETE DES EMPLOYES

A LA DATE DE LA CONVENTION

<u>NOMS ET PRENOMS</u>	<u>EMPLOIS</u>	<u>DATE D'ENTREE</u>	
Poitras, Yvon	Dessinateur -coordonnateur	78,06,19	2
Darcy, Guy	Aide-gérant au Palais des Sports	78,06,19	1
Fuenzalida, José Luis	Bibliothécaire	78,10,16	2
Charbonneau, Denis	Dessinateur	79,01,08	2
Bazinet, Sylvie	Commis-opératrice en informatique	79,04,17	2
Archambault, Gisèle	Secrétaire aux services techniques	79,10,01	2
Desroches, France	Commis aux comptes payables	79,10,15	2
Fournier, Pierre	Commis aux service des incendies	80,06,02	2
Boudreau, Micheline	Assistante- secrétaire à la direction générale et au greffe	80,09,15	2
Tanguay, Elaine	Secrétaire au personnel	80,12,04	2
Leclerc, Serge	Préposé à l'imprimerie	81,01,05	1
Dubé, Brigitte	Secrétaire-commis aux enquêtes criminelles	81,01,05	2
Poirier, Lucie	Dessinatrice	81,03,31	4
Makowiec, Vicky	Programmeuse	81,08,07	2

M

22 12



 DD
 Juy
 sl

ANNEXE B (suite)

LISTE D'ANCIENNETE DES EMPLOYES

A LA DATE DE LA CONVENTION

<u>NOMS ET PRENOMS</u>	<u>EMPLOIS</u>	<u>DATE D'ENTREE</u>	
Viens, Réjeanne	Réceptionniste	81,12,05	2
Tarte, Marcelle	Secrétaire administrative (CODEG Inc).	84,05,22	2
Desmarais, Guy	Inspecteur- calculateur	84,07,30	1
Brodeur, Marc	Responsable de laboratoire	84,11,07	2
Vachon, Lucie	Programmeuse	85,02,05	2
Caron, Daniel	Assistant-gérant - Piscine Miner	85,02,06	1
Van Doorn, Johanna	Monitrice en chef - Piscine Miner	85,02,07	1
Lechasseur, Christine	Monitrice - Piscine Miner	85,02,08	1
Latour, Elaine	Monitrice - Piscine Miner	85,02,09	1
Piette, Linda	Caissière - Piscine Miner	85,02,22	1
Chamberland, Patrice	Aide-préposé aux parcomètres et stationnement	85,06,18	1

1 = 7

2 = 4

ANNEXE C

LISTE OFFICIELLE DES EMPLOIS

REGIS PAR LA PRESENTE CONVENTION

CLASSE	POINTS	TITRE DE L'EMPLOI	
I	525 - 649	Secrétaire-commis aux enquêtes criminelles	624
		Secrétaire aux services techniques	624
		Aide-bibliothécaire	631
		II	650 - 774
		Secrétaire et aide-bibliothécaire	677
		Secrétaire à la trésorerie	684
		Secrétaire-commis à la police	684
		Commis à l'équipement et aux machineries	736
		Secrétaire au personnel	761
		Commis aux comptes payables	768
III	775 - 899	Commis au service des incendies	783
		Commis à l'emploi	791
		Réceptionniste	799
		Commis au rôle d'évaluation	816
		Secrétaire à l'urbanisme	836
		Assistante-secrétaire à la direction générale et au greffe	836
		Commis aux archives	846
		Commis aux rôles de taxes	861
		Commis aux permis de construction	861
		Répartiteur d'appels	861
		Commis-opérateur en informatique	882
		Secrétaire aux enquêtes criminelles	864

M
 AS
 C
 P
 sl

ANNEXE C

LISTE OFFICIELLE DES EMPLOIS
REGIS PAR LA PRESENTE CONVENTION

<u>CLASSE</u>	<u>POINTS</u>	<u>TITRE DE L'EMPLOI</u>	
IV	900 - 1024	Commis à l'évaluation	904
		Aide-gérant -	
		Palais des Sports	917
		Bibliotechnicienne	917
		Programmeur	920
		Commis-secrétaire	
		à l'évaluation	929
		Commis-caissier	931
		Commis aux devis et	
		estimations	936
		Commis à la paie	946
		Enquêteur-huissier	950
		Aide-préposé aux	
		parcomètres	
		stationnement	952
		Secrétaire et	
		aide-gérant -	
		Palais des Sports	963
		Secrétaire	
		administrative	
		(CODEG Inc.)	972
V	1025 - 1149	Dessinateur	1063
		Préposé aux	
		parcomètres	
		et stationnement	1108
		Secrétaire à la	
		direction	
		générale et au	
		greffe	1114
		Préposé aux achats	1115
VI	1150 - 1274	Préposé à	
		l'imprimerie	1203
		Préposé aux comptes	
		payables	1234
		Préposé à la paie	1234
		Préposé aux rôles	
		de taxes	1257
VII	1275 - 1399	Inspecteur-	
		calculateur	1287
		Assistant-greffier	
		à la Cour municipale	
		et secrétaire	
		à la police	1300

ANNEXE C

LISTE OFFICIELLE DES EMPLOIS

REGIS PAR LA PRESENTE CONVENTION

<u>CLASSE</u>	<u>POINTS</u>	<u>TITRE DE L'EMPLOI</u>	
VII	1275-1399	Programmeur-analyste	1339
		Inspecteur en hygiène publique	1341
		Inspecteur en bâtiments	1341
		Dessinateur- coordonnateur	1342
		Préposé à la perception	1350
		Préposé aux devis et estimations	1364
		Inspecteur en bâtiments (rest.)	1386
VIII	1400 - 1524	Responsable de laboratoire	1417
		Bibliothécaire	1459
		Inspecteur senior en bâtiments	1465
IX	1525 - 1649	Surveillant de chantiers	1529
X	1650 - 1775	Aucun poste	

M
D
P
SL

ANNEXE D

DISPOSITIONS PARTICULIERES -
POSTE DE SECRETAIRE
(DEMI TEMPS) - DIRECTION GENERALE ET
AU GREFFE

La Ville et le Syndicat conviennent des dispositions particulières ci-après énoncées en ce qui a trait au poste de secrétaire (demi temps) - direction générale et au greffe.

- a) L'horaire de travail régissant le poste de secrétaire (demi-temps) - direction générale et greffe s'établit comme suit:

du lundi au vendredi inclusivement, de 8 h 30 à 12 h 00.

- b) Tout travail requis de l'employé(e) occupant le poste de secrétaire (demi temps) - direction générale et greffe, en dehors de ses heures régulières de travail, de sa journée régulière de travail, stipulées ci-dessus, sera considéré temps supplémentaire et rémunéré en vertu du paragraphe c) qui suit.

- c) Le temps supplémentaire effectué en sus de trois heures et demie (3 1/2 heures) par jour ou de dix-sept heures et demie (17 1/2 heures) par semaine sera rémunéré au taux du salaire horaire régulier de l'employé(e); le temps supplémentaire effectué en sus de six heures et demie (6 1/2 heures) par jour ou de trente-deux heures et demie (32 1/2 heures) par semaine sera rémunéré au taux de cent cinquante pour cent (150%) du salaire horaire régulier de l'employé(e). Tout travail accompli le dimanche et les jours de fête chômés et payés sera rémunéré au taux de deux cent pour cent (200%) du salaire horaire régulier de l'employé(e).

- d) Il est entendu que les bénéfices marginaux tels que congés-maladie, vacances, jours de fête chômés et payés, assurance-vie, assurance-salaire, congés sociaux, etc. demeurent sur la base d'une semaine normale de dix-sept heures et demie (17 1/2 heures) de travail.

Le tout sans dérogation des autres dispositions stipulées à la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE

Par et
Entre: LA VILLE DE GRANBY,
ci-après appelée la "Ville"

Et: LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES
MUNICIPAUX DE GRANBY
ci-après appelé le "Syndicat"

ATTENDU que la Ville et le Syndicat ont signé le
juin 1985 une convention collective de travail
régissant les années 1985 et 1986;

ATTENDU que la Ville et le Syndicat ont prévu, à
l'article 28 de ladite convention collective, des
dispositions traitant de l'évaluation des emplois;

CONSIDERANT que la Ville et le Syndicat ont
convenu, suite à une entente de principe,
d'étudier le système d'évaluation des emplois en
vigueur et d'envisager, le cas échéant, certains
correctifs;

CONSIDERANT enfin l'accord survenu entre les
parties en ce qui a trait aux modalités et
conditions entourant ladite étude;

A CES FINS ET EN CONSEQUENCE, la Ville et le
Syndicat conviennent de ce qui suit:

1. Les travaux du comité conjoint d'évaluation des
emplois, en vue d'étudier le système
d'évaluation des emplois en vigueur, devront
débuter, au plus tard, le 1er juin 1985;
2. Les résultats de ces travaux ne seront
effectifs que si la Ville et le Syndicat y
donnent ultérieurement suite par lettre
d'entente;

M

SE
[Handwritten signatures]

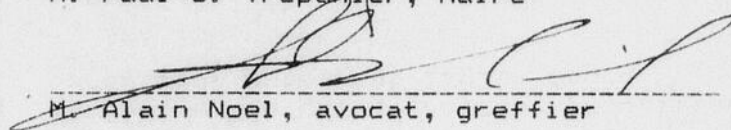
SIGNATURE DE LA PRESENTE CONVENTION

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs
représentants autorisés, ont signé cette
convention à Granby, Québec, en ce 27^{ième} jour du
mois de juin en l'année 1985.

LA VILLE DE GRANBY



M. Paul-O. Trépanier, Maire

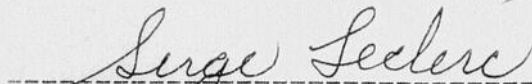


M. Alain Noël, avocat, greffier

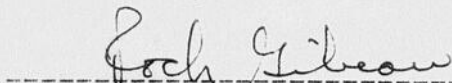
LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE
GRANBY



M. Alain Desroches, Président



M. Serge Leclerc, membre du comité de négociation



M. Roch Gibeau, membre du comité de négociation

3. Cependant, en considération de ces travaux de revision du système d'évaluation des emplois, la Ville et le Syndicat conviennent que la séance de revision annuelle de l'évaluation des emplois prévue par l'article 28.02 de la convention collective est annulée pour l'année 1985;

4. La Ville et le Syndicat conviennent que la présidence de ces travaux d'étude et de revision du système sera confiée à M. Roland Thériault, et que les honoraires du président seront défrayés comme suit:


- Part du Syndicat: mille dollars (\$1,000.00);

- Part de la Ville: excédent de la facturation.

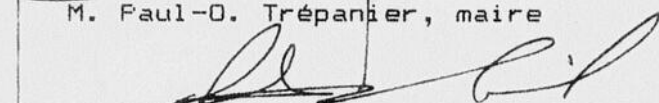
Il est toutefois convenu que si les résultats des travaux d'étude et de revision du système d'évaluation des emplois sont rejetés par le Syndicat, la quote part de ce dernier quant aux honoraires du président sera portée trois milles dollars (\$3,000.00).

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, par leur représentants, à Granby, Québec, ce 27 ième jour du mois de juin 1985.

POUR LA VILLE DE GRANBY.



M. Paul-O. Trépanier, maire

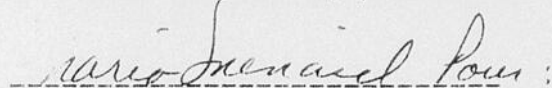


M. Alain Noel, avocat, greffier

POUR LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE GRANBY



M. Alain Desroches, président



M. Luc Larivée, secrétaire

DÉPÔT 3467-8

COL BLANC = 49
COT BIELO = 22

Dépôt N°: 85 09 006

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

03467-8

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-1907-07
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-06-27	85-08-26		85-06-27	86-12-31	67

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Fonctionnaires Municipaux de Granby 87 rue Principale Granby, QC. J2G 2T7	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Ville de Granby Att: M. Alain Duval Directeur du personnel 87 rue Principale Granby, QC. J2G 2T8
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties L	Région <u>06-01</u> Activité <u>9510 (11)</u> Affiliation <u>12</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
Voir au verso pour les codes →

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David/dg	85-09-04

Pour renseignements 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 - 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 - 873-4357

1907-07

3141 01 01



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Entre:

LA VILLE DE GRANBY,
ci-après appelée "LA VILLE"

Et:

LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES
MUNICIPAUX DE GRANBY,

Affilié à la Centrale des
Syndicats Démocratiques (CSD),

ci-après appelé "LE SYNDICAT".

Du 1er janvier 1985 au 31 décembre 1986

M
SL
1985

TABLE DES MATIERES

<u>Article</u>	<u>Sujet</u>	<u>Page</u>
1	Juridiction	1
2	Nullité de la convention	1
3	Définition des termes	1
4	Droits de direction	3
5	Régime syndical	4
6	Liberté d'action syndicale	5
7	Affichage d'avis	6
8	Heures de travail	6
9	Temps supplémentaire	9
10	Rappel au travail	11
11	Jours de fêtes chômés et payés	11
12	Congés sociaux	13
13	Vacances annuelles payées	15
14	Congés payés en cas de maladie	17
15	Maladie et accident de travail	19
16	Ancienneté	20
17	Application de l'ancienneté	21
18	Salaires et classifications	23
19	Versement périodique	25
20	Plan de pension	25
21	Assurance collective	25
22	Uniformes et équipements	26
23	Mesures disciplinaires	27
24	Conditions spéciales de travail	29
25	Congés parentaux	29
26	Congés sans solde	31

3

R. M.
PL
EL

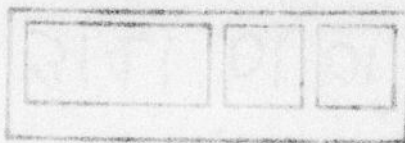
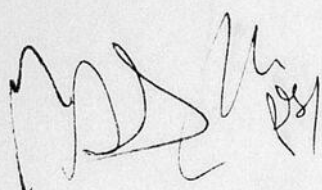


TABLE DES MATIERES

<u>Article</u>	<u>Sujet</u>	<u>Page</u>
27	Procédure et règlement de griefs	32
28	Evaluation des emplois	34
29	Lieu de résidence	36
30	Comité de relations de travail	36
31	Santé et sécurité au travail	36
32	Stationnement	37
33	Protection aux employés	37
34	Annexes	37
35	Durée de la convention et rétroactivité	37
Annexe A	Salaires	39
Annexe B	Liste d'ancienneté des employés à la date de la convention	44
Annexe C	Liste officielle des emplois régis par la présente convention	49
Annexe D	Dispositions particulières - Poste de secrétaire (demi-temps) - Direction générale et greffe	52


sl

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Entre:

LA VILLE DE GRANBY,
ci-après appelée "LA VILLE",

Et:

LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES
MUNICIPAUX DE GRANBY,

Affilié à la Centrale des
Syndicats Démocratiques (CSD),
ci-après appelé "LE SYNDICAT".

B

[Signature]

[Signature]

Article 1 - JURIDICTION

1.01 La présente convention s'applique à la Ville de Granby et ses employés couverts par le certificat de reconnaissance émis par la Commission de Relations Ouvrières de la Province de Québec, à l'exception des personnes automatiquement exclues par la Loi.

La présente convention ne s'applique pas aux salariés temporaires, à temps partiel ou sur appel oeuvrant à la Piscine Miner ou au Palais des Sports.

1.02 Si, une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte du certificat d'accréditation, il appartient à l'organisme et/ou fonctionnaire compétent, en vertu du Code du Travail, d'interpréter le sens de ce texte, et aucun tribunal d'arbitrage ne pourra être appelé à se prononcer sur cette interprétation.

1.03 Reconnaissance

La Ville reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des employés régis par le certificat de reconnaissance en vigueur, sur toute matière relative à la convention collective.

1.04 Un employé de la Ville, non régi par la présente convention collective, ne doit pas exécuter du travail normalement fait par des employés régis par la présente convention, sauf dans les cas d'urgentes nécessités, d'entraînement et de force majeure.

Article 2 - NULLITE DE LA CONVENTION

2.01 Tout article des présentes qui est ou deviendrait en contradiction avec la législation du pays ou de la province est nul et non avenu, sans toutefois pour cela affecter la validité des autres dispositions de la présente convention collective de travail.

Article 3 - DEFINITION DES TERMES

Four les fins d'application des présentes, les termes qui suivent ont la

M
AS
sl

signification qui leur est ci-après indiquée:

- 3.01 Les mots "employé permanent" désignent tout employé dont l'emploi est requis et nécessaire au fonctionnement normal, ordinaire et ininterrompu du service régulier de la Ville et qui aura complété, à la satisfaction de la Ville, une période d'essai d'au moins six (6) mois de service continu.
- 3.02 Les mots "employé à l'essai" désignent tout employé embauché à titre d'essai, et qui n'a pas complété six (6) mois de service continu pour la Ville. Ces salariés ont droit aux bénéfices de la présente convention, sauf en ce qui a trait à l'assurance-collective et au plan de pension.
- 3.03 Les mots "employé temporaire" désignent tout nouveau salarié embauché, de façon occasionnelle, pour occuper un poste régulier de l'administration laissé momentanément vacant par un employé permanent dont l'absence, pour congé de maternité, de maladie ou accident, d'accident du travail ou maladie professionnelle, de congés sans solde pour perfectionnement ou autre congé sans solde, est motivée auprès de l'administration. Ces salariés ont droit aux bénéfices de la présente convention quant aux clauses suivantes: heures de travail, temps supplémentaire, fêtes chômées et payées, congés sociaux relatifs aux décès.

Le salaire est fixé au minimum de la classe pour laquelle il est embauché. La retenue syndicale s'effectuera dès la première rémunération.

- 3.04 Les mots "employé surnuméraire" désignent tout nouveau salarié embauché de façon intermittente et/ou pour une période définie. Ces salariés ont droit aux bénéfices de la présente convention quant aux clauses suivantes: heures de travail, temps supplémentaire, fêtes chômées et payées, congés sociaux relatifs aux décès.

Le salaire est fixé à l'échelon minimum de la classe 1 de l'échelle des salaires, ou à l'échelon minimum de la classe 4 de l'échelle des salaires lorsque ledit emploi nécessite une formation collégiale spécialisée d'une durée de deux (2) à trois (3) années (C.E.C. ou D.E.C.). La retenue

syndicale s'effectuera dès la première rémunération.

Il est entendu que la période de travail de ces salariés n'excède pas six (6) mois d'une même année ou six (6) mois consécutifs de travail continu. Par travail continu, on entend la période comprise entre la date d'embauche et la date de mise à pied.

Advenant qu'un employé surnuméraire excède la période maximum prévue ci-dessus, le Syndicat avise par écrit le Directeur du personnel ou son remplaçant qui devra mettre à pied l'employé surnuméraire dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réception de l'avis du Syndicat. La Ville ne pourra alors remplacer l'employé surnuméraire ainsi mis à pied, par une autre employé surnuméraire à moins qu'un délai de trois (3) mois soit écoulé depuis la date de la mise à pied.

- 3.05 Les mots "employé subventionné" désignent tout salarié embauché selon les termes et conditions des divers programmes gouvernementaux de subvention visant la création d'emploi et l'aide aux municipalités. Ces salariés peuvent avoir le statut d'employé temporaire ou surnuméraire.

Nonobstant les articles 3.03 et 3.04, la période d'emploi de l'"employé subventionné" est celle prévue au programme de subvention.

- 3.06 Afin de faciliter l'application des dispositions du présent article, la Ville convient d'aviser tout nouvel employé du statut et de la classification qui lui sont accordés et transmet cette information au Syndicat. La Ville lui remettra également un dossier complet, contenant les divers avantages sociaux, bénéfices marginaux, ainsi qu'une copie de la convention collective.

Article 4 - DROITS DE DIRECTION

- 4.01 Subordonnement au terme de la présente convention collective, le Syndicat reconnaît à la Ville le droit à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion.
- 4.02 Le Syndicat reconnaît que la Ville possède le droit et le pouvoir, sujets aux dispositions de cette convention, de:

M
sl

- a) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;
- b) établir, modifier et amender des règlements raisonnables qui doivent être observés par les employés, à la condition que ces règlements ne soient pas incompatibles avec les dispositions de cette convention;
- c) embaucher, congédier, suspendre et discipliner les employés, sous réserve qu'un employé peut soumettre un grief s'il croit qu'une mesure disciplinaire, qui lui a été imposée, l'a été sans cause juste et raisonnable, ou qu'en exerçant les droits mentionnés au présent sous-paragraphe, la Ville agit de façon contraire aux dispositions de cette convention.

Article 5 - REGIME SYNDICAL

- 5.01 Tout employé, assujetti à la présente convention, doit, comme condition du maintien de son emploi, être membre en règle du Syndicat pour la durée de la présente convention.
- 5.02 Tout nouvel employé, soumis à la convention, doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre en règle du Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables de son embauchage et le demeurer pendant la durée de la présente convention.
- 5.03 En cas de refus, par un employé, de se conformer aux conditions prévues aux paragraphes 5.01 et 5.02 ci-dessus, celui-ci est mis à pied le vendredi qui suit la réception, par la Ville d'un avis écrit du Syndicat.
- 5.04 La Ville retient sur la paie de chaque employé assujetti à la présente convention, un montant d'argent égal à la cotisation syndicale fixée par le Syndicat et elle en fait remise à celui-ci dans les quinze (15) premiers jours du mois qui suit. La Ville fournit, en même temps, une liste des employés pour lesquels elle a effectué une retenue, ainsi que le montant individuel de cette retenue.
- 5.05 Nonobstant les dispositions 5.01, 5.02 et 5.03 qui précèdent, la Ville n'est pas

obligée de remercier de ses services un employé qui est refusé, expulsé ou suspendu comme membre du Syndicat; il est bien entendu toutefois que, si la Ville décide de garder, à son service, un tel employé, ce dernier est assujéti à la disposition 5.04 ci-haut mentionnée comme s'il était membre du Syndicat.

Article 6 - LIBERTE D'ACTION SYNDICALE

6.01 A l'occasion de la négociation de la convention collective avec les autorités de la Ville ou ses représentants, ou d'une séance de conciliation, trois (3) officiers du Syndicat, dont la présence est nécessaire, peuvent, après en avoir obtenu la permission du supérieur immédiat, s'absenter de leur travail pour la période de temps requise et ce, sans aucune retenue de salaire.

A l'occasion d'une cause se rapportant à un grief ou à une requête formulée en vertu du code du travail ou d'une autre loi du travail, deux (2) représentants du Syndicat peuvent, après avoir avisé leur supérieur immédiat, s'absenter de leur travail, sans perte de salaire, pour le temps requis pour de telles auditions. Lesdites causes ou requêtes doivent impliquer la Ville et le Syndicat.

L'employé devant s'absenter de son travail régulier pour agir comme témoin dans une cause impliquant la Ville et le Syndicat ne subit aucune perte de salaire suite à cette absence et ce, pour la période de temps requise par son témoignage.

6.02 Tout membre du Syndicat choisi comme délégué, pour participer à des congrès ou journées d'étude requérant une ou des absences de son emploi, est autorisé à quitter son travail pour participer à ces activités, mais tel délégué ainsi appelé à s'absenter doit, au moins trois (3) jours avant son départ, en informer le supérieur immédiat et lui remettre une preuve de ses lettres de créance. Dans le cas d'impossibilité, pour le Syndicat, d'aviser dans le délai prévu, ce dernier doit fournir les raisons pour lesquelles il lui a été impossible d'aviser en temps.

6.03 En tout circonstance, pas plus de trois (3) employés à la fois ne peuvent s'absenter

Handwritten initials and signatures in the bottom left corner, including a large 'M', a signature, and the letters 'se'.

pour ces activités, et la Ville ne paie, au cours d'une même année fiscale, qu'un maximum de trente (30) jours ouvrables de salaire, comme congés payés pour telles activités syndicales, à l'ensemble des membres choisis en vertu des dispositions du paragraphe 6.02.

- 6.04 Si le Syndicat requiert les services d'un conseiller syndical, la Ville s'engage à le recevoir sur rendez-vous, à la demande du Syndicat comme représentant extérieur du Syndicat.
- 6.05 La Ville met à la disposition du Syndicat un local où ce dernier peut tenir ses réunions de l'exécutif et rencontrer les membres qui ont des problèmes à discuter avec le représentant du Syndicat.
- 6.06 La Ville accorde, au représentant dûment mandaté du Syndicat, une période de deux (2) heures par semaine pour lui permettre de s'occuper des affaires du Syndicat et ce, sans retenue de salaire. Cette période est déterminée par le Syndicat et peut être changée de semaine en semaine. Cependant, le Syndicat devra en aviser la Ville au préalable.

Article 7 - AFFICHAGE D'AVIS

- 7.01 Les avis du Syndicat peuvent être affichés dans les départements, aux endroits habituels, ou sur des tableaux désignés par l'administration de la Ville. Aucun document ne sera ainsi affiché ou distribué sans avoir été, au préalable, approuvé par le Directeur du personnel ou son remplaçant, à l'exception des avis d'assemblées.

Article 8 - HEURES DE TRAVAIL

- 8.01 La semaine régulière de travail, pour les employés couverts par la présente convention, est de cinq (5) jours ouvrables, du lundi au vendredi inclusivement, et est répartie de la façon suivante:

l'avant-midi de 08 h 30 à 12 h 00 et
l'après-midi de 13 h 30 à 16 h 30.

- 8.02 Exceptions

a) Commis à l'emploi-commis à l'équipement

La semaine de travail de ces salariés

est de cinq (5) jours ouvrables, du lundi au vendredi inclusivement, et comporte trente-sept heures et demie (37.5) de travail, réparties de la façon suivante:

de 8 h 00 à 12 h 00 et de 13 h 30 à 17 h 00 pour un commis; de 8 h 00 à 11 h 30 et de 13 h 00 à 17 h 00 pour l'autre commis.

b) Personnel de bibliothèque et cinémathèque

Du lundi au vendredi inclusivement de 13 h 00 à 20 h 00; avec une (1) heure de souper. Le samedi de 9 h 00 à 12 h 00, sauf les mois de juillet et août. Quant au travail du samedi, l'employé travaille un (1) samedi par deux (2) semaines selon l'usage connu.

c) Personnel au Palais des Sports

Le nombre d'heures de travail des aides-gérants et de la secrétaire-aide-gérant sera réparti de la façon suivante:

1. Pour la période du 1er septembre au 31 mars, quarante (40) heures par semaine selon la cédule établie et deux (2) jours de congés consécutifs par semaine, pourvu que ces jours ne soient pas en fin de semaine.
2. Du 1er avril au 31 août, vingt-quatre (24) heures par semaine, selon la cédule convenue entre les parties, cédule qui doit aussi faire mention des jours de congés.

d) Personnel à la Piscine Miner

La semaine normale de travail de l'assistant-gérant, de la monitrice en chef et des monitrices régulières à la Piscine est, en moyenne, de quarante (40) heures réparties selon une cédule préparée par le Gérant de la Piscine Miner.

La semaine normale de travail de la caissière régulière de la Piscine est, en moyenne, de trente-deux heures et demie (32 1/2 h) réparties selon une cédule préparée par le Gérant de la Piscine Miner.

M
D
se

e) Personnel affecté aux parcomètres et stationnement

La semaine régulière du préposé aux parcomètres et stationnement et de l'aide-préposé aux parcomètres et stationnement comporte quarante (40) heures de travail réparties de la façon suivante:

- du lundi au vendredi: de 8 h 30 à 12 h 00 l'avant midi et de 13 h 00 à 17 h 00 l'après-midi.
- le jeudi en soirée ou le vendredi en soirée ou le samedi: en sus des heures de travail énoncées ci-dessus, la semaine régulière de travail du préposé aux parcomètres et stationnement et de l'aide-préposé aux parcomètres et stationnement se complète par une (1) période de travail régulière variable d'une durée continue de deux heures et demie (2 h 30), ladite période de travail devant s'accomplir à chaque semaine, selon une cédule préparée par la Ville un (1) mois à l'avance.

Afin de faciliter l'application de la présente disposition, l'employé occupant le poste de préposé aux parcomètres et stationnement ou d'aide-préposé aux parcomètres et stationnement sera rémunéré sur une base hebdomadaire de quarante (40) heures du lundi au vendredi inclusivement, et à raison d'une (1) journée régulière moyenne établie sur la base de huit (8) heures par jour. La Ville ne devra cependant pas cédule ladite période variable de deux heures et demie (2 h 30) sur un jour de fête chômé et payé prévu par la présente convention.

f) Responsable de laboratoire - station d'épuration des eaux usées

La semaine régulière de travail du responsable de laboratoire à la station d'épuration des eaux usées est de cinq (5) jours ouvrables du lundi au vendredi inclusivement, et est répartie de la façon suivante:

- l'avant-midi de 8 h 00 à 12 h 00 et

Handwritten signatures and initials:
A large stylized signature at the top left.
Below it, the initials "SL" and "RS" are written.

l'après-midi de 13 h 00 à 17 h 00.

g) Répartiteurs d'appels - Service de Secours et protection

Lorsque la Ville donnera officiellement suite à son projet de remplacer les policiers à la console du service de secours et de protection par des répartiteurs civils, l'horaire de travail des répartiteurs d'appels sera de quarante (40) heures par semaine, répartie selon une cédule établie par la direction, ladite cédule comportant une rotation sur trois (3) quarts de travail (jour, soir, nuit). Les détails de cet horaire pourront ultérieurement être établis sur entente entre la Ville et le Syndicat.

8.03 Période de repos

La Ville accorde, à tout employé, une période de repos de quinze (15) minutes, respectivement l'avant-midi et l'après-midi, et ce, selon la politique connue des parties.

8.04 Département des taxes

Afin de permettre aux caissiers/ières de balancer leur caisse et de compléter leur journée régulière de travail, les portes du département des taxes fermeront dix (10) minutes avant la fin de l'avant-midi, soit à 11 h 50, et dix (10) minutes avant la fin de l'après-midi de travail, soit à 16 h 20.

Article 9 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

9.01 Tout travail requis d'un employé couvert par la présente convention, en dehors de ses heures régulières de travail, de sa journée régulière de travail, stipulées à l'article 8 précédent, sera considéré temps supplémentaire et rémunéré au taux de cent cinquante pour cent (150%) du salaire horaire de l'employé concerné, basé sur son traitement hebdomadaire divisé par trente-deux heures et demie (32 1/2 heures) de travail par semaine. Tout travail supplémentaire accompli le dimanche et les jours de fêtes chômés et payés sera rémunéré au taux de deux cent pour cent (200%) du salaire horaire de l'employé concerné, basé

Handwritten signatures and initials, including a large 'M' and 'sl'.

sur son traitement hebdomadaire divisé par trente-deux heures et demie (32 1/2 heures).

- 9.02 Tout travail en temps supplémentaire dans un service est accordé à l'employé appelé à accomplir tel travail en temps régulier dans ledit service. Toutefois, dans les cas où deux (2) ou plusieurs employés accomplissent le même emploi, le temps supplémentaire est alors réparti aussi équitablement que possible entre les salariés du service accomplissant le même emploi. Cette répartition se fait sur une base rotative et selon le principe de l'ancienneté.

S'il devient nécessaire de requérir des salariés en dehors du service où se fait ce travail supplémentaire, il est offert aux salariés les plus anciens, suivant la liste d'ancienneté et qui sont capables d'exécuter le travail en question. Le principe de la répartition s'applique dans ce cas.

- 9.03 Pour les fins d'application de la présente clause, tout fraction d'un quart (1/4) d'heure en temps supplémentaire, sera considérée comme l'équivalent de quinze (15) minutes.

- 9.04 L'employé requis de travailler pendant un minimum de deux (2) heures consécutives en temps supplémentaire, bénéficie d'une période de repos de quinze (15) minutes sans perte de salaire.

- 9.05 Tout travail supplémentaire doit, au préalable, être autorisé par le directeur général.

- 9.06 a) L'employé peut convertir en jour(s) de congé la rémunération prévue à l'article 9.01 pour du travail effectué en temps supplémentaire et ce, jusqu'à concurrence de quinze (15) jours, ou plus sur autorisation expresse du Directeur du personnel ou son remplaçant.

- b) Suivant ce principe, le temps supplémentaire qui est normalement rémunéré à 150% en vertu de l'article 9.01 est converti en jour(s) de congé à raison de 150% du temps supplémentaire effectué. Le temps supplémentaire, qui est normalement rémunéré à 200% en vertu de l'article 9.01 est converti en jour(s) de congé à raison de 200% du temps supplémentaire effectué.

- c) Pour fins d'application des paragraphes a) et b) qui précèdent,

3
SL
V
R
K9

l'employé doit utiliser lesdits congés accumulés par journée(s) ou demi-journée(s), après approbation du supérieur immédiat.

d) Ledit (lesdits) jour(s) ou demi-jour(s) devra (devront) cependant être utilisé(s) entre le premier janvier et le 31 décembre de l'année en cours. A défaut pour l'employé d'utiliser ce (ces) jour(s) ou demi-jour(s) de congé dans le délai prévu, il(s) sera (seront) remboursé(s) au taux de son salaire régulier, de l'année de référence.

e) Le solde des heures supplémentaires non transformées en jour(s) ou demi-jour(s) de congé pour la raison qu'elles ne complètent pas un jour ou demi-jour sera remboursé selon les dispositions de l'article 9.01.

L'employé qui utilise de façon consécutive des jours de vacances de sorte qu'il atteigne le maximum prévu à l'article 13.03 ne pourra utiliser consécutivement à cette période maximum d'absence pour vacances, ledit (lesdits) jour(s) de congé pour temps supplémentaire, à moins d'une autorisation spéciale de la Ville.

L'employé peut également, moyennant un préavis préalable à la Ville de dix (10) jours ouvrables, se faire rembourser, au taux de son salaire régulier, lesdits jours de congés pour temps supplémentaire accumulés et non utilisés.

Article 10 - RAPPEL AU TRAVAIL

10.01 Tout employé obligé de revenir au travail après l'avoir quitté reçoit une rémunération selon les stipulations de l'article 9, mais cette rémunération ne doit jamais être inférieure à quatre heures et demie (4 1/2 heures) à son taux de salaire régulier, et à aucune occasion, cet employé n'est obligé d'accepter du travail autre que celui pour lequel on lui a demandé de revenir.

Article 11 - JOURS DE FETES CHOMES ET PAYES

11.01 Les jours suivants seront des jours

Handwritten signatures and initials: "sl", "M", and "RST".

chômés et payés au taux de salaire régulier des employés:

- le Jour de l'An;
- le Lendemain du Jour de l'An;
- le Vendredi Saint;
- le Lundi de Pâques;
- la Fête de Dollard;
- le Jour de la Fête Nationale;
- le Jour de la Confédération;
- la Fête du Travail;
- le Jour d'Action de Grâce;
- la Veille de Noël;
- le Jour de Noël;
- le Lendemain de Noël;
- la Veille du Jour de l'An;

Les jours de fêtes proclamés par les gouvernements fédéral et provincial et les fêtes déclarées civiques par Monsieur le Maire et le Conseil municipal.

Afin de permettre la fermeture des bureaux de l'Hôtel de Ville pendant la période annuelle des Fêtes, la Ville accorde les congés chômés et payés suivants:

En 1985: La Ville accorde deux (2) congés chômés et payés additionnels qui devront être pris les 27 et 30 décembre 1985.

En 1986: La Ville accorde deux (2) congés chômés et payés additionnels qui devront être pris les 29 et 30 décembre 1986.

11.02 Si l'un des jours chômés et payés mentionné à l'article 11.01 tombe un samedi il sera devancé au dernier jour ouvrable de la semaine.

Si l'un des jours chômés et payés mentionné à l'article 11.01 tombe un dimanche, il sera remis au premier jour ouvrable de la semaine.

Lorsque le congé tombe le vendredi ou le samedi les salariés de la bibliothèque ne sont pas tenus de travailler le samedi.

11.03 Le commis à l'emploi et le commis à l'équipement bénéficient du même nombre de jours de congé que les employés oeuvrant à l'Hôtel de Ville, mais cependant ils les célèbrent au même moment que les employés manuels.

SC
Handwritten signatures and initials

11.04 Les aides-gérants et la secrétaire-aide-gérant du Palais des Sports bénéficient du même nombre de jours de congé que les employés oeuvrant à l'Hôtel de Ville, mais cependant, dans leur cas, la Ville ne tiendra pas compte, le cas échéant, des dates de report mentionnées à l'article 11.01 en ce qui a trait à la période s'étendant de la Veille de Noël au Lendemain du Jour de l'An inclusivement; ce qui signifie donc que les fêtes de la Veille de Noël, de Noël, du Lendemain de Noël, de la Veille du Jour de l'An, du Jour de l'An et du Lendemain du Jour de l'An sont, dans leur cas, célébrées aux dates normales.

11.05 Tout employé requis par la Ville de travailler en temps supplémentaire un de ces jours chômés, mentionnés dans le présent article, aura droit à la remise de son congé à une autre journée ou au paiement au taux du temps supplémentaire, à son choix.

Article 12 - CONGES SOCIAUX

12.01 Tout employé peut s'absenter de son travail sans perte de salaire, dans les cas suivants:

- a) Lors de son mariage: cinq (5) jours;
- b) Lors du mariage d'un enfant: deux (2) jours, soit la veille et le jour du mariage;
- c) Lors du mariage du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur: le jour du mariage;
- d) Lors du décès du père, de la mère, du conjoint, d'un enfant: cinq (5) jours;
- e) Lors du décès du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la soeur, du gendre et de la bru: trois (3) jours;
- f) Lors du décès du beau-frère, de la belle-soeur, des grands-parents, d'un petit-enfant: le jour des funérailles;
- g) Lors du décès d'un(e) employé(e) régulier(ère) régi(e) par la présente convention: une demie (1/2) journée pour les funérailles (le président du Syndicat et les employés du service ou division

sl
M
C
R

concerné), en considération cependant des besoins du service ou de la division.

- 12.02 Dans le cas de décès, les jours compteront de la date du décès et seront payés seulement s'ils concident avec des jours ouvrables. Cependant, le jour des funérailles est couvert même s'il est en dehors du délai.
- 12.03 Le ou ces jours de congés prévus dans le présent article ne seront pas accordés s'ils coïncident avec l'un ou l'autre des jours de congés inscrits dans la présente convention.
- 12.04 Dans les cas ci-dessus mentionnés, si le mariage ou les funérailles ont lieu à plus de cent cinquante (150) kilomètres de Granby, l'employé a droit à un (1) jour additionnel.
- 12.05 Pour bénéficier des congés prévus dans le présent article, l'employé doit fournir sur demande de la Ville, la preuve ou l'attestation de ces faits.
- 12.06 Le salarié qui agit comme juré, reçoit de la Ville la différence entre le montant reçu pour agir en cette qualité et la paie qu'il aurait reçue, selon son horaire régulier, pour tout jour où sa fonction de juré ne lui permet pas de se présenter à son travail.
- 12.07 L'employé qui est demandé comme témoin de la Ville dans une cause où elle est l'une des parties, reçoit son salaire régulier pour le temps où sa qualité de témoin ne lui permet pas de se présenter à son travail selon son horaire régulier.
- 12.08 Pour les fins d'interprétation du présent article 12 le mot "conjoint" désigne:
1. La personne légalement mariée à un employé jusqu'à l'événement ouvrant droit aux congés pour devoirs sociaux ou à défaut;
 2. La personne de sexe opposé qui, au cours des trois (3) dernières années précédentes immédiatement l'événement, ou cours de l'année précédente immédiatement l'événement si un enfant est né de cette union, a cohabité en permanence avec un employé; en plus l'employé l'a publiquement représenté comme son conjoint et, au moment de l'événement, l'un et l'autre était célibataire, veuf

ou divorcé et n'était pas séparé de fait depuis plus de trois (3) mois. Le fardeau de prouver ce lien appartient à l'employé.

Article 13 - VACANCES ANNUELLES PAYEES

13.01 Les employés régis par la convention sont qualifiés pour des vacances annuelles de la façon suivante:

- a) Après douze (12) mois de service continu: à dix (10) jours ouvrables de vacances payées à son taux de salaire régulier.

Avant douze (12) mois de service continu, l'employé a droit à la proportion des mois travaillés de vacances payées à son taux de salaire régulier et ce, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables.

- b) Après trois (3) ans de service continu: à quinze (15) jours ouvrables de vacances payées à son taux de salaire régulier.

- c) Après sept (7) ans de service continu: à vingt (20) jours ouvrables de vacances payées à son taux de salaire régulier.

- d) Après seize (16) ans de service continu: à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances payées à son taux de salaire régulier.

- e) A compter de vingt-six (26) ans de service continu et moins de trente (30) ans de service continu: à une journée ouvrable additionnelle de vacances payées à son taux de salaire régulier pour chaque année additionnelle de service continu.

- f) Après trente (30) ans de service continu: à trente (30) jours ouvrables de vacances payées à son taux de salaire régulier.

AL M
sl
PS

13.02 Pour les fins de calcul des années de service prévues aux paragraphes 13.01 a), b), c), d), e) et f), la période de service continu sera considérée complétée si elle atteint le chiffre requis à une date quelconque au cours de l'année civile.

13.03 La période de vacances sera déterminée par la Ville et celle-ci tiendra compte, dans la mesure du possible, du choix exprimé par les employés, selon l'ordre d'ancienneté dans leur département respectif.

Tout litige en rapport avec le choix de la période de vacances d'un employé pourra être soumis, pour discussion, au comité de relations de travail.

La période de prise de vacances ne sera pas plus de quinze (15) jours ouvrables consécutifs, à moins d'une autorisation spéciale de la Ville.

13.04 La période de prise de vacances sera comprise entre le 1er janvier de l'année en cours et le 30 avril de l'année subséquente. La rémunération des vacances sera remise avant le départ de l'employé pour ses vacances. Tout jour chômé mentionné à l'article 11, coïncidant avec la période de prise de vacances, sera compensé par une journée additionnelle de vacances.

13.05 Si, pour une raison ou pour une autre, un employé vient à quitter le service de la Ville, il recevra, en guise de paiement de ses vacances, la rémunération, au taux de son salaire régulier, des jours de vacances auxquels il a droit en vertu de son service continu pour la Ville, en proportion cependant des mois de service accomplis depuis le début de l'année en cours.

13.06 Les vacances ou les congés fériés reportés ne seront pas cumulatifs d'une année à l'autre, et l'employé qui, le 30 avril, n'aura pas pris ses vacances de l'année précédente ou ses congés fériés, les perdra sans aucune forme de compensation monétaire.

13.07 a) L'employé absent de son travail pour cause d'invalidité (assurance-salaire ou accident de travail) pour une période de plus de six (6) mois continue dans l'année aura droit à ses vacances annuelles, tel que spécifié à l'article 13.01, mais ce bénéfice sera ajusté au prorata des mois effectivement travaillés dans l'année.

- b) L'employé ayant été raisonnablement dans l'impossibilité de prendre ses vacances avant le 30 avril suite à une absence prolongée pour cause de maladie ou accident, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, pourra ajourner ses jours de vacances à une autre période sur entente avec son supérieur. En pareil cas, le paragraphe a) ci-dessus peut également s'appliquer.

Les jours ainsi reportés devront alors être utilisés dans les six (6) mois du retour au travail de l'employé, faute de quoi ils seront annulés sans aucune forme de compensation monétaire.

13.08 Par exception à ce qui précède, le préposé aux parcomètres et stationnement ou l'aide-préposé aux parcomètres et stationnement ne doit pas s'absenter en vacances annuelles un jeudi ou un vendredi où il est tenu de travailler un total de dix (10) heures, à moins:

- a) que son absence en vacances annuelles couvre une (1) semaine complète, c'est-à-dire du lundi au vendredi inclusivement;
- b) que cette absence en vacances annuelles ne fasse l'objet d'un accord du supérieur immédiat quant à la période de reprise des deux (2) heures de vacances à reprendre, sans rémunération additionnelle, dans de telles circonstances.

Article 14 - CONGES PAYES EN CAS DE MALADIE

14.01 Au début de chaque année, sept (7) jours de congé-maladie ou accident, autre que maladie ou accident de travail, sont portés au crédit de l'employé. Lorsque celui-ci s'absente pour cause de maladie ou accident, il a droit au paiement des jours ouvrables où il est absent et ce paiement est puisé à même sa banque de sept (7) jours et ce, jusqu'à ce que le régime d'assurance-salaire s'applique.

14.02 Lorsqu'il doit s'absenter pour cause de maladie d'un membre de sa famille ou pour aller subir des examens médicaux, pour lui-même ou un membre de sa famille, il pourra puiser à même cette banque de sept (7) jours de congés-maladie ou accident, à

M

sl

le
PH

la condition que ladite banque ne soit pas épuisée.

14.03 Lorsque ladite banque de maladie est épuisée au cours d'une année, l'employé n'est pas rémunéré pour ces absences pour cause de maladie ou accident, y compris le délai de carence de quatre (4) jours requis pour devenir admissible au régime d'assurance-salaire.

14.04 A la fin de l'année, les jours de congé-maladie ou accident non utilisés sont payés à l'employé au taux de son salaire régulier. Ce paiement s'effectue à la période de paie la plus rapprochée du 15 décembre de chaque année. Si en date du 15 décembre de l'année l'employé est absent pour cause de maladie ou d'accident, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les jours de congés-maladie non utilisés deviennent payables à son retour au travail. Lesdits jours de congé-maladie sont alors remboursés à l'employé au taux du salaire de l'année à laquelle ils se réfèrent.

Nonobstant ce qui précède, la Ville n'est pas tenue de payer les jours de maladie non utilisés, si l'employé ne justifie pas d'au moins trois (3) mois de travail effectif dans l'année où de tels jours sont portés à son crédit.

14.05 Lors d'une cessation d'emploi, les jours de congé-maladie ou accident, au crédit de l'employé, sont payables au prorata des mois de service continu accomplis depuis le début de l'année, après déduction des jours déjà payés durant l'année concernée.

14.06 L'employé qui entre au service de la Ville durant l'année se voit attribuer, au terme de sa période de probation, un crédit de jours de congé-maladie ou accident, utilisables de la façon mentionnée ci-avant, au prorata des mois travaillés jusqu'à la fin de l'année et ce, jusqu'à concurrence de sept (7) jours.

14.07 La Ville peut faire examiner par son propre médecin, l'employé malade et ce, aussi souvent qu'elle le désire. Le médecin de la Ville décide si l'absence est motivée et détermine la date à laquelle le malade peut reprendre son travail. En cas de désaccord avec le médecin de l'employé et celui de la Ville, un troisième médecin nommé conjointement par la Ville et le Syndicat tranche le litige. A défaut d'entente entre

les parties, pour le choix du troisième médecin, ce dernier sera nommé sur entente entre les médecins de chaque partie.

14.08 Tout employé absent pour cause de maladie ou d'accident pour une période excédant trois (3) jours ouvrables devra fournir à la Ville une attestation d'un médecin à l'effet que cette absence était motivée.

Article 15 - MALADIE ET ACCIDENT DE TRAVAIL

15.01 Dans le cas de maladies contractées ou d'accidents subis dans l'exercice de ses fonctions, ou à l'occasion de son travail, l'employé doit recevoir, durant la période d'incapacité temporaire, le paiement d'une compensation brute par la Ville équivalant à cent pour cent (100%) de son salaire net.

Le salaire net se définit comme étant le salaire de base brut du salarié dont on a déduit l'impôt fédéral et provincial, ainsi que les montants prévus à la Régie des Rentes du Québec.

Sur réception du chèque d'indemnisation de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec, l'employé malade ou accidenté le remet à la Ville, laissant ainsi à cette dernière le soin d'absorber la différence entre l'avance faite en vertu du premier alinéa et l'indemnité versée par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec.

On entend par période d'incapacité temporaire, la période s'étendant entre le moment de la maladie ou de l'accident du travail et le rétablissement complet, ou la période s'étendant entre le moment de la maladie ou de l'accident du travail et le moment où la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec fait rapport que l'employé souffre d'une incapacité permanente totale ou partielle, le rendant incapable de remplir ses fonctions.

La Ville réfère tous cas de maladie ou d'accident à l'assurance-salaire lorsque lesdits cas de maladie ou d'accident s'avèrent non compensables en vertu de la Loi sur les accidents du travail.

15.02 Lors d'accident de travail ou de maladie professionnelle, le salarié a le choix du médecin traitant en autant qu'il soit en

M
sl
PS

mesure d'effectuer un tel choix.

Nonobstant ce qui précède, la Ville peut également faire examiner l'employé accidenté du travail ou en maladie professionnelle par le médecin de son choix.

Article 16 - ANCIENNETE

16.01 Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours, du service à la Ville de l'employé.

16.02 Le droit d'ancienneté s'acquiert après six (6) mois de service continu pour la Ville, s'il n'y a pas eu prolongation de cette période. S'il y a eu prolongation, le droit d'ancienneté s'acquiert après telle période de prolongation convenue entre les parties.

Pour l'employé ayant travaillé moins de trente (30) jours ouvrables continus au service de la Ville, une absence causée par la maladie ne dépassant pas cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou non, ne sera pas considérée comme une interruption du travail continu.

Pour l'employé ayant travaillé au service de la Ville pendant trente (30) jours ouvrables continus ou plus, une période d'absence causée par la maladie ne dépassant pas dix (10) jours ouvrables consécutifs ou non, ne sera pas considérée comme une interruption du travail continu.

En cas de décès dans la famille du salarié, une absence n'excédant pas les périodes prévues au paragraphe 12.01 ne sera pas considérée comme une interruption du travail continu.

16.03 Un employé perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:

1. S'il quitte volontairement son emploi;
2. S'il est congédié pour cause;
3. S'il est absent de son travail plus de trois (3) jours ouvrables sans donner d'avis, à moins d'avoir une raison majeure expliquant l'absence d'avis, le

cas échéant.

- 16.04 Une liste d'ancienneté est dressée par la Ville et une copie est transmise au Syndicat. Elle est tenue à date, au 1er janvier de chaque année, et copie est transmise au Syndicat. Cette liste d'ancienneté est affichée sur le tableau d'avis aux employés et contient les noms, emplois et dates du dernier engagement au service de la Ville, des employés couverts par la convention.
- 16.05 Un employé promu à un travail non couvert par l'accréditation, peut réintégrer l'unité de négociation dans un délai de six (6) mois de la date de sa promotion, et ce, sans perdre ses droits d'ancienneté. Le temps accompli en dehors de l'unité de négociation ne s'additionne pas dans le calcul de l'ancienneté.

Article 17 - APPLICATION DE L'ANCIENNETE

17.01 Principe général

Lors de mouvements de personnel tels que promotion, transfert, rétrogradation, mise à pied, supplantation, réembauchage, l'employé ayant le plus d'ancienneté à la préséance en autant qu'il est qualifié pour remplir la fonction pour laquelle il fait une demande.

17.02 Employé qualifié

Aux fins de la présente convention, un employé qualifié est celui qui a les connaissances de base requises pour la tâche à combler et qui peut remplir cette tâche, avec un rendement normal, après une période d'adaptation de quatre-vingt-dix (90) jours, période qui peut être modifiée par consentement des parties et ce, à l'intérieur de ce délai de quatre-vingt-dix (90) jours.

Si la Ville juge que l'employé n'est pas qualifié, elle n'est pas tenue de donner la période d'adaptation. Lorsqu'il y a contestation de la décision de la Ville, cette dernière a le fardeau de prouver que sa décision était justifiée.

- 17.03 Dans tous les cas où il se produit une vacance, soit à l'un ou l'autre des emplois régis par la présente convention, la Ville doit afficher pendant cinq (5) jours ouvrables, le poste laissé vacant et ce,

M
sl
AD
R
PSY

dans les trente (30) jours qui suivent. Lors de la création d'un poste, un avis doit être affiché pendant cinq (5) jours ouvrables.

Dans tous les cas, les employés intéressés doivent faire part par écrit de leur demande de mutation. Copie de l'avis affiché doit être transmise au secrétaire du Syndicat.

Si la Ville décide de l'abolition d'un poste laissé vacant, elle doit en aviser le Syndicat par écrit, dans les trente (30) jours suivant le départ du salarié occupant ledit poste.

Si, par suite d'une décision administrative de la Ville, un poste est aboli et que, de fait, d'autres postes dans le service sont modifiés, tels postes modifiés doivent être soumis à l'affichage tel que prévu par le présent article et ce, à l'intérieur du seul département où le poste a été aboli.

17.04 L'employé qui, par la suite de promotion, transfert ou rétrogradation sur une base volontaire, décide de revenir au poste qu'il occupait auparavant, peut le faire, et ce dans les trente (30) jours de calendrier suivant la date de sa nouvelle affectation, auquel cas il est payé au taux du salaire qu'il recevait avant ladite affectation. Cette période ne pourra être extensionnée qu'à la suite d'une entente intervenue entre la Ville et le Syndicat, à l'intérieur de ce délai de trente (30) jours.

17.05 La Ville doit affecter l'employé à sa nouvelle fonction dans les soixante (60) jours civils suivant le jour où le choix est fait.

17.06 Lorsque la Ville décide de faire des changements qui ont pour effet de réduire le personnel, elle doit procéder de la façon suivante:

- 1) Elle donne au Syndicat, un avis de trois (3) mois des postes qui seront appelés à disparaître suite à cette décision.
- 2) Les employés impliqués ont alors le droit de se prévaloir de l'article 17.
- 3) Ceux qui sont appelés à être mis à pied reçoivent une indemnité de licenciement équivalant à une (1) semaine

de salaire par année de service.

- 4) Les employés ainsi mis à pied gardent leur droit de rappel pendant un (1) an, à compter de leur mise à pied.
- 5) Avant d'embaucher de l'extérieur, la Ville doit rappeler les employés mis à pied qui peuvent obtenir le poste, conformément à l'article 17.
- 6) L'employé qui obtient un emploi par supplantation (bumping), conformément à l'article 17, reçoit à la date effective de son affectation le salaire de l'échelon immédiatement inférieur à celui qu'il recevait dans cette même classe.

Lorsque telle obtention d'emploi par supplantation (bumping) porte sur un emploi de classe inférieure la réduction d'un échelon ne s'applique pas. En conséquence, le taux de salaire de l'employé est maintenu et ce dernier ne reçoit des augmentations que lorsque le salaire de son nouveau poste de travail dépasse le salaire qu'il reçoit.

- 7) L'employé peut également présenter une demande de supplantation (bumping), en autant qu'il est qualifié au sens de l'article 17.02, à l'égard d'un emploi détenu par un employé surnuméraire. En pareil cas, la disposition du paragraphe 6) qui précède s'applique et l'employé continue à accumuler son ancienneté. Il conserve ses droits de supplantation pendant la durée de cet emploi. Dans de telles circonstances, la Ville pourra mettre un terme à cet emploi en communiquant à l'employé un préavis de cessation d'emploi d'au moins cinq (5) jours ouvrables.

Article 18 - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

18.01 Les classifications et salaires minima des employés régis par la présente convention, sont ceux apparaissant à l'Annexe "A" qui fait partie intégrante de la présente convention. Toutefois, les salaires apparaissant dans cette annexe le sont pour une semaine régulière de trente-deux heures et demie (32 1/2 heures), sur une base annuelle, ce qui implique que tous ceux dont la semaine de travail serait plus longue, après entente avec le Syndicat, doivent voir

M
sl
[Signature]

leur salaire corrigé en conséquence.

18.02 Les salaires des employés présentement plus élevés que ceux prévus par la présente convention, ne sont pas diminués à cause de la mise en vigueur de cette convention, pourvu que le contenu des tâches demeure le même.

18.03 Promotion

L'employé qui obtient une promotion, conformément à l'article 17, reçoit, à la date effective de son affectation, le salaire correspondant à la classe de son nouveau poste et ce, à l'échelon immédiatement supérieur au salaire qu'il recevait à l'échelon de la classe de son ancien poste, mais avec un différentiel d'au moins douze dollars (\$12.00), le tout jusqu'à concurrence du maximum salarial de la classe.

Transfert

L'employé qui obtient un transfert volontaire, conformément à l'article 17, reçoit, à la date effective de son affectation, le salaire correspondant à un (1) échelon de moins que le salaire qu'il touchait à son ancien poste, dans cette même classe.

Rétrogradation

L'employé qui obtient une rétrogradation volontaire, conformément à l'article 17, reçoit à la date effective de son affectation, le salaire correspondant à la classe de son nouveau poste et ce, à l'échelon correspondant à celui qu'il occupait à son ancien poste.

Lors d'une promotion ou d'un transfert, la Ville et le Syndicat peuvent, sur entente écrite, établir des conditions salariales différentes de ce qui apparaît au présent article (18.03) pour tenir compte de la pertinence du nombre d'années de service continu au crédit de l'employé dans le poste pour lequel il demande une promotion ou un transfert.

18.04 Tout employé qui atteint quinze (15) ans de service reçoit une prime hebdomadaire équivalant à la différence entre l'avant dernier échelon de sa classe et l'échelon maximum.

18.05 Tout employé appelé à exercer temporairement

une fonction autre que son occupation régulière, reçoit, pour le temps de l'accomplissement de cette fonction temporaire le salaire fixé pour celle des deux (2) fonctions qui est la mieux rémunérée.

Article 19 - VERSEMENT PERIODIQUE

19.01 Le traitement des fonctionnaires est réparti en versements hebdomadaires effectués comme par le passé.

Article 20 - PLAN DE PENSION

20.01 La Ville s'engage à maintenir en application le plan de pension en vigueur lors de la signature de la présente convention.

20.02 La Ville ne peut apporter de modification ou d'amendement au plan de pension en vigueur sans avoir obtenu l'approbation du Syndicat.

20.03 La Ville et le Syndicat conviennent de la création d'un comité consultatif sur toute question relative au plan de pension.

Ce comité conjoint, formé de deux (2) représentants de la partie syndicale et de deux (2) représentants de la partie patronale, a pour but d'étudier préalablement à l'adoption par la Ville d'amendement ou d'amélioration au plan de pension, les différentes possibilités qui peuvent s'offrir en vertu du surplus actuariel, si surplus il y a, en vue d'améliorer le plan de pension. Les réunions de ce comité pourront avoir lieu avec ou sans la présence de l'actuaire-conseil de la Ville. Cependant, le comité devra obligatoirement rencontrer l'actuaire-conseil de la Ville au moins à une reprise avant que la Ville ne puisse statuer sur un amendement ou une amélioration à apporter au plan de pension.

Article 21 - ASSURANCE COLLECTIVE

21.01 La Ville s'engage à maintenir en vigueur les régimes actuels d'assurance collective. Ces régimes sont assurés auprès d'une compagnie d'assurance et les primes exigées par l'assureur sont partagées comme suit:

M
sl [Signature] [Signature]

a) Part de la Ville:

- i) assurance-vie et assurance en cas de mutilation par accident: 50% de la prime.
- ii) assurance accident-maladie: 50% de la prime
- iii) assurance-salaire: 100% de la prime.

b) Part de l'employé:

- i) assurance-vie et assurance en cas de mutilation par accident: 50% de la prime;
- ii) assurance accident-maladie: 50% de la prime.

21.02 Aucune modification aux régimes d'assurance collective en vigueur ne pourra être apportée sans le consentement écrit des parties.

21.03 La Ville remettra au Syndicat une copie conforme du contrat d'assurance et fournira, lors d'appels d'offres toute information requise par le Syndicat.

21.04 Lorsqu'une prestation d'invalidité lui est versée, l'employé n'est pas tenu de contribuer au plan de pension de la Ville; cependant sa prestation continue à être accumulée sur la base de son salaire régulier au moment de son départ pour cause d'invalidité.

Article 22 - UNIFORMES ET EQUIPEMENTS

22.01 En plus de fournir au besoin, lorsque requis par la loi, les casques et bottines de sécurité, de même que des imperméables lorsque nécessaire, aux employés détenteurs des emplois énumérés ci-dessous, la Ville verse chaque année, en avril, une allocation forfaitaire en compensation de l'usure des vêtements. Ladite allocation forfaitaire est établie à cent vingt-cinq dollars (\$125.00) pour les employés détenteurs des emplois énumérés en a), b), c) et d) ci-dessous, et à quatre-vingt-cinq dollars (\$85.00) pour les employés détenteurs des emplois énumérés en e), f), g), h), i) et j) ci-dessous:

M

se M

se M

- a) inspecteur senior en bâtiments
- b) inspecteur en bâtiments
- c) inspecteur en bâtiments
(restauration)
- d) inspecteur en hygiène publique
- e) inspecteur-calculateur
- f) commis - devis et estimations
- g) préposé à l'imprimerie
- h) enquêteur-huissier
- i) aide-gérant et secrétaire-aide-gérant
au Palais des Sports.
- j) assistant-gérant et moniteurs(trices)
à la Piscine Miner

Quant au préposé aux parcomètres et stationnement et à l'aide-préposé aux parcomètres et stationnement, l'habillement lui est fourni par le service de la police et comporte un uniforme complet.

Quant aux surveillants de chantiers et au responsable de laboratoire, l'équipement lui est fourni par la Ville et ce, dès que possible.

22.02 Il est entendu que la Ville demeure propriétaire de l'uniforme ou de l'équipement fourni.

Article 23 - MESURES DISCIPLINAIRES

23.01 Dans le cas d'un acte posé par un employé susceptible d'entraîner éventuellement une mesure disciplinaire quelconque, la Ville, avant d'imposer cette mesure, communique par écrit à l'employé concerné et au Syndicat, un avis donnant les précisions à ce sujet.

23.02 La Ville doit fournir au Syndicat, par écrit, les raisons motivant toute mesure disciplinaire qu'elle impose.

23.03 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.

M
sl
24

23.04 Dans les cas de griefs relatifs à des mesures disciplinaires, l'arbitre a le pouvoir de:

- a) Maintenir ou annuler la décision de la Ville;
- b) Réinstaller l'employé dans tous ses droits et ordonner le remboursement du salaire et des autres avantages pécuniers dont l'a privé la suspension ou le congédiement. Si l'employé a travaillé ailleurs au cours de la période de la suspension ou du congédiement, le salaire ainsi gagné doit être déduit;
- c) Rendre toute décision équitable dans les circonstances.

23.05 Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée au salarié après trente (30) jours de calendrier de l'événement qui lui a donné naissance ou de la connaissance de cet événement. Toutefois, une infraction est automatiquement effacée du dossier de l'employé après un (1) an, à compter de la date de la mesure disciplinaire et elle ne pourra être invoquée contre l'employé ultérieurement.

Cependant, lorsque l'employé commet une infraction et qu'il récidive à l'intérieur d'un (1) an, à compter de la date de la première mesure disciplinaire, cette dernière demeure dans son dossier tant et aussi longtemps qu'il ne s'est pas écoulé un (1) an sans récidive depuis la dernière mesure disciplinaire, ce qui veut dire que l'employeur peut l'invoquer en tout temps.

23.06 Une suspension n'interrompt pas le service continu d'un employé.

23.07 Le fardeau de la preuve incombe à la Ville.

23.08 Dans les cas où la Ville, par ses représentants autorisés, décide de convoquer un employé pour des raisons disciplinaires, cet employé doit recevoir, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, un avis de convocation spécifiant l'heure et l'endroit où il doit se présenter, la nature du fait qui lui est reproché. L'employé peut être accompagné d'un représentant syndical.

23.09 Les jours de suspension sont données en jours consécutifs ouvrables.

M
SL
AS
R

Article 24 - CONDITIONS SPECIALES DE TRAVAIL

24.01 Il est loisible à la Ville de déroger de la présente convention et d'établir des conditions de salaire et de travail différentes de celles qui figurent aux présentes, pour les employés de déficience physique ou dont l'aptitude est diminuée à cause de l'âge et cela seulement après entente entre la Ville, l'employé et le Syndicat.

Article 25 - CONGES PARENTAUX

25.01 Congé de maternité

En cas de maternité, l'employée obtient, sur demande, un congé spécial, sans traitement, qui lui permet de quitter temporairement son poste et lui donne droit, après la naissance de son enfant, de reprendre le poste qu'elle détenait.

Ce congé est accordé aux conditions suivantes:

- a) Il est loisible à l'employée de quitter son poste quand son médecin traitant le lui recommande.
- b) L'employée peut reprendre son travail au moment où le médecin traitant peut lui donner un certificat déclarant que sa condition lui permet de reprendre son travail régulier, mais elle doit le faire, au plus tard, dans l'année suivant la naissance de l'enfant.
- c) Pendant son congé de maternité, l'employée continue de bénéficier de tous les droits et privilèges qui se rattachent à son emploi. L'employée a droit d'utiliser ses congés de maladie pendant son congé de maternité. Nonobstant ce qui précède, l'employée n'accumule aucun droit aux vacances annuelles pendant le second six (6) mois de son congé de maternité; ce qui signifie que pour chaque mois d'absence en sus du premier six (6) mois de congé de maternité, les bénéfices de vacances annuelles de l'année seront rajustés au prorata de la période d'absence.
- d) Pour toute employée en congé de maternité, la Ville s'engage à payer

M
sl
[Handwritten signatures]

pour la période où l'employée est prestataire d'assurance-chômage, la différence entre la prestation d'assurance-chômage et son salaire qu'elle aurait normalement reçu et ce, uniquement pour les jours de fêtes chômés et payés coïncidant avec cette période. Cette compensation lui est payée lors de son retour au travail. Si l'employée décide, pour une raison ou pour une autre, de ne pas revenir au travail, elle n'aura pas droit à telle compensation.

- e) Au moment du retour au travail de l'employée, par suite de son congé de maternité, la Ville verse à l'employée une indemnité brute de deux (2) semaines au taux de l'assurance-chômage et ce, à titre de compensation pour les deux (2) semaines d'attente ou de carence de l'assurance-chômage. Cette indemnité n'est toutefois payable que si le retour au travail est fait pour une période minimale de six (6) mois.

25.02 Congé de paternité

Lors de la naissance d'un enfant par suite de l'accouchement de sa conjointe, l'employé peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire pour une période de deux (2) jours ouvrables consécutifs ou non. Il peut également faire la demande d'un congé sans solde de deux (2) jours consécutifs ou non.

En pareil cas, la définition prévue à l'article 12.08 s'applique.

Pour bénéficier de ces congés, l'employé doit fournir sur demande de la Ville, la preuve ou l'attestation de l'événement.

25.03 Congé d'adoption

Lors de l'adoption légale d'un enfant, l'employé peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire, pour une période d'une (1) journée ouvrable.

Pour bénéficier de ce congé, l'employé doit fournir, sur demande de la Ville, la preuve ou l'attestation de l'événement.

3

SC

AK

WR

Article 26 - CONGES SANS SOLDE

26.01 Sur demande de l'intéressé, la Ville accorde à tout employé un congé sans solde, non renouvelable, sans perte d'ancienneté, d'une durée maximale de douze (12) mois et ce, pour perfectionnement. Pendant ce congé, la Ville maintient tous les bénéfices contenus dans la présente convention, et l'employé continue de payer à la Ville sa part des primes; il en est de même de ses cotisations syndicales.

A son retour, le salarié est placé au poste qu'il détenait lors de son départ ou un autre poste équivalent si ce poste a été aboli pendant son absence.

26.02 Lorsque l'employé demande un congé sans solde pour perfectionnement, il peut aussi demander à la Ville de lui accorder le paiement des frais de scolarité nécessités par la poursuite du cours qu'il désire suivre. A cet effet, la Ville s'engage à payer tous frais qu'elle considère raisonnable pour des études qui permettent au salarié d'améliorer ses connaissances nécessaires dans l'exécution de son travail.

26.03 Tout employé régulier peut faire la demande d'un congé sans solde et ce, jusqu'à concurrence de trois (3) demandes par année. L'ensemble des absences en congés sans solde ne devra pas excéder un total de onze (11) jours ouvrables par année.

Les absences pour congé sans solde ne pourront toutefois être jumelées à la période maximale d'absence pour vacances prévues à l'article 13.03 de la présente convention, à moins d'une autorisation spéciale de la Ville. La période de prise du congé sans solde doit préalablement être approuvée par la Ville.

M
sl
C
RSY

Article 27 - PROCEDURE ET REGLEMENT DE GRIEFS

27.01 Tout employé qui désire formuler un grief relativement à l'application ou à la violation des dispositions de la présente convention, doit présenter son grief selon la procédure ci-après établie:

- a) L'employé doit, lui-même ou par l'entremise du Syndicat, soumettre son grief, par écrit, au Directeur du personnel de la Ville ou son remplaçant, dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent l'incident ou la connaissance qu'il en a eue. Il appartient à l'employé de prouver la date de la connaissance si cette dernière est mise en cause par la Ville.

Le grief doit comporter une description de la situation contestée, ainsi que le correctif demandé. Cette description et ce correctif peuvent être modifiés avant la soumission au Conseil municipal.

- b) Le Directeur du personnel ou son remplaçant doit alors rendre sa réponse dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le dépôt du grief ou suivant la connaissance qu'il en a eue, à défaut de quoi le grief est considéré réglé tel que formulé. Toutefois, si la réponse écrite du Directeur du personnel ou son remplaçant n'est pas satisfaisante, l'employé doit, s'il veut continuer sa réclamation, soumettre par écrit, seul ou par l'entremise du Syndicat, son grief à l'attention du Conseil municipal en le faisant parvenir au Greffier de la Ville, dans un délai de cinq (5) jours ouvrables à compter de la réception de la décision.
- c) Si la décision, par résolution du Conseil municipal, n'est pas rendue dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent immédiatement le jour où la première séance régulière, suivant la présentation du grief, a été tenue, le grief est considéré réglé à la satisfaction du demandeur. Cependant, si la réponse soumise par le Conseil municipal, par voie de résolution, n'est pas satisfaisante pour l'employé ou pour le Syndicat, l'employé peut, par l'entremise du Syndicat, référer son cas à l'arbitrage prévu en vertu du Code du travail du Québec, et ce, dans les trente (30) jours ouvrables suivant la réception

M

SL
Ju
15/1

de la réponse écrite au Conseil.

- 27.02 Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, le délai prévu au présent article peut être prolongé sur demande et avec le consentement mutuel de la Ville et du Syndicat.
- 27.03 Rien, dans le présent article, ne peut avoir pour effet de priver un employé, le Syndicat ou la Ville, d'exercer tout autre recours que la Loi peut autrement lui reconnaître.
- 27.04 Si on ne tire pas avantage des limites de temps prescrites dans cet article ou convenues dans un accord mutuel, le grief sera considéré réglé ou abandonné à toutes fins que de droit.
- 27.05 Si l'une ou l'autre des parties décide de référer le grief à l'arbitrage, les parties tentent de s'entendre sur la nomination d'un arbitre unique qui sera chargé d'entendre la cause. A défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties peut demander au Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre de bien vouloir le nommer.
- 27.06 L'arbitre ainsi choisi ou nommé, doit entendre le grief dans les soixante (60) jours qui suivent sa nomination et il doit rendre une décision dans les trente (30) jours qui suivent la dernière séance d'audition.
- 27.07 L'arbitre n'a pas l'autorité de changer, amender ou altérer aucune des dispositions de cette convention.
- 27.08 Dans les cas d'arbitrage de griefs, les honoraires et déboursés de l'arbitre seront payés à raison de cinquante pour cent (50%) par la Ville et cinquante pour cent (50%) par le Syndicat.
- 27.09 Dans les cas où il y a des montants d'argent impliqués l'arbitre peut rendre une décision de la façon suivante:
- a) Maintenir la décision de la Ville;
 - b) Renverser la décision de la Ville;
 - c) Rendre toute décision jugée équitable, en tenant compte des circonstances du grief.
- 27.10 Il va de soi que la Ville ou le Syndicat peuvent loger un grief. En pareil cas, le Syndicat devra suivre la procédure établie

ci-avant et la Ville pour sa part, entreprendre directement la deuxième étape en soumettant le grief au Syndicat, puis à l'arbitrage.

Article 28 - EVALUATION DES EMPLOIS

28.01 Un comité conjoint, composé de sept (7) membres, dont trois (3) de la partie patronale, trois (3) de la partie syndicale, et présidé par Monsieur Roland Thériault, spécialiste en évaluation de tâches, devra être formé dans les quinze (15) jours des présentes.

28.02 Le comité a pour but de procéder, chaque année, à une évaluation des tâches qui peuvent avoir été modifiées en cours d'année. Avant de procéder à un examen d'une tâche prétendument modifiée, le comité doit recevoir une demande d'un employé; cette demande doit lui parvenir avant le 1er octobre de chaque année. Entre le 2 octobre et le 30 novembre, le comité procède au travail de vérification et convient des changements à faire dans les classifications ainsi contestées.

Le comité remet son rapport final au Conseil et ce, au plus tard le 30 novembre de chaque année et ses effets, quant aux classifications amendées, s'appliquent à compter du 1er janvier suivant.

Le rôle du président du comité sera, au cours de ses rencontres, d'informer les parties sur la nature du système d'évaluation et de les amener à s'entendre sur le sujet. En cas d'égalité des voix, il pourra également trancher le litige.

28.03 Le rôle du comité, suite à la première évaluation et aux évaluations subséquentes, sera également de recommander au Conseil municipal l'acceptation des modifications ainsi apportées.

28.04 Toute nouvelle fonction ou transformation d'une fonction existante devenue vacante devra être soumise au comité, pour étude, puis acceptée par le comité conjoint et présentée au Conseil municipal et ce, avant même l'affichage du poste par la Ville.

28.05 Le comité conjoint détermine les valeurs relatives des fonctions nouvelles ou modifiées d'après le plan préparé par la

3

se
lu
EY

firme R. Thériault PHD Inc. pour la Ville de Granby.

28.06 Toute référence à cet ouvrage est limitée aux éléments suivants:

- a) description des facteurs et des degrés respectifs;
- b) pointage correspondant à chaque facteur et leur degré respectif;
- c) fonction repère, à la condition que la justification du degré, pour un facteur donné, soit équivalente à celle que l'on retrouve dans l'ouvrage précité.

28.07 Aucun pointage ne sera fixé ou déterminé par l'application d'une pondération intermédiaire aux pondérations prévus au plan d'évaluation.

28.08 Tout employé qui croit que l'ensemble des tâches auquel il est régulièrement assigné a subi des modifications substantielles et permanentes pour justifier un changement de classe, pourra loger un grief, conformément à l'article de la convention collective intitulé "Procédure et règlement des griefs", mais dans la période de temps prévue pour la réévaluation des fonctions, soit du 2 octobre au 30 novembre.

28.09 La reclassification d'un employé à une classe inférieure, par suite de la réévaluation de sa fonction ou de sa réaffectation à une autre fonction, n'entraîne pas de baisse de salaire.

28.10 Toute réévaluation, réaffectation ou création d'une nouvelle fonction seront effectuées selon les termes du présent article.

28.11 Toute réévaluation, réaffectation sont rétroactives à la date du dépôt du grief.

28.12 Tout désaccord pouvant survenir entre les parties quant à l'affectation ou à l'évaluation, sera référé à l'un des arbitres ci-dessous mentionné dans les trente (30) jours de la dernière décision, à savoir:

- Monsieur Paul Imbeau
- Monsieur Marcel Guilbert
- Monsieur André Lachance.

28.13 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à l'application du plan d'évaluation quant aux

Handwritten initials and numbers: "K", "L", "7", "20", "20".

Comité de santé et de sécurité

Article 31 - SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Le comité a pour but de discuter de toute question relative aux relations de travail. Ledit comité tient ses réunions sur accord des parties.

La formation d'un comité de relations de travail. Ce comité sera composé, pour la partie patronale, de deux (2) conseillers municipaux et du Directeur du personnel, et pour la partie syndicale, de trois (3) représentants dûment autorisés.

Article 30 - COMITE DE RELATIONS DE TRAVAIL

29.01 Les fonctionnaires municipaux devront résider dans les limites de la Ville de Granby.

Article 29 - LIEU DE RESIDENCE

28.16 Lorsque le comité conjoint requiert les services de Monsieur Roland Thériault, le Syndicat défraie les premiers \$300.00 d'honoraires et déboursés que le spécialiste peut demander et la Ville défraie la balance. Cependant, s'il s'agit d'une nouvelle fonction créée, la Ville défraie les honoraires à 100%.

28.15 Les honoraires et déboursés de l'arbitre sont payables de la même façon que ceux d'un arbitre nommé en vertu de la procédure de règlement de grief.

28.14 Dans les cas de réévaluation et de réaffectation, s'il est établi, lors d'un arbitrage, qu'un élément essentiel d'une fonction, n'apparaît pas dans la description bien que l'employé l'accomplisse, l'arbitre aura mandat pour ordonner à la Ville d'inclure cet élément dans la description.

facteurs contenus dans le plan et l'arbitre n'a aucun pouvoir de rendre des décisions qui augmentent, altèrent ou diminuent toute partie du plan qui a servi à l'évaluation.

Handwritten mark resembling a stylized 'S' or '3'.

facteurs contenus dans le plan et l'arbitre n'a aucun pouvoir de rendre des décisions qui augmentent, altèrent ou diminuent toute partie du plan qui a servi à l'évaluation.

28.14 Dans les cas de réévaluation et de réaffectation, s'il est établi, lors d'un arbitrage, qu'un élément essentiel d'une fonction, n'apparaît pas dans la description bien que l'employé l'accomplisse, l'arbitre aura mandat pour ordonner à la Ville d'inclure cet élément dans la description.

28.15 Les honoraires et déboursés de l'arbitre sont payables de la même façon que ceux d'un arbitre nommé en vertu de la procédure de règlement de grief.

28.16 Lorsque le comité conjoint requiert les services de Monsieur Roland Thériault, le Syndicat défraie les premiers \$300.00 d'honoraires et déboursés que le spécialiste peut demander et la Ville défraie la balance.

Cependant, s'il s'agit d'une nouvelle fonction créée, la Ville défraie les honoraires à 100%.

Article 29 - LIEU DE RESIDENCE

29.01 Les fonctionnaires municipaux devront résider dans les limites de la Ville de Granby.

Article 30 - COMITE DE RELATIONS DE TRAVAIL

30.01 La Ville et le Syndicat conviennent de la formation d'un comité de relations de travail. Ce comité sera composé, pour la partie patronale, de deux (2) conseillers municipaux et du Directeur du personnel, et pour la partie syndicale, de trois (3) représentants dûment autorisés.

Ce comité a pour but de discuter de toute question relative aux relations de travail. Ledit comité tient ses réunions sur accord des parties.

Article 31 - SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Comité de santé et de sécurité

M

SC
L
J
K

31.01 Un comité paritaire de santé et de sécurité au travail est formé de deux (2) représentants du Syndicat de et deux (2) représentants de la Ville. Ledit comité se réunit sur demande d'une des parties, à une date convenue sur entente entre les parties.

31.02 Le but du comité est de promouvoir la santé et la sécurité au travail par la prévention, l'analyse des cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, la formulation de recommandation à ce sujet.

31.03 Lorsque le comité se réunit les représentants syndicaux ne subissent aucune perte de salaire pour le temps où ils sont absents de leur travail.

Article 32 - STATIONNEMENT

32.01 La Ville fournit aux employés et ce, sans frais un stationnement adéquat.

Article 33 - PROTECTION AUX EMPLOYES

33.01 La Ville s'engage à maintenir en vigueur un contrat d'assurance couvrant les risques de responsabilités professionnelles et municipales et à transmettre une copie conforme de cette police d'assurance au Syndicat

Article 34 - ANNEXES

34.01 Les annexes font partie intégrante de la présente convention.

Article 35 - DUREE DE LA CONVENTION ET RETROACTIVITE

35.01 La présente convention collective de travail entre en vigueur à compter de sa date de signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 1986.

Nonobstant le paragraphe qui précède, la présente convention collective, sauf quant aux salaires, au temps supplémentaire et à

M
sl
[Handwritten signatures]

la prime d'ancienneté, n'a pas d'effet rétroactif.

Pour avoir droit à la rétroactivité prévue, l'employé doit être au service de la Ville à la date de signature de la présente convention collective, exception faite des employés ayant pris leur retraite.

N

SC / ju
AS
D

Handwritten signatures and initials in the top left corner.

ANNEXE A

TABLEAU 1

SALAIRES DU 01-01-85 au 31-12-85

<u>CLASSE</u>	<u>MINIMUM</u>	<u>1er ECHELON</u>	<u>2ième ECHELON</u>	<u>3ième ECHELON</u>	<u>4ième ECHELON</u>	<u>MAXIMUM</u>
1	\$ 268	281	293	308	322	333
2	286	296	310	326	338	356
3	306	318	333	349	364	380
4	324	337	355	371	387	405
5	344	358	376	394	412	427
6	365	383	400	420	437	455
7	386	405	422	441	462	481
8	410	427	449	469	490	511
9	436	457	479	500	522	543
10	462	485	509	531	553	578

ANNEXE A (suite)

TABLEAU 2

SALAIRES DU 01-01-86 au 30-06-86

<u>CLASSE</u>	<u>MINIMUM</u>	<u>1er ECHELON</u>	<u>2ième ECHELON</u>	<u>3ième ECHELON</u>	<u>4ième ECHELON</u>	<u>MAXIMUM</u>
1	\$ 276	289	302	317	332	343
2	295	305	319	336	348	367
3	315	328	343	359	375	391
4	334	347	366	382	399	417
5	354	369	387	406	424	440
6	376	394	412	433	450	469
7	398	417	435	454	476	495
8	422	440	462	483	505	526
9	449	471	493	515	538	559
10	476	500	524	547	570	595

Handwritten notes and signatures in the top left corner, including a large signature and the letters 'SR' and 'RE'.

ANNEXE A (suite)

TABLEAU 3

SALAIRES DU 01-07-86 au 31-12-86

<u>CLASSE</u>	<u>MINIMUM</u>	<u>1er ECHELON</u>	<u>2ième ECHELON</u>	<u>3ième ECHELON</u>	<u>4ième ECHELON</u>	<u>MAXIMUM</u>
1	282	295	308	323	339	350
2	301	311	325	343	355	374
3	321	335	350	366	383	399
4	341	354	373	390	407	425
5	361	376	395	414	432	449
6	384	402	420	442	459	478
7	406	425	444	463	486	505
8	430	449	471	493	515	537
9	458	480	503	525	549	570
10	486	510	534	558	581	607

ANNEXE A (suite)

Tableau 4

Personnel oeuvrant à la Piscine Miner

1. Salaires

Par exception aux échelles salariales apparaissant ci-avant, les taux de salaire régulier des employés oeuvrant à la Piscine Miner s'établissent comme suit, pour les périodes indiquées:

EMPLOIS	TAUX HORAIRES			
	1985		1986	
	01,01	07,01	01,01	07,01
assistant-gérant	10.25	10.50	11.50	11.73
monitrice en chef	9.10	9.10	9.37	9.56
monitrice	7.00	7.00	7.21	7.35
caissière	5.00	5.00	5.15	5.25

2. Autres conditions de travail

Les dispositions suivantes s'ajoutent ou font exception aux dispositions de la présente convention collective, quant au personnel oeuvrant à la piscine Miner:

- a) Lorsque l'assistant-gérant, la monitrice en chef ou les monitrices agissent à titre d'instructeur pour les cours mentionnés ci-après, le taux de salaire horaire sera porté à \$12.00 de l'heure pour la durée du cours.

Les cours assujettis à cette rémunération sont les suivants:

- médaille de Bronze;
- croix de Bronze;
- moniteur adjoint;
- moniteur Société Royale;
- moniteur Croix Rouge;
- SNS Piscine;
- SNS Plage;

- Instructeur Canada Esso;
 - tout autre cours de formation de moniteurs d'organismes se rapportant à la natation et qui seraient créés par le Gouvernement du Québec ou du Canada.
- b) L'assistant-gérant, la monitrice en chef ou les monitrices doivent, comme condition du maintien de leur emploi, maintenir à date leurs différentes cartes de compétence au niveau des cours de natation et de la surveillance de piscine.
- c) Par exception à la liste d'ancienneté, il est convenu que les droits de vacances des employés oeuvrant à la piscine seront comptés à partir des dates ci-après établies, pour les employés suivants:
- Daniel Caron: 1er septembre 1981;
 - Johanna Van Doorn: 1er janvier 1984;
 - Christine Lechasseur: 1er avril 1984;
 - Elaine Latour: 7 janvier 1985;
- Nonobstant ce qui précède, Mlle Johanna Van Doorn pourra bénéficier de quinze (15) jours de vacances en 1985.
- d) Lors de fermeture temporaire de la piscine Miner, les employés peuvent être mis à pied pour la durée de ladite fermeture. Le cas échéant, ils ne peuvent, au cours de telles mises à pied, recourir à la procédure de supplantation (bumping) prévue à l'article 17 des présentes.
- e) Les articles 1.04, 10.01, 11 et 28 des présentes ne s'appliquent pas au personnel oeuvrant à la piscine Miner.
- f) Les employés ont droit à quinze (15) jours chômés et payés par année, incluant le Jour de la Fête Nationale prévu par la Loi, pour les années 1985 et 1986 et ce, aux dates convenues après entente avec le supérieur immédiat.

ANNEXE B

LISTE D'ANCIENNETE DES EMPLOYES

A LA DATE DE LA CONVENTION

<u>NOMS ET PRENOMS</u>	<u>EMPLOIS</u>	<u>DATE D'ENTREE</u>	
Gervais, Fernand	Surveillant de chantiers	48,03,17	1
Gibeau, Roch	Préposé aux comptes payables	55,06,27	2
Voghell, François	Préposé aux achats	60,04,04	2
Ménard, Mario C.	Préposé à la perception	60,06,06	2
Côté, Réal	Préposé aux rôles de taxes	62,02,19	2
Biron, Jean-Denis	Préposé aux devis et estimations	62,06,11	2
Larivée, Luc	Commis-caissier	63,08,19	2
Boudreau, Jacques	Préposé à la paie	65,06,07	2
Dubois, Jacques	Surveillant de chantiers	67,04,24	1
Gibeault, Normand	Assistant-greffier à Cour municipale et secrétaire à la police	67,05,29	2
Harnois, Olive	Aide-bibliothécaire	68,09,23	2
Viens, Michelle	Commis à la paie	69,12,02	2
Dutil, Diane	Secrétaire à la direction générale et au greffe	70,04,01	2
Laroche, Daniel	Commis à l'équipement	70,11,04	2

SC

Handwritten signatures and initials, including a large stylized signature and several smaller initials.

ANNEXE B (suite)

LISTE D'ANCIENNETE DES EMPLOYES

A LA DATE DE LA CONVENTION

<u>NOMS ET PRENOMS</u>	<u>EMPLOIS</u>	<u>DATE D'ENTREE</u>	
Beauregard, Ronald	(répartiteur d'appels)	71,08,02	2
Ménard, Micheline	Secrétaire et aide-bibliothécaire	71,09,13	2
Massé, Jean-Luc	Programmeur-analyste	71,11,02	2
Potvin, Denise	Commis aux rôles de taxes	72,02,07	2
Paris, Huguette	Commis à la Cour municipale	72,02,21	2
Desroches, Alain	Préposé aux parcomètres et stationnement	72,04,10	1
Ross, Pierre	Commis au service de l'évaluation	72,04,10	2
Vallières, Réal	Surveillant de chantiers	73,03,19	1
Grenier, Michel	Commis aux devis et estimations	73,08,13	2
Cadioux-Massé, Lucie	Commis aux archives	73,10,22	2
Rheault, Réjeanne	Bibliotechnicienne	74,01,07	2
Tessier, François	Commis à l'emploi	74,02,13	2
Therrien, Johanne	Commis aux archives	75,01,13	2
Lapalme, Lucie	Secrétaire aux enquêtes criminelles	75,04,29	1

M
 D
 J
 P
 sl

ANNEXE B (suite)

LISTE D'ANCIENNETE DES EMPLOYES

A LA DATE DE LA CONVENTION

<u>NOMS ET PRENOMS</u>	<u>EMPLOIS</u>	<u>DATE D'ENTREE</u>	
Joly, Lise	Secrétaire à la trésorerie	75,09,02	2
Desroches W., Lise	Commis aux permis de construction	76,05,04	2
Marquis, Angèle	Secrétaire (direction générale et du greffe	76,05,10	2
Barsalou, Diane	Secrétaire-commis à la police	76,09,07	2
Boutin, Alain	Enquêteur-huissier	76,11,15	1
Jean, André	Inspecteur senior en bâtiments	76,11,15	1
Naud, Daniel	Inspecteur en bâtiments (restauration)	76,11,22	1
Fontaine, Marise	Secrétaire et aide-gérant Palais des Sports	77,03,01	2
Leclerc, Richard	(répartiteur d'appels)	77,05,09	2
Bernier, Suzanne	Commis-caissière	77,05,30	1
Lamoureux, Yolande	Secrétaire à l'urbanisme	77,08,01	2
Goudreau, Régent	Inspecteur- calculateur	77,09,19	1
Beaudry, Yolande	Inspecteur en hygiène publique	78,01,03	1
Chevalier, France	Commis au rôle d'évaluation	78,05,08	2

2-8
1-5

Handwritten marks and signatures at the bottom left of the page.

ANNEXE B (suite)

LISTE D'ANCIENNETE DES EMPLOYES

A LA DATE DE LA CONVENTION

<u>NOMS ET PRENOMS</u>	<u>EMPLOIS</u>	<u>DATE D'ENTREE</u>	
Poitras, Yvon	Dessinateur -coordonnateur	78,06,19	2
Darcy, Guy	Aide-gérant au Palais des Sports	78,06,19	1
Fuenzalida, José Luis	Bibliothécaire	78,10,16	2
Charbonneau, Denis	Dessinateur	79,01,08	2
Bazinet, Sylvie	Commis-opératrice en informatique	79,04,17	2
Archambault, Gisèle	Secrétaire aux services techniques	79,10,01	2
Desroches, France	Commis aux comptes payables	79,10,15	2
Fournier, Pierre	Commis aux service des incendies	80,06,02	2
Boudreau, Micheline	Assistante- secrétaire à la direction générale et au greffe	80,09,15	2
Tanguay, Elaine	Secrétaire au personnel	80,12,04	2
Leclerc, Serge	Préposé à l'imprimerie	81,01,05	1
Dubé, Brigitte	Secrétaire-commis aux enquêtes criminelles	81,01,05	2
Poirier, Lucie	Dessinatrice	81,03,31	4
Makowiec, Vicky	Programmeuse	81,08,07	2

M

22 12



 DD

 sl

ANNEXE B (suite)

LISTE D'ANCIENNETE DES EMPLOYES

A LA DATE DE LA CONVENTION

<u>NOMS ET PRENOMS</u>	<u>EMPLOIS</u>	<u>DATE D'ENTREE</u>	
Viens, Réjeanne	Réceptionniste	81,12,05	2
Tarte, Marcelle	Secrétaire administrative (CODEG Inc).	84,05,22	2
Desmarais, Guy	Inspecteur- calculateur	84,07,30	1
Brodeur, Marc	Responsable de laboratoire	84,11,07	2
Vachon, Lucie	Programmeuse	85,02,05	2
Caron, Daniel	Assistant-gérant - Piscine Miner	85,02,06	1
Van Doorn, Johanna	Monitrice en chef - Piscine Miner	85,02,07	1
Lechasseur, Christine	Monitrice - Piscine Miner	85,02,08	1
Latour, Elaine	Monitrice - Piscine Miner	85,02,09	1
Piette, Linda	Caissière - Piscine Miner	85,02,22	1
Chamberland, Patrice	Aide-préposé aux parcomètres et stationnement	85,06,18	1

1 = 7

2 = 4

ANNEXE C

LISTE OFFICIELLE DES EMPLOIS

REGIS PAR LA PRESENTE CONVENTION

CLASSE	POINTS	TITRE DE L'EMPLOI	
I	525 - 649	Secrétaire-commis	
		aux enquêtes	
		criminelles	624
		Secrétaire aux	
		services techniques	624
		Aide-bibliothécaire	631
II	650 - 774	Secrétaire (direction	
		générale et au greffe)	652
		Secrétaire et	
		aide-bibliothécaire	677
		Secrétaire à la	
		trésorerie	684
		Secrétaire-commis	
		à la police	684
		Commis à l'équipement	
		et aux	
		machineries	736
Secrétaire au			
personnel	761		
Commis aux comptes			
payables	768		
III	775 - 899	Commis au service	
		des incendies	783
		Commis à l'emploi	791
		Réceptionniste	799
		Commis au rôle	
		d'évaluation	816
		Secrétaire à	
		l'urbanisme	836
		Assistante-secrétaire	
		à la direction	
		générale et au greffe	836
		Commis aux archives	846
		Commis aux rôles	
		de taxes	861
		Commis aux permis de	
		construction	861
		Répartiteur d'appels	861
Commis-opérateur en			
informatique	882		
Secrétaire aux			
enquêtes			
criminelles	864		

M
 AS
 C
 P
 sl

ANNEXE C

LISTE OFFICIELLE DES EMPLOIS
REGIS PAR LA PRESENTE CONVENTION

<u>CLASSE</u>	<u>POINTS</u>	<u>TITRE DE L'EMPLOI</u>	
IV	900 - 1024	Commis à l'évaluation	904
		Aide-gérant -	
		Palais des Sports	917
		Bibliotechnicienne	917
		Programmeur	920
		Commis-secrétaire	
		à l'évaluation	929
		Commis-caissier	931
		Commis aux devis et	
		estimations	936
		Commis à la paie	946
		Enquêteur-huissier	950
		Aide-préposé aux	
		parcomètres	
		stationnement	952
		Secrétaire et	
		aide-gérant -	
		Palais des Sports	963
		Secrétaire	
		administrative	
		(CODEG Inc.)	972
V	1025 - 1149	Dessinateur	1063
		Préposé aux	
		parcomètres	
		et stationnement	1108
		Secrétaire à la	
		direction	
		générale et au	
		greffe	1114
		Préposé aux achats	1115
VI	1150 - 1274	Préposé à	
		l'imprimerie	1203
		Préposé aux comptes	
		payables	1234
		Préposé à la paie	1234
		Préposé aux rôles	
		de taxes	1257
VII	1275 - 1399	Inspecteur-	
		calculateur	1287
		Assistant-greffier	
		à la Cour municipale	
		et secrétaire	
		à la police	1300

ANNEXE C

LISTE OFFICIELLE DES EMPLOIS

REGIS PAR LA PRESENTE CONVENTION

<u>CLASSE</u>	<u>POINTS</u>	<u>TITRE DE L'EMPLOI</u>	
VII	1275-1399	Programmeur-analyste	1339
		Inspecteur en hygiène publique	1341
		Inspecteur en bâtiments	1341
		Dessinateur- coordonnateur	1342
		Préposé à la perception	1350
		Préposé aux devis et estimations	1364
		Inspecteur en bâtiments (rest.)	1386
VIII	1400 - 1524	Responsable de laboratoire	1417
		Bibliothécaire	1459
		Inspecteur senior en bâtiments	1465
IX	1525 - 1649	Surveillant de chantiers	1529
X	1650 - 1775	Aucun poste	

M
D
P
SL

ANNEXE D

DISPOSITIONS PARTICULIERES -
POSTE DE SECRETAIRE
(DEMI TEMPS) - DIRECTION GENERALE ET
AU GREFFE

La Ville et le Syndicat conviennent des dispositions particulières ci-après énoncées en ce qui a trait au poste de secrétaire (demi temps) - direction générale et au greffe.

a) L'horaire de travail régissant le poste de secrétaire (demi-temps) - direction générale et greffe s'établit comme suit:

du lundi au vendredi inclusivement, de 8 h 30 à 12 h 00.

b) Tout travail requis de l'employé(e) occupant le poste de secrétaire (demi temps) - direction générale et greffe, en dehors de ses heures régulières de travail, de sa journée régulière de travail, stipulées ci-dessus, sera considéré temps supplémentaire et rémunéré en vertu du paragraphe c) qui suit.

c) Le temps supplémentaire effectué en sus de trois heures et demie (3 1/2 heures) par jour ou de dix-sept heures et demie (17 1/2 heures) par semaine sera rémunéré au taux du salaire horaire régulier de l'employé(e); le temps supplémentaire effectué en sus de six heures et demie (6 1/2 heures) par jour ou de trente-deux heures et demie (32 1/2 heures) par semaine sera rémunéré au taux de cent cinquante pour cent (150%) du salaire horaire régulier de l'employé(e). Tout travail accompli le dimanche et les jours de fête chômés et payés sera rémunéré au taux de deux cent pour cent (200%) du salaire horaire régulier de l'employé(e).

d) Il est entendu que les bénéfices marginaux tels que congés-maladie, vacances, jours de fête chômés et payés, assurance-vie, assurance-salaire, congés sociaux, etc. demeurent sur la base d'une semaine normale de dix-sept heures et demie (17 1/2 heures) de travail.

Le tout sans dérogation des autres dispositions stipulées à la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE

Par et
Entre: LA VILLE DE GRANBY,
ci-après appelée la "Ville"

Et: LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES
MUNICIPAUX DE GRANBY
ci-après appelé le "Syndicat"

ATTENDU que la Ville et le Syndicat ont signé le
juin 1985 une convention collective de travail
régissant les années 1985 et 1986;

ATTENDU que la Ville et le Syndicat ont prévu, à
l'article 28 de ladite convention collective, des
dispositions traitant de l'évaluation des emplois;

CONSIDERANT que la Ville et le Syndicat ont
convenu, suite à une entente de principe,
d'étudier le système d'évaluation des emplois en
vigueur et d'envisager, le cas échéant, certains
correctifs;

CONSIDERANT enfin l'accord survenu entre les
parties en ce qui a trait aux modalités et
conditions entourant ladite étude;

A CES FINS ET EN CONSEQUENCE, la Ville et le
Syndicat conviennent de ce qui suit:

1. Les travaux du comité conjoint d'évaluation des
emplois, en vue d'étudier le système
d'évaluation des emplois en vigueur, devront
débuter, au plus tard, le 1er juin 1985;
2. Les résultats de ces travaux ne seront
effectifs que si la Ville et le Syndicat y
donnent ultérieurement suite par lettre
d'entente;

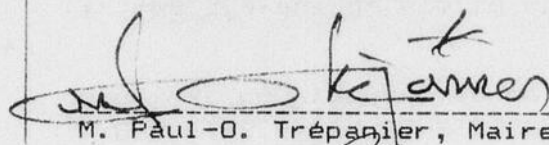
M

SE
[Handwritten signatures]

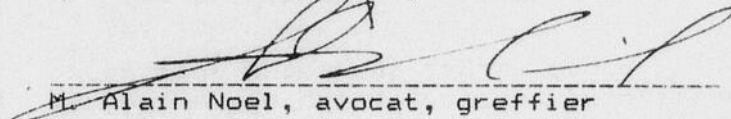
SIGNATURE DE LA PRESENTE CONVENTION

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs
représentants autorisés, ont signé cette
convention à Granby, Québec, en ce 27^{ième} jour du
mois de juin en l'année 1985.

LA VILLE DE GRANBY

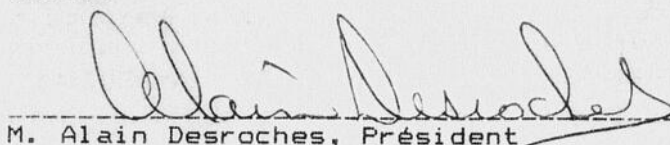


M. Paul-O. Trépanier, Maire

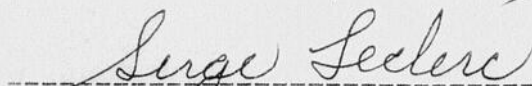


M. Alain Noël, avocat, greffier

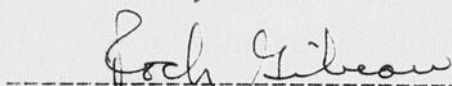
LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE
GRANBY



M. Alain Desroches, Président



M. Serge Leclerc, membre du comité de négociation



M. Roch Gibeau, membre du comité de négociation

3. Cependant, en considération de ces travaux de revision du système d'évaluation des emplois, la Ville et le Syndicat conviennent que la séance de revision annuelle de l'évaluation des emplois prévue par l'article 28.02 de la convention collective est annulée pour l'année 1985;

4. La Ville et le Syndicat conviennent que la présidence de ces travaux d'étude et de revision du système sera confiée à M. Roland Thériault, et que les honoraires du président seront défrayés comme suit:


- Part du Syndicat: mille dollars (\$1,000.00);

- Part de la Ville: excédent de la facturation.

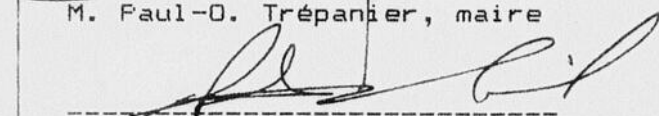
Il est toutefois convenu que si les résultats des travaux d'étude et de revision du système d'évaluation des emplois sont rejetés par le Syndicat, la quote part de ce dernier quant aux honoraires du président sera portée trois milles dollars (\$3,000.00).

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, par leur représentants, à Granby, Québec, ce 27 ième jour du mois de juin 1985.

POUR LA VILLE DE GRANBY.



M. Paul-O. Trépanier, maire

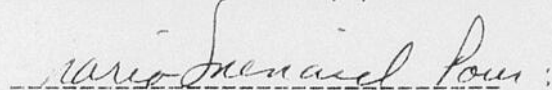


M. Alain Noel, avocat, greffier

POUR LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE GRANBY



M. Alain Desroches, président



M. Luc Larivée, secrétaire