

NOM

NO

02779-7

C.A.E. 9510 NO.CONV. 27797
AFFIL. 11 NB.EMPL. 173
EMP.COUV. 0 ET.GEOD. 43140 40
PERS.VIS. 4 NO.ACC. 000056001
DATE ENR.850204

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

027797

Objet	<input type="checkbox"/> 1ère convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 56-01
Date	Signature	Réception	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	84-10-10	84-10-18	83-01-01	85-12-31	173	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat National Catholique des Fonctionnaires de l'Hôtel de Ville de la Cité de Trois-Rivières 80, ave Lamontagne Québec, Qc G1L 2B2	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Ville de Trois-Rivières 1325, Place de l'Hôtel de Ville C.P. 368 Trois-Rivières, Qc G9A 5H3 Att: M. Claude Gendron
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>04-03</u> Activité <u>9510 (11)</u> Affiliation <u>CSN (1)</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
<i>J. Tremblay</i>	84-10-25

Pour renseignements

425, St Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

LA VILLE DE TROIS-RIVIÈRES

d'une part,

et

LE SYNDICAT NATIONAL CATHOLIQUE DES FONCTIONNAIRES
DE L'HÔTEL DE VILLE DE TROIS-RIVIÈRES
(F.E.M.S.Q.)

d'autre part.

'84 OCT 18 15:45

1er JANVIER 1983 - 31 DÉCEMBRE 1985

TABLE DES MATIÈRES

	<u>PAGE</u>
ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE	1
ARTICLE 3 - DÉFINITIONS	1
ARTICLE 4 - DROITS APPLICABLES	2
ARTICLE 5 - RÉGIME SYNDICAL	3
ARTICLE 6 - CONGÉS POUR AFFAIRES PROFESSIONNELLES	4
ARTICLE 7 - AFFAIRES SYNDICALES	4
ARTICLE 8 - CONGÉS FÉRIÉS ET PAYÉS	5
ARTICLE 9 - CONGÉS SOCIAUX	6
ARTICLE 10 - CONGÉS PAYÉS EN CAS DE MALADIE	7
ARTICLE 11 - ACCIDENTS DU TRAVAIL	8
ARTICLE 12 - ANCIENNETÉ	8
ARTICLE 13 - PROMOTION, MISE À PIED, RÉEMBAUCHE	9
ARTICLE 14 - ABOLITION DE POSTES OU DE FONCTIONS	10
ARTICLE 15 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS	11
ARTICLE 16 - ARBITRAGE	11
ARTICLE 17 - FORMATION, PERFECTIONNEMENT	11
ARTICLE 18 - MESURES DISCIPLINAIRES	12
ARTICLE 19 - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL	12
ARTICLE 20 - TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE	14
ARTICLE 21 - VACANCES PAYÉES	14
ARTICLE 22 - PAIE DE SERVICE	16
ARTICLE 23 - ASSURANCES	16
ARTICLE 24 - FONDS DE PENSION	17
ARTICLE 25 - POLITIQUE SALARIALE	17
ARTICLE 26 - CONGÉ DE MATERNITÉ	18
ARTICLE 27 - DIVERS	19
ARTICLE 28 - DURÉE DE LA CONVENTION ET RÉTROACTIVITÉ	20
ANNEXE "A" - LISTE DES EMPLOYÉS ET DE LEURS SALAIRES RESPECTIFS AU 83/01/01	
ANNEXE "B" - CLASSES SALARIALES	

- ANNEXE "C" - LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA RÉMUNÉRATION DES EMPLOYÉS
DONT LES HEURES RÉGULIÈRES DE TRAVAIL ÉTAIENT SUPÉRIEURES
À 32,50 HEURES PAR SEMAINE POUR LA DURÉE DE LA CONVENTION
1981-82
- ANNEXE "D" - LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LE STATUT DE CERTAINS EMPLOYÉS
- ANNEXE "E" - ENTENTE INTERVENUE CONCERNANT LES POSTES D'ANIMATEUR EN
LOISIRS (mai 1984)
- ANNEXE "F" - LISTE D'ANCIENNETÉ (EMPLOYÉS PERMANENTS ET RÉGULIERS)
ET LISTE DE TEMPS DE SERVICE ACCUMULÉ (EMPLOYÉS TEMPORAIRES)
- ANNEXE "G" - LISTE DES EMPLOYÉS PERMANENTS ET DE LEUR DATE D'ENTRÉE EN
SERVICE

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de la convention est de maintenir et promouvoir les bonnes relations qui existent entre l'employeur et le syndicat dans des conditions qui assurent, dans la plus large mesure possible, la sécurité et le bien-être des employés, de manière à faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'employeur et son personnel régi par les présentes.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE

- 2.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des employés assujettis à l'accréditation syndicale émise par la Commission des relations de travail du Québec en matière de traitement et de conditions de travail.
- 2.02 Le syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de la Ville de gérer, diriger, administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 3 DÉFINITIONS

Dans la présente convention, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient:

- 3.01 Syndicat: l'association telle qu'accréditée le 19 novembre 1968 pour représenter les employés fonctionnaires de l'hôtel de ville de Trois-Rivières et connue sous le nom de "Syndicat national catholique des fonctionnaires de l'hôtel de ville de Trois-Rivières"
- 3.02 Ville: la Ville de Trois-Rivières.
- 3.03 Employeur: la Ville de Trois-Rivières par ses représentants autorisés.
- 3.04 Poste permanent: ensemble de fonctions et de tâches requises au fonctionnement normal des services réguliers de l'administration municipale et décrété comme tel par la Ville.
- 3.05 Employé: tout salarié compris dans l'unité d'accréditation travaillant pour la Ville moyennant rémunération.
- 3.06 Employé permanent à temps complet: employé nommé comme tel par la Ville, qui travaille le nombre d'heures prévu à la convention collective et dont les services sont retenus sur une base régulière; cet employé doit avoir complété avec succès la période de probation de six (6) mois de service continu.
- 3.06 a) Employé permanent à temps partiel: employé nommé comme tel par la Ville, qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à la convention collective et dont les services sont retenus sur une base régulière et pour une période indéterminée; cet employé doit avoir complété avec succès la période de probation de cent vingt (120) jours de travail. L'employé à temps partiel qui travaille occasionnellement le nombre d'heures prévu à la convention collective conserve son statut d'employé à temps partiel.
- 3.06 b) Employé régulier: employé nommé comme tel par la Ville et qui travaille au fonctionnement normal des services réguliers de la Ville, et ce, sans préjudice au droit de la Ville de le mettre à pied pour manque de travail ou de le congédier pour cause juste et suffisante.

- 3.07 Employé à l'essai: employé embauché comme tel par la Ville et qui n'a pas complété la période d'essai nécessaire pour devenir employé permanent.
- 3.08 Employé temporaire: employé embauché comme tel par la Ville et dont les services sont retenus de façon intermittente ou pour une période déterminée. L'employé temporaire qui travaille le nombre d'heures prévu à la convention collective conserve son statut d'employé temporaire.
- 3.09 Certificat médical: attestation dûment signée par un médecin traitant.
- 3.10 Départ: cessation définitive de toute activité comme employé de la Ville.
- 3.11 Grief: un grief, aux termes de la présente convention collective, a le sens que lui donne le paragraphe F) de l'article 1 du Code du travail du Québec.
- 3.12 a) Jour de service: (pour les employés n'accumulant pas d'ancienneté) signifie période de six heures et trois quarts (6 h 75) (ou 7 h 00 selon le cas) durant laquelle un employé est requis de travailler.
- 3.12 b) Une année de service: signifie deux cent soixante (260) jours de service pour lesquels l'employé a été rémunéré ou s'est absenté en vertu d'une des dispositions prévues de la convention collective (ex: vacances, congés sociaux ou fériés, etc.).
- 3.13 a) Jour d'ancienneté: (pour les employés bénéficiant du cumul d'ancienneté) signifie un jour de service tel que défini ci-avant.
- 3.13 b) Une année d'ancienneté: (pour les employés bénéficiant du cumul d'ancienneté) équivaut à une année de service telle que définie ci-avant.
- 3.14 Conjoint: définit l'homme et la femme:
- a) qui sont mariés et cohabitent ou
 - b) qui vivent ensemble maritalement et qui:
 - 1) résident ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union et
 - 2) sont publiquement représentés comme conjoints.
- 3.15 Congé sans solde: période ouvrable, sans traitement de salaire.
- 3.16 Promotion: mouvement d'un poste à un autre dont le classement est supérieur.
- 3.17 Transfert: mouvement d'un poste à un autre détenant le même le classement.
- 3.18 Rétrogradation: mouvement d'un poste à un autre dont le classement est inférieur.

ARTICLE 4 DROITS APPLICABLES

4.01 Permanent à temps complet

L'employé permanent à temps complet bénéficie de toutes les dispositions de la présente convention collective à l'exception de celles prévues spécifiquement et exclusivement pour pour d'autres statuts.

4.02 Permanent à temps partiel

L'employé permanent à temps partiel bénéficie, en la manière spécifiée aux articles pertinents de la présente convention, des dispositions suivantes: salaire, temps supplémentaire, prime de soir ou de nuit, avancement d'échelon, congés fériés, congés-maladie, congés sociaux, accidents du travail, vacances, assurance collective, accumulation d'ancienneté, ainsi qu'à la procédure de griefs sur les avantages ci-avant mentionnés.

4.03 Régulier: L'employé régulier bénéficie de toutes les dispositions de la présente convention collective à l'exception:

- a) de l'article traitant d'abolition de postes ou de fonctions;
- b) de la procédure de griefs parce qu'il subit une mise à pied ou un congédiement pour cause;
- c) de la participation au fonds de pension;
- d) de celles prévues spécifiquement et exclusivement pour d'autres statuts.

4.04 Temporaire

L'employé temporaire bénéficie, en la manière spécifiée aux articles pertinents de la présente convention, des dispositions suivantes: salaire, temps supplémentaire, prime de soir ou de nuit, vacances, congés fériés, accidents du travail, ainsi qu'à la procédure de griefs sur les avantages ci-avant mentionnés.

L'employé temporaire qui détient au moins un (1) an de service bénéficie de plus, en la manière prévue aux articles pertinents de la présente convention, des dispositions suivantes: avancement d'échelon, congés-maladie, congés sociaux et assurance collective, ainsi qu'à la procédure de griefs sur les avantages ci-avant mentionnés.

4.05 Employé à l'essai

L'employé à l'essai bénéficie, en la manière prévue aux articles pertinents de la présente convention, des dispositions suivantes: salaire, temps supplémentaire, prime de soir ou de nuit, vacances, congés fériés, assurance collective, accidents du travail, ainsi qu'à la procédure de griefs sur les avantages ci-avant mentionnés.

ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL

5.01 Les employés de la Ville de Trois-Rivières faisant actuellement partie du Syndicat national catholique des fonctionnaires de l'hôtel de ville de Trois-Rivières, et ceux qui en deviendront membres, devront continuer d'en faire partie pendant la durée de la présente convention.

5.02 L'employeur retient, à même le salaire de ces employés membres du syndicat, la cotisation syndicale déterminée par le syndicat, suivant les modalités convenues entre les parties, et en fait la remise au trésorier du syndicat.

5.03 Dans le cas des employés de la Ville de Trois-Rivières qui ne font pas actuellement partie du syndicat, ou dans le cas des futurs employés de ladite Ville qui n'adhéreraient pas audit syndicat, l'employeur retient sur leur salaire, l'équivalent du montant de la cotisation syndicale et en fera remise au trésorier du syndicat, suivant les dispositions convenues à cet effet.

- 5.04 Afin de faciliter l'application des dispositions du présent article, l'employeur convient d'aviser tout nouvel employé de la nature de la fonction à remplir et du statut d'employé qu'il lui sont attribués dans les quinze (15) jours qui suivent l'engagement, et en envoie copie au syndicat.
- 5.05 La Ville transmet les documents suivants au secrétaire du syndicat:
- 1° Copie des procès-verbaux du Conseil de ville à chaque semaine;
 - 2° Liste des employés assujettis à l'accréditation, incluant le salaire et les déductions, et ce, hebdomadairement;
 - 3° Cédules de travail particulières mentionnées dans la convention collective;
 - 4° Liste des jours de maladie accumulés au 31 décembre de chaque année.
 - 5° Feuille d'affichage pour chaque poste de travail affiché;
- 5.06 La Ville inscrit sur l'état des revenus (T4 ou TP4) de l'employé le montant cumulé de la cotisation syndicale fixée par le syndicat et retenue sur la paie hebdomadaire.

ARTICLE 6 CONGÉS POUR AFFAIRES PROFESSIONNELLES

- 6.01 Il est convenu que les représentants du syndicat ne perdront pas de salaire pour le temps qu'ils devraient normalement travailler alors qu'ils assistent à des assemblées avec la direction de l'employeur pour négociation de convention collective, règlement de griefs et autres pourparlers.
- 6.02 Lorsqu'un employé aura été dûment autorisé pour représenter le syndicat ou tout autre organisme auquel il est affilié, soit à une convention, journée d'étude ou à un congrès, il pourra le faire sans préjudice aux avantages qu'il retire de la convention et sans perte de salaire pour les représentations de son syndicat seulement.
- Cependant, les parties aux présentes conviennent que pas plus de quatre (4) employés pourront être délégués simultanément à ces congrès, journées d'étude ou conventions, toujours après entente avec le ou les chefs de service concernés; à ces occasions, la Ville ne paie qu'un maximum de douze (12) jours ouvrables de salaire comme congés payés annuellement pour l'ensemble des délégués choisis.
- 6.03 Les membres du comité de négociation du syndicat, jusqu'à concurrence de quatre (4) peuvent, entre le quatre-vingt-dixième (90) jour précédant la date d'expiration de la convention collective et la date de la signature de la nouvelle, s'absenter de leur travail sans perte de traitement et ce, jusqu'à concurrence de seize (16) jours pour l'ensemble des membres dudit comité aux fins de préparer les demandes syndicales; il devra cependant y avoir entente préalable avec l'employeur avant de se prévaloir de ce privilège.

ARTICLE 7 AFFAIRES SYNDICALES

- 7.01 Le président du syndicat ou son représentant peut être accompagné par un membre du comité exécutif du syndicat, pour discuter de tout sujet du syndicat avec les autorités de la Ville ou ses représentants.

- 7.02 Le syndicat a le droit d'afficher, dans les services concernés de la ville, aux tableaux fournis par cette dernière, les avis de convocation à ses assemblées et autres avis du même genre.
- 7.03 La Ville maintient pour la durée de la présente convention la coutume à l'effet de prêter une salle au syndicat pour la tenue de ses réunions.
- 7.04 Une heure par semaine, sans perte de salaire, est allouée au président du syndicat ou à son représentant pour lui permettre de rencontrer toute personne couverte par l'accréditation syndicale, afin de tenter de solutionner les problèmes soulevés par l'application de la convention collective.

ARTICLE 8 CONGÉS FÉRIÉS ET PAYÉS

- 8.01 Les employés permanents à temps complet et les employés réguliers bénéficient des congés fériés payés suivants:
- 1° Le Jour de l'an;
 - 2° Le lendemain du Jour de l'an;
 - 3° Le vendredi saint;
 - 4° Le lundi de Pâques;
 - 5° La fête de Dollard ou de la Reine;
 - 6° La fête nationale;
 - 7° La Confédération;
 - 8° La fête du Travail;
 - 9° L'Action de grâces;
 - 10° La veille de Noël;
 - 11° Le jour de Noël
 - 12° Le lendemain de Noël;
 - 13° La veille du Jour de l'an.
- 8.02 Tout congé férié payé prévu à l'article 8.01 survenant un jour non ouvrable est reporté le jour ouvrable suivant. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux magasiniers, aux commis aux travaux publics, au chef technicien, aux techniciens en arpentage, aux techniciens en génie civil aux travaux publics, aux hommes d'instrument et/ou aux aide-ingénieurs et aux chaîneurs; quant à eux, un jour de fête survenant un jour non ouvrable sera, compte tenu de la dernière phrase du présent article, ou repris le jour ouvrable suivant ou compensé par un jour d'utilité qu'ils prendront après entente avec leur chef de service. Il est bien entendu que ces employés doivent travailler, lorsque requis, si le Service des travaux publics est en opération ou si les employés des contracteurs qui effectuent des travaux pour la Ville sont au travail.
- 8.03 Les employés permanents à temps complet et les employés réguliers occupant un poste de préposé à l'autogare, de préposé au C.R.P.Q. ou affectés aux comptoirs de prêt de la bibliothèque bénéficient de treize (13) congés fériés payés par année, incluant la fête nationale, plus ceux prévus à l'article 8.06 le cas échéant, qu'ils prennent après entente avec leur chef de service.
- 8.04 En congé férié payé, l'employé permanent à temps complet, l'employé régulier et l'employé à l'essai reçoivent une rémunération équivalente à leur salaire régulier.
- 8.05 Les employés temporaires et les employés à temps partiel reçoivent, à titre de rémunération pour les congés fériés payés, incluant la fête nationale, 5% du salaire versé sur chaque paie.
- 8.06 Les jours décrétés fêtes civiques par la Ville de Trois-Rivières sont également considérés comme des congés fériés payés.

- 8.07 L'employé permanent à temps complet et l'employé régulier bénéficient de deux (2) jours d'utilité par année dont ils peuvent disposer par ordre d'ancienneté et après entente avec leur chef de service.

ARTICLE 9 CONGÉS SOCIAUX

- 9.01 Tout employé admissible pourra s'absenter de son travail dans les cas suivants:

- A) Au décès du père, de la mère, du conjoint, d'un fils, d'une fille, d'un frère, d'une soeur, du beau-père, de la belle-mère:

Le jour des funérailles et les deux (2) jours précédents, ou le jour de l'incinération et les deux (2) jours suivant le décès.

L'employé peut, de plus, s'absenter une journée sans solde.

- B) Au décès du grand-père, de la grand-mère, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un gendre, d'une bru, d'un petit-enfant:

Le jour des funérailles ou de l'incinération.

- C) Au mariage ou à la profession religieuse de son enfant:

Le jour de la cérémonie.

- D) À la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant:

Une journée au choix: le jour de la naissance ou celui où l'épouse quitte l'hôpital, ou le jour où les parents adoptifs prennent possession de l'enfant.

L'employé peut, de plus, s'absenter une journée sans solde.

- E) À son mariage:

Trois (3) jours consécutifs dont le jour du mariage.

- 9.02 Avant de s'absenter, l'employé doit prévenir son chef de service.

- 9.03 Pour tout jour d'absence autorisée, en vertu de l'article 9.01, paragraphes A - B - C - D - E, l'employé recevra son salaire régulier lorsqu'il remplit les conditions suivantes:

- a) Le jour d'absence devra coïncider avec un jour régulier de travail;
- b) L'employé devra fournir, sur demande de l'employeur, la preuve ou l'attestation des faits justifiant l'absence.

- 9.04 Pour les fins du présent article, sont considérés comme jours réguliers de travail, les jours où l'employé devrait être normalement au travail et coïncidant avec les circonstances énumérées à la clause 9.01, paragraphes A - B - C - D - E ci-dessus.

- 9.05 Si les circonstances énumérées à la clause 9:01, paragraphes A - B - C - D - E surviennent alors que l'employé est absent en vertu d'autres articles des présentes, la rémunération prévue à la clause 9:03 ne s'appliquera pas.

- 9.06 Dans tous les cas visés à l'article 9.01, paragraphes A - B - C, si l'événement a lieu à plus de 160 kilomètres de la résidence de l'employé, celui-ci a droit à un jour de congé additionnel sans perte de salaire.
- 9.07 L'employé appelé à agir comme juré devant un tribunal de justice pendant ses heures régulières de travail pour la Ville reçoit la différence entre son salaire régulier et l'indemnité versée à ce titre par le tribunal, et ce, jusqu'à concurrence du nombre d'heures prévu à l'horaire de travail auquel il est assujéti.
- 9.08 Nonobstant l'article 9.01, l'employé à l'essai et les employés temporaires de moins d'un an de service ne bénéficient pas du présent article.

ARTICLE 10 CONGÉS PAYÉS EN CAS DE MALADIE

- 10.01 Il sera accordé à tout employé permanent à temps complet et à l'employé régulier couvert par les présentes, un crédit cumulatif d'une journée et quart (1,25) de maladie calculé à son taux horaire et/ou hebdomadaire régulier pour chaque mois de service au service de l'employeur à compter du 1er janvier 1983. Ce privilège d'une journée et quart (1,25) par mois s'ajoute au crédit déjà accumulé et acquis au 31 décembre 1982. L'employé absent pour maladie recevra, s'il le désire, son plein salaire en puisant dans ses jours de maladie accumulés à son crédit. Il est entendu que le maximum cumulatif possible, pour chaque employé permanent à temps complet ou régulier couvert par les présentes, est de cent quatre-vingts (180) jours.
- 10.02 Un mois de service signifie un mois de calendrier pendant lequel l'employé a travaillé chaque jour ouvrable. L'absence en cas de maladie ou toute autre absence prévue par la présente convention collective ou autorisée par l'employeur n'interrompt pas le service.
- 10.03 Dans tous les cas, l'employeur peut faire examiner l'employé malade par un médecin de son choix et aussi souvent qu'il le désire. Le médecin décide si l'absence de l'employé est motivée et il détermine la date à laquelle le malade peut reprendre son travail.
- 10.04 L'employé aura également le droit de se faire représenter par son médecin. Si le médecin de l'employeur et celui de l'employé sont en désaccord, l'employeur et l'employé choisiront un troisième médecin dont la décision sera finale. Les frais de ce troisième médecin seront payés à parts égales par chacun.
- 10.05 Il est bien entendu que le crédit en maladie sera appliqué en paiement du salaire des employés permanents à temps complet et réguliers que la maladie empêchera de se présenter au travail durant un ou plusieurs jours ouvrables et non fériés au sens de la présente convention.
- 10.06 Lors de son départ, l'employé ou ses ayants droits s'il y a lieu, bénéficient des jours de maladie accumulés à cette date, jusqu'à concurrence d'un maximum de cent vingt (120) jours. Le paiement de ces jours en maladie est effectué selon le taux du salaire payé au moment de son départ.
- 10.07 Un certificat médical pourra être exigé dans le cas d'une absence en maladie excédant trois (3) jours.
- Cependant, pour les absences n'excédant pas trois (3) jours, l'employeur pourra faire examiner l'employé par le médecin de son choix.

- 10.08 L'employé permanent à temps partiel et l'employé temporaire possédant au moins un (1) an de service, au lieu d'accumuler des jours de congés-maladie comme prévu au paragraphe 10.01, reçoivent à chaque paie 6% de leur salaire.

ARTICLE 11 ACCIDENTS DU TRAVAIL

- 11.01 Nonobstant toutes autres dispositions, tous les employés régis par la présente convention de travail ont droit à tous les avantages et bénéfices prévus par la Loi sur la santé et la sécurité du travail du Québec (Cédule 1).

Pendant sa période d'incapacité totale temporaire, telle que définie par la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec, la Ville versera à l'employé accidenté la différence entre son plein salaire et ce qu'il recevra, sous forme d'indemnité, de la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec.

ARTICLE 12 ANCIENNETÉ

- 12.01 a) Les dispositions relatives à l'ancienneté s'appliquent à l'employé permanent à temps complet, à l'employé régulier et à l'employé permanent à temps partiel.

- 12.01 b) Le droit d'ancienneté est reconnu après cent trente (130) jours de service ou à la fin de la période de probation, selon le cas. Après cette période, la date d'entrée en service sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.

- 12.02 L'ancienneté se perd pour l'une ou l'autre des seules raisons suivantes:

- 1) départ volontaire sans avoir obtenu un permis d'absence de la part de l'employeur;
- 2) congédiement pour une juste cause;
- 3) lorsque l'employé, frappé d'invalidité reconnue, est empêché d'exercer sa fonction.

- 12.03 Pour les fins d'application du présent article, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par l'employeur ne constituent une interruption de service. Les jours de fin de semaine (samedi et dimanche) ne sont par ailleurs pas compilés, à moins que l'employé soit requis au travail.

- 12.04 Quatre-vingt-dix (90) jours après la signature de la présente convention collective, l'employeur affiche une liste d'ancienneté et ce, pour les employés permanents et réguliers, laquelle constituera l'annexe "F" de la convention collective. Dans le même délai, l'employeur soumet pour les employés temporaires une liste de temps de service accumulé. Toute correction de la liste d'ancienneté doit être signifiée à l'employeur dans les quinze (15) jours ouvrables.

- 12.05 Dans le calcul de la durée en service, une fraction d'année de six (6) mois ou plus sera considérée comme une année entière pour l'une ou l'autre des périodes comprises dans la première ou la dernière année de service; cette clause s'applique uniquement en fonction des privilèges payables à l'employé au moment de son départ.

- 12.06 L'ancienneté s'exprime en années et jours.
- 12.07 L'ancienneté de l'employé à temps partiel se calcule en fonction des heures travaillées par rapport à la journée normale de l'employé à temps complet prévu pour un employé à temps complet dans l'emploi qu'il occupe, à l'exception des heures supplémentaires.
- 12.08 L'employé à temps partiel ne peut accumuler plus d'ancienneté que l'employé à temps complet au cours d'une même période.

ARTICLE 13 PROMOTION, MISE À PIED, RÉEMBAUCHE

- 13.01 Lors de la sélection après affichage, l'employeur accorde la priorité à l'ordre suivant, toujours en tenant compte de l'ancienneté et de l'aptitude des candidats à rencontrer les exigences requises:
- a) employé permanent;
 - b) employé régulier;
 - c) employé temporaire.
- 13.02 Lorsqu'un poste permanent devient vacant, l'employeur doit, dans les trente (30) jours du début de cette vacance, décider d'abolir ou de maintenir le poste devenu vacant.
- 13.03 Après ce terme ou avant, si l'employeur décide de ne pas abolir ledit poste, et dans l'éventualité de la création d'un nouveau poste permanent, la Ville doit afficher le poste vacant ou nouveau pendant une période de cinq (5) jours ouvrables.
- 13.04 Le texte de l'affichage mentionne le titre du poste, son classement, sa description de tâches et les exigences normales requises du titulaire éventuel de même que le salaire.
- 13.05 Les employés intéressés à poser leur candidature doivent le faire personnellement ou par l'intermédiaire d'un représentant. Cette application doit être faite par écrit, au Service des ressources humaines, dans la période d'affichage, celle-ci prenant fin à 16 h 30 le dernier jour.
- 13.06 Subordonné à l'article 13.01 ci-dessus, l'employeur attribue le poste à la personne qui, à la suite d'un examen préalable préparé par la Ville, s'avère la plus apte à rencontrer les exigences requises. Au cas où deux ou plus de deux candidats manifesteraient une aptitude jugée équivalente pour remplir le poste, l'ancienneté sera alors déterminante.
- 13.07 Lors de la tenue de l'examen mentionné à l'article précédent, l'employeur remet simultanément aux candidats et au représentant syndical désigné pour assister à l'examen, copie du texte d'examen. À l'issue de la période de temps allouée pour l'examen, l'employeur remet au représentant syndical photocopie des textes d'examen, tels que complétés par les candidats.
- 13.08 Si les résultats de l'examen ne sont pas probants, il sera alors loisible à l'employeur de recourir aux services d'une personne de son choix, laquelle personne devra réussir un examen faisant appel aux mêmes connaissances que celles exigées des employés de la Ville, candidats au poste ou à la fonction en question. Dans cette éventualité, la Ville n'est pas tenue à l'observation des délais mentionnés à l'article 13.09.

- 13.09 Durant cette procédure des examens, l'employeur se réserve le droit de faire remplir le poste vacant, le nouveau poste ou la nouvelle fonction, par un employé de son choix, et ce, jusqu'à ce que le nouveau titulaire soit désigné. La désignation du nouveau titulaire doit se faire dans les soixante (60) jours de la date de l'affichage.
- 13.10 L'employé choisi pour occuper le poste vacant, le nouveau poste ou la nouvelle fonction, pourra réintégrer son ancienne fonction en tout temps avant l'expiration d'une période de trois (3) mois. Dans le même délai de trois (3) mois, l'employeur pourra réintégrer l'employé dans son ancienne fonction si son rendement n'est pas alors jugé satisfaisant.
- À l'issue de ladite période de trois (3) mois, si l'employé est maintenu en fonction, et que cette fonction constitue une promotion, il est intégré dans sa nouvelle classe salariale à l'échelon dont le salaire est immédiatement supérieur à celui qu'il avait dans son ancienne classe salariale et ce, rétroactivement au début de ladite période d'essai.
- 13.11 Au cas d'application du premier paragraphe de l'article 13.10, l'employeur pourra offrir le poste vacant, le nouveau poste ou la nouvelle fonction, à un autre candidat qui aura subi avec succès l'examen mentionné plus haut, s'il s'en trouve; sinon, l'employeur pourra recourir aux services d'une personne de son choix.
- 13.12 Cette procédure ne s'adresse qu'aux fonctions mentionnées à l'annexe "B" des présentes ou aux nouvelles fonctions qui pourraient être créées et qui seraient assujetties à la juridiction de la présente convention.
- 13.13 Lorsqu'un employé couvert par la présente convention remplira temporairement, à la demande de l'employeur, une fonction d'une classe inférieure à la sienne et assujettie à ladite convention collective, mais autre que celle qu'il occupe régulièrement, il ne subira alors aucune diminution de son traitement. Si la fonction qu'il est appelé à remplir temporairement commande une rémunération plus élevée que sa fonction régulière, l'employé bénéficiera alors des mêmes avantages que ceux prévus dans le cas de promotion.
- Les dispositions de cet article s'appliquent uniquement pour la durée en excédent de cinq (5) jours du remplacement rendu nécessaire par suite de maladie, d'accident, de maternité, ou du départ d'un employé assujetti aux présentes.
- 13.14 Lorsqu'un employé assujetti aux présentes aura été désigné par le Directeur général de la Ville pour remplacer temporairement un employé "cadre" lorsque jugé nécessaire par celui-là, cet employé bénéficiera alors d'une rémunération additionnelle de 10% sans toutefois excéder le salaire de la personne remplacée. Telle décision du Directeur général de la Ville est sans appel et non sujette à la procédure d'arbitrage et/ou de grief prévue dans la présente convention collective.
- 13.15 Lors de mise à pied, la Ville garde au travail l'employé possédant la plus grande ancienneté, pourvu qu'il soit habile et capable de remplir les exigences normales de la tâche. Les réembauches se font dans l'ordre inverse des mises à pied.

ARTICLE 14 ABOLITION DE POSTES OU DE FONCTIONS

- 14.01 Au cas de changements entraînant une abolition de postes ou de fonctions et/ou une réduction du personnel, les employés qui comptent dix (10) ans de service continu et plus pour la Ville ne peuvent alors être mis à pied, mais il leur sera offert un autre poste au sein de la Ville, sans réduction de salaire;

cependant, leur salaire restera stationnaire tant et aussi longtemps que les employés occupant le même poste ou la même fonction que l'employé affecté par le changement n'auront pas atteint le salaire de cet employé.

ARTICLE 15 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

- 15.01 Tout employé qui se croit lésé, doit soumettre par écrit, sur une formule préparée à l'avance, son grief au Service des ressources humaines, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant celui où le grief a pris naissance ou celui où l'employé a pu en prendre connaissance.
- 15.02 Dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'expiration du délai prévu au paragraphe précédent, le Directeur des ressources humaines ou son représentant reçoit l'employé concerné et les représentants du syndicat, s'il y a lieu.
- 15.03 Si le grief n'est pas réglé à la satisfaction des deux (2) parties, à l'étape mentionnée au paragraphe précédent, l'une ou l'autre des parties doit aviser, par écrit, l'autre partie que le grief est soumis à la procédure d'arbitrage dans un délai de trente (30) jours ouvrables suivant la rencontre prévue au paragraphe précédent.
- 15.04 Un employé qui présente un grief ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété à ce sujet par un supérieur.
- 15.05 Les parties, d'un commun accord, peuvent étendre les délais mentionnés aux présentes, pourvu que ce consentement soit fait par écrit.
- 15.06 À moins d'entente prévue au paragraphe précédent, les délais convenus sont essentiels et tout retard entraîne la nullité du grief.
- 15.07 Seul le grief originellement soumis à l'employeur peut être soumis à l'arbitrage.

ARTICLE 16 ARBITRAGE

- 16.01 Dans les trente (30) jours mentionnés au paragraphe 15.03, l'une ou l'autre des parties peut entreprendre les procédures prévues aux articles 100 à 100.16 et 101 à 101.10 du Code du travail du Québec.
- 16.02 L'arbitrage ne peut modifier la présente convention collective. Dans le cas d'une mesure disciplinaire, l'arbitre peut:
- a) maintenir la mesure disciplinaire;
 - b) annuler la mesure disciplinaire;
 - c) imposer toute solution juste et équitable sans toutefois octroyer à l'employé des sommes d'argent plus élevées que celles perdues par suite de la sanction imposée.

ARTICLE 17 FORMATION, PERFECTIONNEMENT

- 17.01 Sur demande écrite, la Ville pourra accorder un congé sans solde à l'employé qui désire s'inscrire à un programme d'études reliées à son emploi actuel ou dans un domaine pour lequel des besoins ont été identifiés par l'employeur.

Pendant un tel congé, l'employé conserve les droits que lui confère la présente convention collective.

- 17.02 L'employé qui s'inscrit à un programme ou à des cours peut obtenir le remboursement des frais de scolarité en tout ou en partie. Les cours suivis doivent être reliés au travail de l'employé ou être acceptés par l'employeur. Le remboursement des frais est effectué sur présentation de l'attestation de réussite.

ARTICLE 18 MESURES DISCIPLINAIRES

- 18.01 Dans le cas d'un acte posé par un employé susceptible d'entraîner éventuellement une mesure disciplinaire quelconque, l'employeur, après avoir imposé cette mesure, communique dans un délai de cinq (5) jours ouvrables, par écrit, à l'employé concerné et au syndicat, un avis indiquant la nature de la mesure imposée et les raisons la motivant.
- 18.02 Une suspension n'interrompt pas le service d'un employé.
- 18.03 Dans le cas où l'employeur, par son ou ses représentants, décide de convoquer un employé pour des raisons disciplinaires, cet employé doit recevoir, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, un avis écrit de convocation spécifiant l'heure et l'endroit où il doit se présenter. L'employé peut alors être accompagné d'un représentant syndical.
- 18.04 La discipline au service de la Ville relève de la seule autorité de l'employeur.
- 18.05 L'employé qui est l'objet d'une mesure disciplinaire quelconque peut soumettre son cas à la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage tel que prévu à la présente convention.

ARTICLE 19 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

- 19.01 Les employés ont une semaine normale de trente-trois heures et trois quarts (33 3/4) réparties en cinq (5) jours consécutifs de six heures et trois quarts (6 3/4), du lundi au vendredi inclusivement.
- 19.02 La journée normale de travail des employés est comprise entre 8 h 15 et 16 h 45, selon le choix exprimé par chaque employé, ce choix doit recevoir l'approbation du chef de service concerné.
- 19.03 Nonobstant les dispositions des articles 19.01 et 19.02:
- a) Les employés affectés au Service des travaux publics (édifice des travaux publics), tels que commis, standardistes, magasiniers, techniciens, préposés à l'outillage, à l'exception de la secrétaire, ont une semaine normale de travail de 35 heures réparties en cinq (5) jours consécutifs de 7 heures chacun, comprises entre 7 h 45 et 17 h 00, du lundi au vendredi inclusivement.
 - b) Le chef technicien, le technicien en arpentage, les techniciens en génie civil, les aide-ingénieurs et/ou les hommes d'instruments, les hommes de niveau et les chaîneurs, ont une semaine régulière de travail de trente-cinq (35) heures, réparties en cinq (5) jours consécutifs de sept (7) heures chacun, comprises entre 7 h 45 et 17 h 00, du lundi au vendredi inclusivement.

- c) Les concierges de l'hôtel de ville, du centre culturel et de la bibliothèque, les inspecteurs des viandes, le répartiteur au Service de la sécurité publique, ont une semaine normale de travail de trente-cinq (35) heures, réparties en cinq (5) jours consécutifs de sept (7) heures chacun, du lundi au vendredi inclusivement.
- d) Les préposés aux télécommunications (C.R.P.Q.) et les préposés à l'autogare ont une semaine normale de travail de trente-cinq (35) heures en moyenne dont les cédules sont établies en conformité avec les dispositions de l'article 19.04.
- e) Les employés affectés aux comptoirs de prêt de la bibliothèque ont une semaine normale de travail de trente-trois heures et trois quarts (33 3/4) en moyenne dont les cédules sont établies selon les modalités prévues aux articles 19.04 et 19.06.
- f) L'opérateur-programmeur en informatique a une semaine normale de travail de trente-trois heures et trois quarts (33 3/4) en moyenne dont les cédules sont établies en conformité avec les dispositions de l'article 19.04.

19.04 Les cédules de travail mentionnées à l'article 19.03, paragraphes d), e), f) sont déterminées par l'employeur en fonction des besoins du service concerné et après consultation auprès du syndicat. Les cédules sont affichées quatre (4) semaines à l'avance et ne peuvent être modifiées sans un avis d'au moins sept (7) jours de calendrier à l'employé ou aux employés concernés.

19.05 Il est loisible à deux (2) employés d'échanger entre eux une partie ou la totalité de leur cédule de travail à la condition que l'échange soit autorisé par le chef de service. Dans un tel cas, le taux de travail en supplémentaire ne s'applique pas.

19.06 Répartition des quarts et des fins de semaine de travail (bibliothèque)

Les cédules de travail des employés affectés aux comptoirs de prêt sont organisées de manière à ce que les employés permanents à temps complet travaillent au plus une (1) fin de semaine et au plus une (1) semaine sur le quart de soir, et ce, par période de trois (3) semaines de calendrier.

Cependant, ces employés sont en congé toutes les fins de semaine comprises entre le 24 juin et la Fête du travail.

19.07 Remplacement d'absences

Les employés permanents à temps partiel ont priorité pour le remplacement de postes temporairement vacants dans leur service.

19.08 Les employés occupant un des emplois spécifiés à l'article 19.03 a), b), c), d) sont rémunérés à taux simple, pour toute heure travaillée entre 33,75 heures et 35 heures par semaine.

19.09 Les parties conviennent d'étudier la possibilité d'implanter des horaires variables, flexibles ou comprimés, dans les services où de tels horaires pourraient être souhaitables et applicables. Ce type d'horaire ne peut être appliqué qu'après entente écrite entre la Ville et le syndicat.

19.10 La semaine de travail de l'employé permanent à temps partiel, de l'employé à l'essai peut être inférieure à 33,75 heures ou 35 heures, selon le cas.

19.11 Les employés dont les heures régulières de travail débutent et se terminent entre 16 h 00 et 8 h 00 le lendemain bénéficient d'une prime de 0,35 \$ l'heure pour chaque heure régulière de travail.

Cette prime ne s'applique pas lorsque l'employé travaille en temps supplémentaire.

ARTICLE 20 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

20.01 Le travail supplémentaire autorisé par le chef de service et accompli en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière de travail est rémunéré au taux et demi du salaire régulier de l'employé ou repris en temps (temps et demi), au choix de ce dernier.

20.02 L'employé ne peut accumuler plus de vingt (20) heures de temps supplémentaire. Tout temps supplémentaire effectué est alors rémunéré au taux prévu.

20.03 Les heures ainsi accumulées doivent être reprises en temps à l'intérieur d'une période de 3 mois suivant leur accumulation sinon elles sont automatiquement rémunérées au taux prévu.

20.04 Lorsque rappelé au travail durant des périodes de temps autres que celles apparaissant à l'article 19 de la présente convention, tout employé bénéficiera d'une rémunération minimum de trois (3) heures, calculée au taux proportionnel de son salaire majoré de moitié. Cette disposition ne s'applique pas pour les heures travaillées immédiatement avant les heures normales de travail de l'employé.

ARTICLE 21 VACANCES PAYÉES

21.01 Tout employé a droit à des vacances payées comme ci-après déterminé:

a) moins d'un (1) an de service: un (1) jour ouvrable par mois de service, jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables;

b)	1 an de service:	10	jours ouvrables
	2 ans de service:	12,50	jours ouvrables
	3 ans de service:	15	jours ouvrables
	4 ans de service:	16	jours ouvrables
	5 ans de service:	17	jours ouvrables
	6 ans de service:	18	jours ouvrables
	7 ans de service:	19	jours ouvrables
	8 ans de service:	20	jours ouvrables
	10 ans de service:	21	jours ouvrables
	11 ans de service:	22	jours ouvrables
	12 ans de service:	23	jours ouvrables
	14 ans de service:	24	jours ouvrables
	15 ans de service:	25	jours ouvrables
	17 ans de service:	26	jours ouvrables
	19 ans de service:	27	jours ouvrables
	21 ans de service:	28	jours ouvrables
	23 ans de service:	29	jours ouvrables
	25 ans de service:	30	jours ouvrables

21.02 a) Les employés permanents à temps partiel et les employés temporaires de plus d'un an de service ont droit aux vacances selon l'article 21.01 mais payé annuellement au prorata des heures travaillées.

- 21.02 b) Les employés temporaires de moins d'un an de service ont droit à des vacances à raison de 4% du salaire gagné annuellement.
- 21.03 Le choix des dates de vacances se fait en deux étapes, entre le 15 avril et le 1er mai de chaque année:
- a) Les employés expriment un premier choix de deux (2) ou trois (3) semaines de vacances, par ordre d'ancienneté à l'intérieur de chaque service, entre le 15 avril et le 1er mai de chaque année;
 - b) Le choix des vacances résiduelles, s'il en est, s'exprime de la même manière qu'en 21.03 a);
 - c) Le chef de service concerné doit donner sa réponse aux employés au plus tard le 15 mai de chaque année;
 - d) Il est bien entendu que le choix des vacances doit se faire après entente avec le chef de service concerné et les employés de son service.
- 21.04 La période de référence donnant droit aux vacances s'établit du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année suivante. Le droit aux vacances est acquis au 1er mai de chaque année. Cependant, l'employé qui, entre le 1er mai et le 31 décembre de l'année en cours, complète une année de service est réputé l'avoir complétée au 1er mai pour les seules fins du présent article.
- 21.05 L'employé qui quitte le service de l'employeur a droit au paiement des jours de vacances accumulés conformément aux dispositions des alinéas précédents, plus les vacances accumulées selon la proportion des vacances auxquelles il a droit pour l'année en cours.
- 21.06 La rémunération des vacances est remise à l'employé avant son départ pour ses vacances.
- 21.07 Aucune absence par maladie ou par accident subi à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions, de même qu'aucune absence autorisée par la convention ou par l'employeur ne constitue en aucun temps une interruption de service quant à la computation des vacances.
- 21.08 Si un jour de congé férié payé coïncide avec un des jours ouvrables d'une période de vacances, ce congé est, selon le choix de l'employé, et après consultation avec son supérieur immédiat, ajouté à ses vacances, payé à son taux de salaire régulier, ou reporté à une date ultérieure.
- 21.09 Nonobstant toute disposition au contraire, l'employé absent pour maladie qui a épuisé ses crédits en maladie, peut alors prendre ses vacances annuelles.
- 21.10 L'employé absent de son travail à cause d'accident subi ou de maladie contractée à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions, a droit à la paie de vacances qu'il aurait reçue s'il avait été effectivement au travail.

ARTICLE 22 PAIE DE SERVICE

- 22.01 L'employé permanent à temps complet et l'employé régulier bénéficient de la paie de service suivante:

Après 5 ans de service:	52,00 \$ par année
Après 10 ans de service:	104,00 \$ par année
Après 15 ans de service:	156,00 \$ par année
Après 20 ans de service:	208,00 \$ par année
Après 25 ans de service:	260,00 \$ par année

- 22.02 La paie de service est payable le 1er décembre de chaque année ou au départ de l'employé avant cette date et en proportion du nombre de mois ou de partie de mois qu'il aura été à l'emploi de la Ville durant cette même année.

ARTICLE 23 ASSURANCES

- 23.01 Les protections d'assurance-vie et d'assurance-maladie et accidents s'appliquent aux employés ayant au moins trois (3) mois de service et détenant l'un des statuts suivants: permanent à temps complet, permanent à temps partiel, régulier, à l'essai.
- L'employé permanent à temps partiel et l'employé à l'essai doivent effectuer au moins vingt (20) heures de travail par semaine en moyenne pour être admissibles à ces protections.
- L'employé temporaire est également admissible s'il possède au moins un (1) an de service continu et s'il effectue un minimum de vingt (20) heures de travail en moyenne par semaine.
- 23.02 La protection d'assurance-vie de l'employé est égale à son salaire annuel arrondi au 1 000 \$ supérieur. Cette protection, de même que la protection d'assurance-vie des personnes à charge, sont diminuées de moitié lorsque l'employé atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans, et ce, jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de soixante-dix (70) ans alors que ces protections sont à nouveau réduites de moitié, pour équivaloir à 25% de la protection initiale.
- 23.03 La Ville et l'employé contribuent chacun dans une proportion de 50% au paiement de la prime d'assurance-vie de l'employé, suivant les modalités convenues entre les parties.
- La prime d'assurance-vie des personnes à charge est payable en entier par l'employé.
- 23.04 La Ville et l'employé contribuent chacun dans une proportion de 50% au paiement de la prime d'assurance-maladie, pourvu que ce coût ne dépasse pas 6,00 \$ par mois, par employé, pour la Ville.
- À compter de la signature de la présente convention collective, le maximum de 6,00 \$ prévu au paragraphe précédent ne s'applique plus.
- 23.05 La part des primes payables par l'employé est retenue sur son salaire hebdomadaire et la Ville effectue le paiement total des primes à l'assureur.
- 23.06 La protection d'assurance-maladie et accident s'applique conformément aux dispositions prévues au contrat d'assurance et acceptées par le syndicat et la Ville.
- 23.07 La participation au régime d'assurance collective est obligatoire pour tout employé admissible.

ARTICLE 24 FONDS DE PENSION

- 24.01 La Ville s'engage à maintenir en vigueur son règlement no 461 relativement au Régime de rentes pour les employés de la Ville de Trois-Rivières et ce, durant toute la durée d'application de la présente convention.

ARTICLE 25 POLITIQUE SALARIALE

A- Augmentations générales

- 25.01 À compter du 1er janvier 1983, les salaires payés aux employés sont ceux apparaissant à l'annexe "A" jointe aux présentes.
- 25.02 Les nouveaux employés embauchés après le 1er janvier 1983, seront rémunérés suivant leur classification par la Ville dans l'une ou l'autre des classes mentionnées à l'annexe "B" des présentes sans toutefois que cette rémunération soit inférieure au minimum ou supérieure au maximum de la classe dans laquelle ils ont été intégrés.
- 25.03 a) Au 1er janvier 1984, les salaires payés à chaque employé au 31 décembre 1983 sont majorés de 5% (annexe "B").
- b) Au 1er janvier 1985, les salaires payés aux employés sont ceux apparaissant à l'annexe "B" sous la rubrique 1985. Cette échelle salariale est celle de 1984 majorée de 5%. S'il advenait que l'indice des prix à la consommation de l'année 1984 (connu au début de 1985) s'avérait plus élevé que 5%, les salaires et échelles de salaires seront augmentés d'autant avec un effet rétroactif au 1er janvier 1985.
- L'indice du paragraphe précédent est publié par Statistiques Canada: indice national (tous les items), décembre 1984 en rapport à décembre 1983.
- c) Le cas échéant au cours du mois de mars 1985, une nouvelle annexe "B" sera rédigée et remise au syndicat afin de permettre de connaître le nouveau taux de salaire de chaque employé, de même que l'échelon dans lequel il s'inscrit à l'intérieur de la classe à laquelle il appartient.

B- AVANCEMENT D'ÉCHELON

- 25.04 a) Les employés permanents à temps complet, les employés permanents à temps partiel et les employés réguliers bénéficient de l'avancement d'échelon à chaque année d'ancienneté.
- Les employés temporaires bénéficient de l'avancement d'échelon à chaque année de service complétée.
- b) Cet avancement d'échelon s'effectue à la date à laquelle l'employé complète une année additionnelle (d'ancienneté ou de service selon le cas). Il porte le salaire de l'employé à l'échelon immédiatement supérieur à celui détenu avant l'avancement.
- c) L'avancement d'échelon ne peut avoir pour effet de porter le salaire d'un employé à un niveau supérieur à l'échelon maximum de sa classe salariale.
- 25.05 Nonobstant l'article 25.04 a) précédent:
- a) Pour l'année 1983, l'avancement d'échelon est versé à chaque employé ayant au moins une (1) année d'ancienneté (ou de service, selon le cas) en majorant son salaire d'un montant équivalent à 3% du salaire moyen de la classe salariale.
- b) Pour l'année 1984, l'avancement d'échelon porte le salaire de l'employé à l'échelon immédiatement supérieur. Advenant le cas où cet "avancement" était inférieur à 3%

du salaire moyen de la classe, un montant forfaitaire (équivalant à la différence entre l'augmentation effective et 3% du salaire moyen de la classe) est versé hebdomadairement à l'employé pour la période couverte entre la date d'avancement d'échelon et le 31 décembre 1984.

C- SALAIRES HORS ÉCHELLE

- 25.06 a) L'employé dont le salaire est hors échelle bénéficie de 50% des augmentations générales jusqu'à ce que le dernier échelon de sa nouvelle classe salariale le rejoigne; à ce moment il s'intègre à ce dernier échelon et profite du régime général applicable.
- b) Par ailleurs, tant et aussi longtemps qu'un employé est hors échelle, il n'a pas droit à l'avancement d'échelon.

D- VERSEMENT DE LA PAIE

- 25.07 À compter du 1er janvier 1983, tout employé embauché ne pourra recevoir une rémunération inférieure au minimum de la classe dans laquelle la fonction qu'il occupe s'inscrit en regard de l'annexe "B".
- 25.08 Le salaire est versé par chèque à l'employé le mercredi de chaque semaine.
- 25.09 Les renseignements suivants apparaissent sur le talon de chèque de paie:
- 1° le nom et le numéro de l'employé;
 - 2° la période de paie;
 - 3° le salaire brut;
 - 4° la rémunération du travail supplémentaire;
 - 5° les déductions;
 - 6° le salaire net.
- 25.10 La Ville pourra instaurer un système de dépôt bancaire pour la paie à la condition que ce dépôt se fasse à chaque semaine, le jeudi avant 11 heures dans le compte désigné par l'employé dans l'institution bancaire de son choix. L'employé devra alors aussi recevoir un talon de chèque de paie à chaque semaine dans les meilleurs délais.

ARTICLE 26 CONGÉ DE MATERNITÉ

- 26.01 Règle générale, les dispositions de la section VI de la Loi des Normes du Travail s'appliquent pour l'employée enceinte pouvant bénéficier d'un congé de maternité.
- 26.02 L'employée enceinte a droit à une période continue de congé de maternité d'une durée de dix-huit (18) semaines répartie à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Toutefois, ce congé ne peut débuter avant la 16e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.
- 26.03 À moins d'entente écrite, l'employée qui ne revient pas au travail après l'expiration de la période précitée, sera réputée avoir démissionné de son poste.
- Avant son retour au travail, l'employée devra remettre au Service des ressources humaines un certificat médical attestant de sa capacité de reprendre le travail.
- 26.04 Sur présentation du certificat médical accepté par le directeur médical de la Ville, il sera loisible à l'employée enceinte de prolonger la période d'absence prévue à l'article 26.02 ci-dessus.

En cas de désaccord sur l'état de santé de l'employée enceinte, la clause 10.04 de la présente convention s'applique.

- 26.05 À l'expiration de son congé de maternité, l'employée reprend le poste qu'elle occupait au moment de son départ pour tel congé.
- 26.06 À compter de la date de la signature de la convention collective, la Ville verse à l'employée en congé de maternité une prestation complémentaire équivalente à 25% de son salaire brut régulier pendant les semaines au cours desquelles celle-ci est éligible aux prestations d'assurance-chômage. Cette rémunération ne s'applique pas pendant la prolongation du congé de maternité prévu à la clause 26.04.
- 26.07 En outre, il sera loisible à l'employée enceinte, sur sa demande, de recevoir sa rémunération hebdomadaire normale, en utilisant à cette fin sa réserve de crédit en maladie accumulée, si toutefois il en est, sans cependant excéder cent quatre-vingts (180) jours.

ARTICLE 27 DIVERS

- 27.01 Congé sans solde: L'employé possédant au moins deux (2) années de service peut obtenir, à chaque année, un congé sans solde dont la durée maximum est de quatre (4) semaines.
- 27.02 Un congé sans solde peut être obtenu sur demande écrite faite au moins un (1) mois à l'avance et après entente avec le chef de service.
- 27.03 Les vacances ont priorité sur les congés sans solde quant au choix des périodes par les employés.
- 27.04 L'employeur fournit gratuitement un espace de stationnement à l'employé utilisant son véhicule.
- 27.05 Tout employé au service de l'employeur, seul ou accompagné d'un représentant syndical, a le droit, en tout temps, durant les heures régulières de bureau, de consulter son dossier d'employé au Service des ressources humaines.
- 27.06 Les annexes "A" jusqu'à "G" ainsi que toute lettre d'entente conclue après la signature de la convention font partie intégrante de la présente convention collective.

ARTICLE 28 DURÉE DE LA CONVENTION ET RÉTROACTIVITÉ

- 28.01 La présente convention collective, de même que ses annexes, est pour une durée de trois (3) ans, calculée à compter du 1er janvier 1983 jusqu'au 31 décembre 1985. Toutefois, il est bien convenu que les effets de ladite convention collective et ses annexes n'entreront en vigueur qu'à compter de la date de sa signature.
- 28.02 À son expiration, si l'une ou l'autre des parties désire négocier une nouvelle convention collective, les dispositions du présent contrat s'appliquent jusqu'à la mise en vigueur du nouveau contrat de travail.
- 28.03 Aucune clause de la présente convention n'est rétroactive si ce n'est celles relatives aux salaires, au temps supplémentaire, aux vacances, à la prime de nuit, qui elles, à moins d'indication contraire, sont rétroactives au 1er janvier 1983.

28.04

Les dispositions de la clause précédente s'appliquent également à l'employé dont l'emploi a pris fin entre le 1er janvier 1983 et la date de la signature de la présente convention collective.

SIGNÉ À TROIS-RIVIÈRES, le 10e jour d'octobre 1984.

LA VILLE DE TROIS-RIVIÈRES

Par: Gilles Beaudoin

LE SYNDICAT NATIONAL CATHOLIQUE DES FONCTIONNAIRES
DE L'HÔTEL DE VILLE DE TROIS-RIVIÈRES (F.E.M.S.Q.)

Par: Pierre Dugré Prés.
Josée Lafumau sec.

ANNEXE "A"

<u>NOM</u>	<u>FONCTION</u>	<u>SERVICE</u>	<u>STATUT</u>	<u>SALAIRE AU 83/01/01</u>
ARCAND, Camille	Secrétaire-sténo jr	Affaires cult.	T	*
AUBRY, Diane	Secrétaire-sténo sr	Greffe arch.	T	*
AUGER, Muriel	Commis	Affaires cult.	T	*
BACON, Roland	Inspecteur des viandes	Serv. commun.	PTC	397,50 \$
BADEAUX, Lucie	Préposée imprimerie	Organ.méthodes	T	198,22
BAREIL, Michel	Technicien	Urbanisme	T	303,34
BEAUCHEMIN, L.	Tech. documentation I	Aff.cultur.	PTC	382,66
BEAULIEU, Marc	Préposé autogare	Trésorerie	T	296,76
BÉDARD, Diane	Secrétaire - achats	Achats	PTC	325,42
BÉDARD, Jocelyne	Adj. chef comptable	Trésorerie	PTC	549,08
BÉDARD, Rachel	Commis-dactylo	Sécurité pub.	PTC	224,72
BÉDARD, Réal	Tech. comptabilité	Trésorerie	PTC	403,76
BÉLANGER, Manon	Secrétaire-sténo jr	Serv.tech.	T	*
BENOIT, Jean	Tech. évaluation III	Évaluation	PTC	467,46
BENOIT, Sylvie	Commis général	Cour munic.	PTC	287,26
BERGERON, Marc	Tech. évaluation I	Évaluation	T	*
BERGERON, René	Technicien	Urbanisme	T	*
BÉRUBÉ, Raymond	Animateur en loisir	Loisirs	PTC	*
BISSON, Nicole	Prép.entrée données	Informatique	PTC	298,92
BOISVERT, Claude	Préposé autogare	Trésorerie	PTC	316,21
BOISVERT, H.-Paul	Technicien génie civil III	Équip.opér.	E	*
BONNEVILLE, Andrée	Commis junior	Cour munic.	PTP	287,26
BOUCHER, Sylvie	Technicienne	Urbanisme	T	*
BOULANGER, Nicole	Prép.entrée données	Évaluation	T	288,51
BOULARD, Gaston	Préposé autogare	Trésorerie	PTC	328,57
BOURASSA, Louise	Préposée au prêt	Aff. cult.	PTC	351,92
BRONSARD, Serge	Animateur en loisir	Loisirs	PTC	*
BROUILLETTE, Gilles	Chaîneur	Arpentage	R	298,92
CAMIRAND, Diane	Secrétaire-sténo jr	Sécurité pub.	PTC	*
CARBONNEAU, André	Commis	Travaux pub.	PTC	338,14
CARBONNEAU, Lyse	Secrétaire-sténo sr	Ress. hum.	PTC	312,70
CHABOT, Sylvie	Secrétaire-sténo jr	Loisirs	PTC	265,00
CHARTRAND, Jacques	Animateur en loisir	Loisirs	PTC	*
CHAUVETTE, Hervé	Chaîneur	Génie	R	298,92
CHEVARIE, Martine	Commis-dactylo	Permis insp.	T	*
COLLARD, Richard	Tech. évaluation I	Évaluation	T	*
COMEAU, Alain	Préposé C.R.P.Q.	Sécurité pub.	T	*
CÔTÉ, Gérard	Dessinateur II	Génie	PTC	399,62
COULOMBE, René	Commis	Affaires cult.	T	*

<u>NOM</u>	<u>FONCTION</u>	<u>SERVICE</u>	<u>STATUT</u>	<u>SALAIRE</u> <u>AU 83/01/01</u>
COURTOIS, Denise	Préposée C.R.P.Q.	Sécurité pub.	T	*
DALLAIRE, Ginette	Secrétaire-sténo sr	Urbanisme	PTC	325,42
DAUPHINAIS, Genev.	Prép.serv.tech.	Aff.cult.	PTC	382,66
DAVIAU, André	Chef technicien	Génie	PTC	506,68
DE GRANDMONT, Lyne	Commis-téléphoniste	Travaux publ.	T	*
DESCÔTEAUX, Carm.	Préposée au prêt	Aff. cult.	PTC	312,70
DÉSILETS, Josette	Tech. évaluation I	Évaluation	T	304,08
DÉSY, Rolande	Commis	Affaires cult.	T	*
DIAMOND, Tony	Préposé C.R.P.Q.	Sécurité pub.	T	*
DOUCET, Suzanne	Préposée entrée données	Évaluation	T	*
DOYON, Joanne	Secrétaire-sténo sr	Greffe arch.	PTC	325,42
DUCHESNE, Danielle	Secrétaire-sténo sr	Serv. tech.	PTC	325,42
DUGRÉ, Lise	Préposée à l'informatique	Évaluation	PTC	358,00
DUGRÉ, Pierre	Commis utilité générale	Trésorerie	PTC	389,00
DUMAS, Denis	Dessinateur II	Génie	PTC	399,62
DUMAS, Serge	Tech. évaluation III	Évaluation	PTC	467,46
DUPUIS, Lyne	Secrétaire-sténo jr	Urbanisme	T	*
DUVAL, Colette	Téléphoniste-secrétaire	Trésorerie	PTC	287,26
DUVAL, Francine	Ass. acquisitions	Aff. cult.	PTC	371,83
DUVAL, Jean-Paul	Concierge-messenger	Greffe arch.	T	254,40
DUVAL, Lionel	Technicien arpentage	Arpentage	PTC	505,62
DUVAL, Marcel	Homme d'instruments	Arpentage	R	359,91
FERLAND, Patrice	Préposé C.R.P.Q.	Sécurité pub.	PTC	331,00
FERRON, Rolande	Préposée relieure	Aff. cult.	PTC	312,70
FOURNIER, Normand	Chef inspecteur	Génie	PTC	506,68
FRANCOEUR, Claire	Préposée C.R.P.Q.	Sécurité pub.	T	331,00
FRIGON, Romain	Concierge-messenger	Aff. cult.	PTC	355,35
GALARNEAU, Maurice	Tech. génie civil III	Génie	PTC	431,42
GARCEAU, Luce	Commis ,	Affaires cult.	T	*
GAUTHIER, Jocelyne	Commis	Affaires cult.	T	*
GAUVIN, Francine	Commis-dactylo	Sécurité pub.	PTC	224,72
GÉLINAS, Pierre	Magasinier	Achats	PTC	415,52
GENEST, Carole	Secrétaire-sténo jr	Ress. hum.	T	*
GEOFFROY, Nicole	Secrétaire-sténo sr	Évaluation	PTC	325,42
GERVAIS, Lucie	Préposée au prêt	Aff. cult.	PTC	312,70
GIRARD, Carole	Secrétaire-sténo sr	Trésorerie	PTC	325,42
GIRARD, Robert	Commis	Permis insp.	PTC	382,66
GRENIER, Gaétane	Secrétaire-sténo jr	Sécurité pub.	PTC	287,26
GRENIER, Gilles	Tech. contrôle budgét.	Org. méthodes	PTC	466,40
GUILLEMETTE, Michel	Tech. identité judiciaire	Sécurité pub.	PTC	431,42
HAMEL, Serge	Analyste-programmeur	Informatique	PTC	506,68
HAMELIN, Renald	Technicien	Urbanisme	T	*
HARDY, Lorraine	Caissière	Trésorerie	PTC	351,92
HÉBERT, François	Tech. évaluation I	Évaluation	T	298,92
HÉROUX, Gilles	Dessinateur I	Arpentage	R	359,91

<u>NOM</u>	<u>FONCTION</u>	<u>SERVICE</u>	<u>STATUT</u>	<u>SALAIRE</u> <u>AU 83/01/01</u>
HOULE, Anatole	Concierge-messager	Greffe arch.	PTC	355,35
HOULE, Louise	Préposée au prêt	Aff. cult.	T	304,08
HOULE, Sylvie	Commis-dactylo	Loisirs	T	221,36
LABARRE, Nathalie	Commis-dactylo	Sécurité pub.	T	*
LABERGE, André	Technicien	Urbanisme	T	337,05
LACHANCE, Fernand	Commis-téléphoniste	Travaux pub.	PTC	351,92
LACROIX, France	Commis junior	Cour mun.	PTP	338,14
LAHAYE, Dany	Programmeur	Informatique	PTC	359,91
LALIBERTÉ, Raymond	Assistant-palemaître	Trésorerie	PTC	496,00
LAMOTHE, Line	Commis	Affaires cult.	T	*
LAMY, Lucie	Secrétaire-sténo sr	Sécurité pub.	PTC	325,42
LANDRY, Benoît	Technicien évaluation I	Évaluation	T	304,08
LANDRY, Paul	Préposé autogare	Trésorerie	PTC	290,46
LAPOINTE, Lise	Préposée au prêt	Aff. cult.	PTC	312,70
LARIVIÈRE, Guy	Inspecteur bâtiments	Permis insp.	PTC	422,00
LARIVIÈRE, Muriel	Tech. évaluation I	Évaluation	T	*
LAROCHE, René	Commis	Greffe arch.	T	*
LAVIOLETTE, Nelson	Commis général	Sécurité pub.	PTC	312,70
LEBEL, Jean-Marc	Préposé autogare	Trésorerie	T	*
LEBEL, Sylvain	Préposé C.R.P.Q.	Sécurité publ.	T	*
LEBLANC, J.D'Arc	Préposée entrée données	Ress. hum.	T	288,51
LEBLANC, Thérèse	Commis	Trésorerie	PTC	287,26
LEMAY, Denise	Préposée au prêt	Aff. cult.	PTC	325,42
LEMAY, Léon	Chef dessinateur	Génie	PTC	506,68
LEMAY, Nicole	Animatrice en loisir	Loisirs	PTC	*
LEMIEUX, Gaétan	Tech. génie civil II	Génie	PTC	366,76
LEROUX, Gilles	Archiviste	Sécurité pub.	PTC	403,76
LESAGE, Mario	Tech. évaluation III	Évaluation	PTC	467,46
LESAGE, Yves	Commis	Affaires cult.	T	*
LÉVEILLÉE, Alain	Analyste	Informatique	PTC	549,08
LEVESQUE, Steve	Opérateur-programmeur	Informatique	T	*
L'HEUREUX, Daniel	Commis général	Évaluation	PTC	338,14
LOISELLE, Gisèle	Tech. documentation II	Aff. cult.	PTC	399,62
LUCKERHOFF, Bryan	Tech. évaluation I	Évaluation	T	*
LYNCH, Manon	Tech. évaluation II	Évaluation	T	359,91
MARCHAND, Céline	Programmeur	Informatique	PTC	359,91
MARCHAND, Christine	Préposée C.R.P.Q.	Sécurité pub.	PTC	325,42
MARCHAND, Danielle	Commis jr	Cour mun.	T	*
MARTIN, Denis	Préposé C.R.P.Q.	Sécurité pub.	PTC	369,77
MARTINEAU, André J.	Préposé C.R.P.Q.	Sécurité pub.	PTC	341,96
MASSE, Hélène	Secrétaire-sténo sr	Équip.opér.	PTC	325,42
MASSICOTTE, J.-Maur.	Inspecteur hyg. env.	Permis insp.	PTC	422,00
MASSICOTTE, Yvon	Tech. évaluation I	Évaluation	T	298,92
MATTEAU, Michel	Tech. urbanisme	Urbanisme	PTC	448,38
MATTEAU, Norman	Dessinateur I	Génie	PTC	382,66
MILOT, Roland	Répartiteur	Sécurité pub.	PTC	341,96

<u>NOM</u>	<u>FONCTION</u>	<u>SERVICE</u>	<u>STATUT</u>	<u>SALAIRE</u> <u>AU 83/01/01</u>
MONTOUR, André	Commis	Exposition	T	*
MOREAU, René	Commis-magasinier	Achats	PTC	331,00
MORIN, Sylvain	Homme d'instruments	Génie	T	*
MORRISSETTE, Const.	Préposée entrée données	Évaluation	T	276,66
PAGÉ, Luc	Tech. évaluation I	Évaluation	T	298,92
PAQUIN, Maurice	Tech. évaluation III	Évaluation	PTC	505,62
PARÉ, Danielle	Préposée au prêt	Affaires cult.	T	*
PELLAND, Gaston	Commis utilité générale	Trésorerie	PTC	453,20
PELLERIN, Fernand	Inspecteur bâtiments	Permis insp.	PTC	422,00
PELLERIN, Michel	Surv. travaux	Génie	PTC	366,76
PÉPIN, Marcelle	Secrétaire-sténo jr	Travaux pub.	PTC	287,26
PÉPIN, Nicole	Préposée C.R.P.Q.	Sécurité pub.	PTC	331,00
PÉPIN, Pierre	Tech. évaluation I	Évaluation	T	358,00
PERRON, Alain	Tech. évaluation I	Évaluation	T	298,92
PICARD, René	Dessinateur I	Génie	PTC	382,66
PICARD, Yves	Animateur en loisir	Loisirs	PTC	*
POISSON, Lynda	Secrétaire-sténo sr	Loisirs	PTC	265,00
PROVENCHER, Alain	Technicien génie civil II	Travaux pub.	PTC	415,52
QUESSY, Ginette	Préposée serv. tech.	Aff. cult.	PTC	382,66
QUIMPER, Nicole	Secrétaire-sténo jr	Res. hum.	T	*
RATELLE, Yvon	Technicien génie civil II	Génie	PTC	431,42
RENAUD, Francis	Secrétaire-sténo sr	Serv. commun.	PTC	325,42
RICARD, Alain	Dessinateur II	Arpentage	PTC	399,62
RICARD, Denis	Technicien urbanisme	Urbanisme	PTC	431,42
RICARD, Francine	Paie maître	Trésorerie	PTC	448,38
RICARD, Gilles	Commis	Travaux publ.	PTC	365,70
ROBICHAUD, Jacquél.	Secrétaire exécutive	Exposition	PTC	382,66
ROUETTE, M.-André	Commis utilité générale	Trésorerie	PTC	403,76
ROUETTE, Normand	Assistant-greffier	Cour mun.	PTC	*
ROULEAU, Louise	Commis général	Trésorerie	PTC	325,42
SMITH, Carmen	Commis relieure	Aff. cult.	PTC	280,00
ST-PIERRE, Raymond	Tech. évaluation II	Évaluation	T	359,91
TARDIF, Renée	Technicienne	Urbanisme	T	*
THIBEAULT, Anne	Préposée au prêt	Affaires cult.	T	*
TOUSIGNANT, Louise	Commis	Affaires cult.	T	*
TURCOTTE, J.-Frs	Préposé autogare	Trésorerie	PTC	316,21
VALOIS, Louise	Caissière commis gén.	Trésorerie	PTC	304,95
VALOIS, Richard-A.	Technicien documentation I	Aff. cult.	PTC	382,66
VEILLETTE, Bobby	Analyste taxes	Trésorerie	PTC	448,38
VERVILLE, André	Préposé parcomètres	Travaux pub.	PTC	397,50
VILLEMURE, André	Chef section - taxes	Trésorerie	PTC	505,62
VILLEMURE, Manon	Commis général	Trésorerie	T	*
VILLENEUVE, Jacques	Imprimeur - magasinier	Org. méthodes	PTC	448,38

NOTES:

- 1) Les salaires indiqués à la présente annexe s'appliquent pour une semaine normale de travail. L'employé ayant effectué un nombre d'heures inférieur à celui prévu pour sa fonction reçoit le salaire calculé au prorata des heures travaillées.
- 2) Quant aux salaires pointés d'un astérisque (*), ils seront déterminés selon les dispositions prévues aux clauses 25.02 et 25.03 de la présente convention.

ANNEXE "B"

CLASSES SALARIALES

<u>Classe 1</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>	<u>7</u>
1983	198	205	211	217	224	231	236
1984	208	215	222	228	235	242	248
1985	219	226	233	240	247	254	261

Remplaçant de vacances

<u>Classe 2</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>	<u>7</u>
1983	217	224	231	239	246	252	260
1984	228	235	243	251	258	265	273
1985	239	247	255	264	271	278	287

Préposé(e) aux microfilms
Commis-dactylo

<u>Classe 3</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>	<u>7</u>
1983	234	242	250	258	265	272	280
1984	246	254	262	270	278	286	294
1985	258	267	275	284	292	300	309

Commis - Bibliothèque
Commis - reliure
Préposé(e) à l'autogare
Concierger-messenger - Affaires culturelles

<u>Classe 4</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>	<u>7</u>
1983	254	263	271	279	287	296	304
1984	267	276	285	293	302	311	319
1985	280	290	299	308	317	326	335

Commis - trésorerie
Concierger-messenger - Greffe et archives

<u>Classe 5</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>	<u>7</u>
1983	277	286	295	304	313	322	331
1984	291	300	310	319	328	338	348
1985	306	316	326	335	345	354	364

Secrétaire - achats
Secrétaire-sténo junior
Téléphoniste-secrétaire
Préposé(e) à l'entrée de données
Préposé(e) au C.R.P.Q.
Chaîneur
Commis-magasinier
Assistant(e) aux acquisitions
Commis junior - Cour municipale

<u>Classe 6</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>	<u>7</u>
1983	299	308	318	328	338	348	358
1984	314	324	334	345	355	365	376
1985	330	340	351	362	373	384	395

Secrétaire sténo Sr
 Caissier(e)
 Commis utilité générale (comptabilité)
 Commis général - taxes
 Caissier(e) - commis général - taxes
 Technicien en évaluation I
 Préposé(e) à l'informatique
 Commis général - sécurité publique
 Archiviste - sécurité publique
 Préposé(e) au prêt - bibliothèque
 Préposé(e) à la reliure

<u>Classe 7</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>	<u>7</u>
1983	325	336	347	357	368	378	389
1984	342	353	364	375	386	397	408
1985	358	370	382	394	405	417	429

Commis utilité générale (comptes à recevoir)
 Commis utilité générale (comptes à payer)
 Commis - travaux publics
 Commis général - Cour municipale
 Commis général - évaluation
 Opérateur-programmeur
 Commis-téléphoniste - travaux publics
 Dessinateur I - génie
 Homme d'instruments - arpentage

<u>Classe 8</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>	<u>7</u>
1983	353	365	376	387	399	410	422
1984	371	383	395	407	419	431	443
1985	390	402	415	427	440	452	465

Technicien en évaluation II
 Programmeur
 Technicien en génie civil I
 Inspecteur des viandes
 Inspecteur en bâtiments
 Inspecteur hygiène et environnement
 Surveillant de travaux
 Dessinateur I - arpentage
 Secrétaire exécutive
 Technicien en documentation I
 Préposé(e) aux services techniques
 Magasinier

<u>Classe 9</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>	<u>7</u>
1983	384	396	409	421	434	446	459
1984	403	416	429	442	456	469	482
1985	423	437	450	464	478	492	506

Technicien en documentation II
 Technicien en comptabilité
 Technicien en génie civil II
 Dessinateur II - génie
 Dessinateur II - arpentage

<u>Classe 10</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>	<u>7</u>
1983	416	429	442	456	470	483	496
1984	437	451	465	479	493	507	521
1985	459	473	487	502	517	532	547

Assistant-paiemaitre
 Analyste - taxes
 Magasinier-imprimeur
 Technicien - contrôle budgétaire
 Technicien - identité judiciaire
 Technicien en génie civil III
 Technicien - Urbanisme

<u>Classe 11</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>	<u>7</u>
1983	451	465	480	494	509	524	538
1984	474	489	504	519	534	550	565
1985	498	513	529	545	561	577	593

Paiemaitre
 Chef de section - taxes
 Technicien en évaluation III
 Assistant-greffier - Cour municipale
 Technicien en arpentage

<u>Classe 12</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>	<u>7</u>
1983	489	505	520	536	552	568	583
1984	513	530	546	563	580	596	613
1985	539	556	574	591	608	626	643

Chef technicien
 Chef dessinateur
 Chef inspecteur
 Analyste-programmeur
 Analyste en informatique
 Adjoint au chef-comptable

ANNEXE "C"

Lettre d'entente concernant la rémunération des employés dont les heures régulières de travail étaient supérieures à 32,50 heures par semaine pour la durée de la convention 1981-1982

Pour la période comprise entre le 1er janvier 1983 et le 25 novembre 1983, l'employé qui a effectué plus de trente-deux heures et demie et jusqu'à concurrence de quarante heures (ou quarante-deux heures selon le cas) reçoit pour chaque heure travaillée la rémunération prévue pour son emploi calculée à taux simple. Pour les heures travaillées en temps supplémentaire (on doit alors considérer que le temps supplémentaire équivaut à l'excédent de quarante heures ou quarante-deux heures selon le cas) les dispositions de l'article 28.03 s'appliquent.

Pour l'employé occupant un emploi dont le classement a été diminué suite à l'application des résultats de l'évaluation des emplois, le taux de salaire utilisé pour le calcul de la rémunération ne peut être supérieur au maximum prévu pour sa nouvelle classe salariale.

La compensation établie au premier paragraphe de la présente est versée à l'employé de la manière suivante: 50% du montant total versé en argent en deux paiements égaux, l'un en même temps que le paiement de la rétroactivité suite à la signature de la présente convention collective, et l'autre en janvier 1985; 50% du montant total compensé par des congés équivalant au même montant et pris après entente entre l'employé et son chef de service entre la date de la signature de la convention collective et le 31 décembre 1985.

Les dispositions de la clause précédente s'appliquent également à l'employé dont l'emploi a pris fin entre le 1er janvier 1983 et la date de la signature de la présente convention collective.

ANNEXE "D"

LETRE D'ENTENTE CONCERNANT LE STATUT DE CERTAINS EMPLOYÉS

À compter de la date de la signature de la convention collective, les employés dont les noms suivent obtiennent le statut d'employé permanent à temps complet avec tous les avantages s'y rattachant:

<u>Nom</u>	<u>FONCTION</u>	<u>SERVICE</u>
MARCHAND, Christine	Préposée au C.R.P.Q.	Sécurité publique
PELLERIN, Michel	Surveillant de travaux	Génie
VALOIS, Louise	Caissière et commis général	Trésorerie

À compter de la date de la signature de la convention collective, les employés dont les noms suivent obtiennent le statut d'employé régulier avec tous les avantages s'y rattachant.

<u>NOM</u>	<u>FONCTION</u>	<u>SERVICE</u>
BROUILLETTE, Gilles	Chaîneur	Arpentage
CHAUVETTE, Hervé	Chaîneur	Génie
DUVAL, Marcel	Homme d'instruments	Arpentage
HÉROUX, Gilles	Dessinateur	Arpentage

ANNEXE "E"

ENTENTE INTERVENUE

entre

LA VILLE DE TROIS-RIVIÈRES

ci-après appelée: «LA VILLE»

et

LE SYNDICAT NATIONAL CATHOLIQUE
DES FONCTIONNAIRES DE L'HÔTEL DE VILLE
DE TROIS-RIVIÈRES

ci-après appelé: «LE SYNDICAT»

ATTENDU qu'il existe au service des loisirs un titre d'emploi (fonction) d'animateur en loisirs;

ATTENDU que les titulaires de ces postes sont considérés présentement comme employés non syndiqués;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

- 1° La fonction d'animateur en loisirs est couverte par le certificat d'accréditation émis en faveur du syndicat national catholique des fonctionnaires de l'Hôtel de Ville de Trois-Rivières.
- 2° A compter du 1er avril 1984, les employés occupant les postes d'animateur en loisirs deviennent membres du Syndicat; ces personnes sont mademoiselle Nicole Lemay (8-21650) ainsi que messieurs Serge Bronsard (8-05056), Raymond Bérubé (8-02848), Jacques Chartrand (8-07150) et Yves Picard (9-27430).

...2

- 3° À compter du 1er avril 1984, les conditions de travail des animateurs en loisirs sont celles prévues à la convention collective des fonctionnaires sauf stipulations contraires dans la présente entente.
- 4° Mademoiselle Nicole Lemay ainsi que messieurs Serge Bronsard, Raymond Bérubé et Jacques Chartrand conservent leur statut d'employé permanent; quant à monsieur Yves Picard, dont la période de probation a débuté le 5 mars 1984, il demeure employé à l'essai et pourra, au terme de sa période de probation, obtenir le statut d'employé permanent conformément aux dispositions des articles 3.06 et 3.07 de la convention collective.
- 5° À titre de membres du syndicat des fonctionnaires, ces employés se voient reconnaître l'ancienneté qu'ils détiennent au moment de leur intégration prévue pour le 1er avril 1984.
- 6° À compter du 1er avril 1984, les animateurs cumuleront 1,25 jour maladie par mois de service continu, tel que le prévoit la convention collective; les jours tampons (jours maladie monnayables) accumulés entre le 1er janvier et le 31 mars 1984 pourront être monnayés ou transférés à la banque maladie de l'employé, au choix de ce dernier.
- 7° À compter du 1er avril 1984, les animateurs admissibles adhèrent au régime d'assurance collective qui régit le groupe des fonctionnaires.
- 8° Chaque animateur a droit, pour 1984, au quantum de vacances auquel il aurait droit à titre d'employé non syndiqué; de plus, pour les années subséquentes, ce quantum est maintenu jusqu'à ce que le quantum établi en vertu des dispositions pertinentes de la convention collective devienne plus avantageux; le quantum de vacances de chaque animateur, pour 1984, est le suivant:
- | | |
|----------------------|------------|
| M. Serge Bronsard | - 17 jours |
| M. Raymond Bérubé | - 21 jours |
| M. Jacques Chartrand | - 18 jours |
| Mlle Nicole Lemay | - 17 jours |
| M. Yves Picard | - 10 jours |
- 9° Chaque animateur bénéficie de 2 jours d'utilité pour l'année 1984; dans le cas de monsieur Yves Picard, ce bénéfice s'acquiert seulement à compter de l'obtention de son statut d'employé permanent.

- 10° Les animateurs auront droit, le cas échéant, à la paie de service prévue à la convention des fonctionnaires.
- 11° Les animateurs conservent leur salaire actuel; toutefois, l'emploi d'animateur sera évalué selon le système d'évaluation prévu pour les emplois des fonctionnaires; advenant que l'évaluation ait pour effet de porter le salaire de l'animateur à un salaire supérieur au salaire actuel, l'ajustement sera effectif à compter du 1er octobre 1983; par la suite, l'évolution du salaire d'animateur se fera suivant les dispositions pertinentes de la convention collective.

La base de référence pour situer le salaire de l'animateur en loisir sera faite en fonction des classes et des échelles en vigueur en 1983 pour le syndicat des fonctionnaires; par la suite, toutes les augmentations salariales subséquentes s'appliqueront en fonction des classes et des échelles existantes.

Si l'intégration salariale prévue dans le présent article avait pour effet de situer le salaire d'un animateur entre deux échelons d'une classe salariale, le salaire de cet animateur serait alors équivalent au salaire prévu pour l'échelon immédiatement supérieur.

- 12° La semaine de travail des animateurs est celle prévue à la convention collective, et cette semaine est répartie selon les modalités précisées au paragraphe 13.
- 13° Les parties sont d'accord à maintenir l'application de l'horaire flexible actuellement en vigueur pour les animateurs; toute modification subséquente à l'horaire en vigueur pourra être effectuée après entente écrite entre les parties.
- 14° Le temps supplémentaire effectué est rémunéré au taux de 150% du salaire; il sera possible à l'employé qui le désire d'accumuler une banque d'heures supplémentaires qu'il pourra reprendre en temps (congés) après entente avec son chef de service et à l'intérieur d'une période de trois (3) mois; le maximum d'heures ainsi cumulables est fixé à 30 (20 heures à temps et demi); toute heure de travail supplémentaire en excédent de ce maximum est automatiquement payée.

15° La présente entente s'applique exclusivement aux animateurs du service des loisirs.

16° Les clauses 12 et 13 de la présente entente prennent effet à compter du 20 mai 1984.

En foi de quoi, les parties ont signé ce 22 ième jour de mai 1984.

SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES

LA VILLE DE TROIS-RIVIÈRES

Pierre Duguay, Sec.

Michel T. a.

Carfagna, Sec.

Jean Fournier

ANNEXE "F"

(MENTIONNÉE À L'ARTICLE 12.04; À FOURNIR 90 JOURS
APRÈS LA SIGNATURE DE LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE)

LISTE D'ANCIENNETÉ

- . Employés permanents
- . Employés réguliers

NOM

ANCIENNETÉ
ANNÉES JOURS

ANNEXE "F"

(MENTIONNÉE À L'ARTICLE 12.04; À FOURNIR 90 JOURS
APRÈS LA SIGNATURE DE LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE)

LISTE DE TEMPS DE SERVICE ACCUMULÉ

. Employés temporaires

NOM

SERVICE ACCUMULÉ

ANNÉES

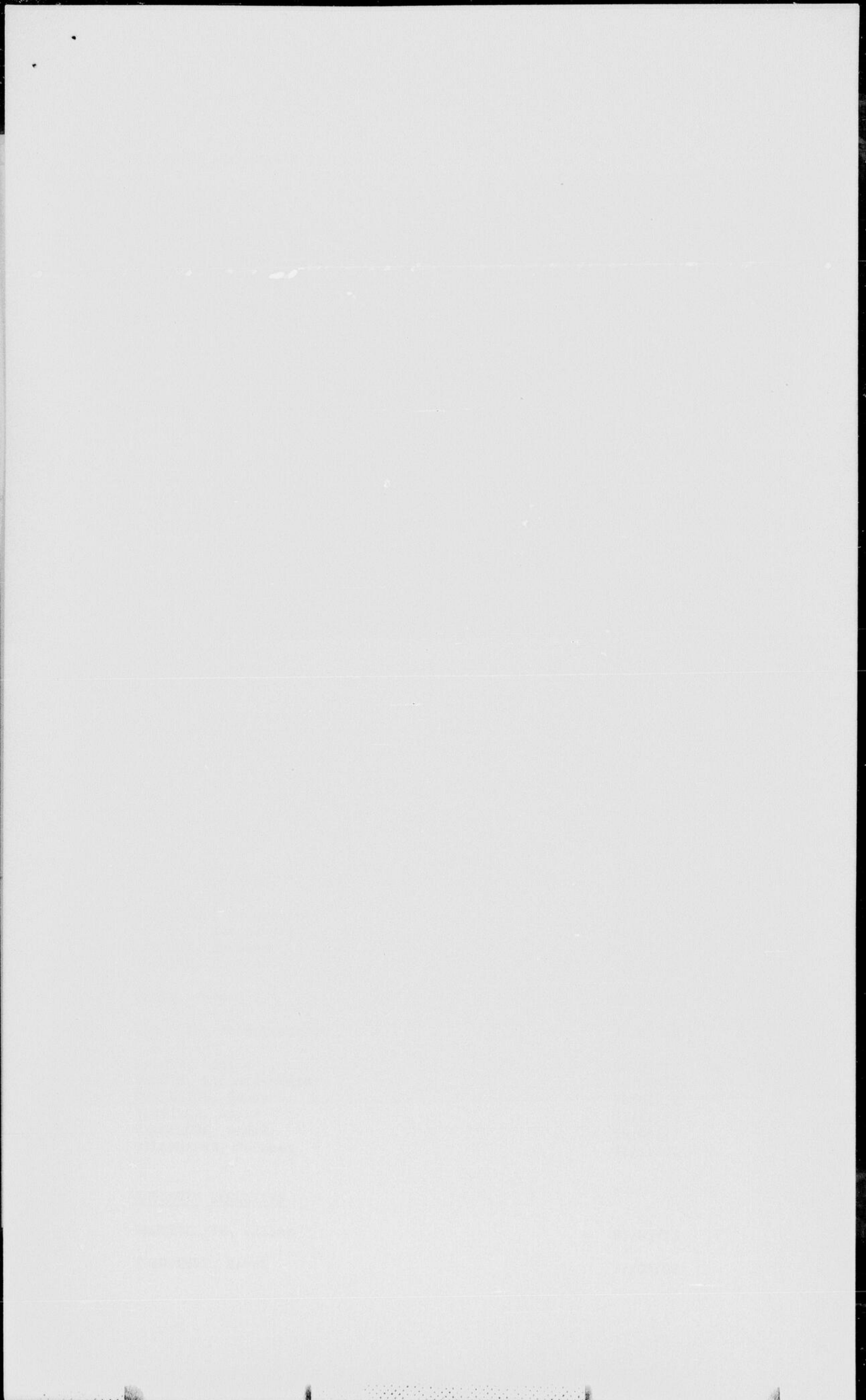
JOURS

ANNEXE "G"

DATE D'ENTRÉE EN SERVICE

EMPLOYÉS PERMANENTS

BACON, Roland	73/11/19
BEAUCHEMIN, Lisette	70/02/09
BÉDARD, Diane	75/10/21
BÉDARD, Jocelyne	80/09/15
BÉDARD, Rachel	81/11/10
BÉDARD, Réal	69/06/25
BENOIT, Jean	78/03/28
BENOIT, Sylvie	80/04/16
BÉRUBÉ, Raymond	76/01/05
BISSON, Nicole	81/03/02
BOISVERT, Claude	76/09/24
BOISVERT, Henri-Paul	83/08/02
BONNEVILLE, Andrée	79/03/28
BOULARD, Gaston	70/06/01
BOURASSA, Louise	76/11/11
BRONSARD, Serge	80/03/03
CAMIRAND, Diane	83/01/05
CARBONNEAU, André	77/05/25
CARBONNEAU, Lyse	79/06/14
CHABOT, Sylvie	81/05/12
CHARTRAND, Jacques	80/03/24
CÔTÉ, Gérard	74/03/25
DALLAIRE, Ginette	75/09/02
DAUPHINAIS, Geneviève	68/07/04
DAVIAU, André	70/09/09
DESCÔTEAUX, Carmelle	78/05/30
DOYON, Joanne	77/10/17
DUCHESNE, Danielle	78/07/10
DUGRÉ, Lise	70/11/30
DUGRÉ, Pierre	63/11/04
DUMAS, Denis	74/03/25
DUMAS, Serge	78/05/15
DUVAL, Colette	81/12/29
DUVAL, Francine	75/06/02
DUVAL, Lionel	72/05/08
FERLAND, Patrice	81/03/09
FERRON, Rolande	75/04/14
FOURNIER, Normand	70/12/28
FRIGON, Romain	64/10/01
GALARNEAU, Maurice	69/05/09
GAUVIN, Francine	81/09/01
GÉLINAS, Pierre	71/06/10
GEOFFROY, Nicole	78/01/01
GERVAIS, Lucie	78/06/19
GIRARD, Carole	70/05/19
GIRARD, Robert	71/05/03
GRENIER, Gaétane	81/04/27
GRENIER, Gilles	60/02/08
GUILLEMETTE, Michel	81/03/02
HAMEL, Serge	81/03/16
HARDY, Lorraine	76/12/21
HOULE, Anatole	67/07/16
LACHANCE, Fernand	77/10/31
LACROIX, France	78/07/04
LAHAYE, Dany	81/06/01
LALIBERTÉ, Raymond	59/06/25
LAMY, Lucie	77/05/04
LANDRY, Paul	82/06/01



EMPLOYÉS PERMANENTS (suite)

LAPOINTE, Lise	79/06/04
LARIVIÈRE, Guy	59/10/12
LAVIOLETTE, Nelson	76/03/08
LEBLANC, Thérèse	70/11/16
LEMAY, Denise	74/09/03
LEMAY, Léon	73/10/01
LEMAY, Nicole	80/03/03
LEMIEUX, Gaétan	78/04/13
LEROUX, Gilles	58/08/07
LESAGE, Mario	78/04/10
LÉVEILLÉE, Alain	78/07/31
L'HEUREUX, Daniel	78/01/01
LOISELLE, Gisèle	71/12/10
MARCHAND, Céline	81/07/06
MARCHAND, Christine	82/03/15
MARTIN, Denis	69/06/11
MARTINEAU, André J.	80/05/05
MASSE, Hélène	74/10/28
MASSICOTTE, Jean-Maurice	71/05/10
MATTEAU, Michel	76/10/27
MATTEAU, Norman	79/11/12
MILOT, Roland	69/03/11
MGREAU, René	75/05/21
PAQUIN, Maurice	78/04/10
PELLAND, Gaston	52/03/31
PELLERIN, Fernand	50/07/17
PELLERIN, Michel	78/03/20
PÉPIN, Marcelle	79/09/24
PÉPIN, Nicole	81/02/16
PICARD, René	77/11/07
PICARD, Yves	83/02/21
POISSON, Lynda	80/11/27
PROVENCHER, Alain	79/01/08
QUESSY, Ginette	67/05/03
RATELLE, Yvon	75/05/19
RENAUD, Francis	73/09/04
RICARD, Alain	78/06/19
RICARD, Denis	78/04/03
RICARD, Francine	78/09/28
RICARD, Gilles	74/11/05
ROBICHAUD, Jacqueline	62/11/19
ROUETTE, Marc-André	60/12/19
ROUETTE, Normand	60/07/25
ROULEAU, Louise	77/11/02
SMITH, Carmen	66/01/25
TURCOTTE, Jean-François	76/02/27
VALOIS, Louise	81/05/19
VALOIS, Richard-Alain	74/09/16
VEILLETTE, Bobby	76/03/29
VERVILLE, André	73/11/21
VILLEMURE, André	59/05/11
VILLENEUVE, Jacques	71/11/01

EMPLOYÉS RÉGULIERS

BROUILLETTE, Gilles	82/05/17
CHAUVETTE, Hervé	77/05/02

EMPLOYÉS RÉGULIERS (suite)

DUVAL, Marcel	73/07/23
HÉROUX, Gilles	79/05/22

EMPLOYÉS TEMPORAIRES

ARCAND, Camille	84/03/23
AUBRY, Diane	84/06/11
AUGER, Muriel	83/10/03
BADEAUX, Lucie	80/05/29
BAREIL, Michel	81/04/06
BEAULIEU, Marc	79/05/22
BÉLANGER, Manon	84/05/09
BERGERON, Marc	84/07/03
BERGERON, René	84/01/16
BOUCHER, Sylvie	84/07/19
BOULANGER, Nicole	76/12/30
CHEVARIE, Martine	84/07/18
COLLARD, Richard	84/07/03
COMEAU, Alain	84/07/23
COULOMBE, René	84/02/01
COURTOIS, Denise	84/08/06
DE GRANDMONT, Lyne	83/09/29
DÉSILETS, Josette	81/05/19
DÉSY, Rolande	83/10/03
DIAMOND Tony	84/01/23
DOUCET, Suzanne	84/08/13
DUPUIS, Lyne	84/05/07
DUVAL, Jean-Paul	82/08/25
FRANCOEUR, Claire	82/09/04
GARCEAU, Luce	84/02/07
GAUTHIER, Jocelyne	84/03/21
GENEST, Carole	83/03/30
HAMELIN, Rénaud	84/01/04
HÉBERT, François	82/05/17
HOULE, Louise	81/04/24
HOULE, Sylvie	81/02/02
LABARRE, Nathalie	84/07/09
LABERGE, André	80/06/12
LAMOTHE, Line	83/11/11
LANDRY, Benoît	80/07/28
LARIVIÈRE, Muriel	84/07/03
LAROCHE, René	84/07/03
LEBEL, Jean-Marc	83/12/07
LEBEL, Sylvain	84/01/10
LEBLANC, Jeanne-D'Arc	81/02/23
LESAGE, Yves	83/10/03
LÉVESQUE, Steve	84/04/10
LUCKERHOFF, Bryan	82/05/31
LYNCH, Manon	79/05/28
MARCHAND, Danielle	84/04/24
MASSICOTTE, Yvon	82/05/10
MONTOUR, André	77/07/12
MORIN, Sylvain	83/09/30
MORRISSETTE, Constance	82/03/15
PAGÉ, Luc	81/05/19
PARÉ, Danielle	83/08/26
PÉPIN, Pierre	79/05/28
PERRON, Alain	82/01/05

EMPLOYÉS TEMPORAIRES (suite)

QUIMPER, Nicole	84/06/18
ST-PIERRE, Raymond	80/01/07
TARDIF, Renée	84/05/15
THIBEAULT, Anne	81/01/09
TOUSIGNANT, Louise	84/02/04
VILLEMURE, Manon	84/05/01

La date d'entrée en service sert de point de départ pour le calcul des années et jours de service, tel qu'indiqué à l'article 3 de la présente convention collective.