

NOM

NO

03467-8

Gouvernement du Québec  
Bureau du commissaire  
général du travail

**DÉPÔT**

Dépôt N°: 8 3 0 8 0 1 6

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 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-1907-07</b>
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
		83-06-17	83-06-23	83-01-01	84-12-31	63

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des Fonctionnaires Municipaux de Granby</b> 87 rue Principale Granby, Qué. J2G 2T7	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Ville de Granby</b> Hôtel de Ville de Granby Granby, Qué. J2G 2T7

Unité de négociation

"Tous les salariés à l'exception des pompiers policiers et des employés manuels et des personnes automatiquement exclues par l'article 2, paragraphe A, sous-paragraphes 1, 2 et 3 de la Loi."

REF: Chef de la taxation et Greffier de la Cour municipale - chef de section, génie - Chef-inspecteur en bâtiment - secrétaire du maire  
**EXCLUS** Inspecteur-calculateur analyste, secrétaire du directeur du

Région	06-01	Activité	9510 (11)	Affiliation	12
--------	-------	----------	-----------	-------------	----

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

**Déposant:**  
**Centrale des Syndicats Démocratiques**  
 Att: M. Pierre Jean  
 11 rue Chapleau  
 Granby, Qué.  
 J2G 6K1

**- personnel INCLUS.**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Manon Garneau/dg	83-08-03

Pour renseignements

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

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

003 (011)

RECHERCHE

190707

'83 JUN 23 11 29

TABLE DES MATIERES

Article	Titre	Page
1	CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL	1
2	Objet de la convention	2
3	Définition des termes	3
4	Droits de grève	4
5	Notion syndicale	5
6	Entre: Le Comité d'action syndicale	6
7	Affilié	7
8	Heures	8
9	Temps supplémentaires	9
10	Appel au travail	10
11	Jours de fêtes chômés et payés	11
12	Congés sectoriels	12
13	Et: Primes annuelles payées	13
14	Congés payés en cas de maladie	14
15	Partenaire	15
16	Antérieur	16
17	Applicatif	17
18	Salaires	18
19	Versement périodique	19
20	Fonds de pension	20
21	Assurance collective	21
22	Du 1er janvier 1983 au 31 décembre 1984	22
23	Mesures disciplinaires	23
24	Conditions de travail	24
25	Congés de maternité	25

LA VILLE DE GRANBY,

ci-après appelée «LA VILLE»,

LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES  
MUNICIPAUX DE GRANBY,

Affilié à la Centrale des  
Syndicats Démocratiques (CSD),

ci-après appelé «LE SYNDICAT».

**COPIE CONFORME**

Greffier de la Ville

*Handwritten signatures and initials in the bottom left corner.*

TABLE DES MATIÈRES

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

1957  
 M  
 J

TABLE DES MATIÈRES

<u>Article</u>	<u>Sujet</u>	<u>Page</u>
26	Congés sans solde	25
27	Procédure et règlement de griefs	26
28	Evaluation des emplois	28
29	Lieu de résidence	30
30	Comité de relations de travail	31
31	Annexes	31
32	Durée de la convention	31
	Annexe A, Salaires	32
	Annexe B, Liste d'ancienneté des employés à la date de la convention	35
	Annexe C, Liste officielle des emplois régis par la présente convention	39
	Annexe D, Horaire de la secrétaire-caissière - OGIS Inc.	42
	Annexe E, Stationnement	43
	Annexe F, Dispositions particulières - Poste de secrétaire (demi-temps)-gérance et greffe	44

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

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».

Article 1 - JURIDICTION

1.01 La présente convention s'applique à la Ville de Granby et à 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.

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.

197  
SL  
M

- 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 - NULLITÉ 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 - DÉFINITION DES TERMES

Pour les fins d'application des présentes, les termes qui suivent ont la 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 (3) 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 trois (3) mois de service continu pour la Ville; après entente entre la Ville et le Syndicat, cette période d'essai pourra être prolongée à six (6) mois. Ces salariés ont droit aux bénéfices de la présente convention, sauf en ce qui a trait à l'assurance-collective, et ce, pour le délai prévu de trois (3) mois.
- 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 perma-

nent dont l'absence, pour congé de maladie ou de maternité, accident, maladie ou congé sans solde, pour perfectionnement, 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, devoirs sociaux.

Le salaire est fixé au minimum de la classe pour laquelle il est embauché. Cependant, 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, devoirs sociaux.

Le salaire est fixé à 95% de l'échelon minimum de la classe 1 de l'échelle des salaires, arrondi au dollar le plus près, et 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 dans la 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 un autre employé surnuméraire, à moins qu'un délai de trois (3) mois soit écoulé depuis la date de la mise à pied.

- 3.05 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 même 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 GÉRANCE

- 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 la droit et le pouvoir, sujets aux dispositions de cette convention, de:
- 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 - RÉGIME 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 congédié 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 assujetti à la disposition 5.04 ci-haut mentionnée comme s'il était membre du Syndicat.

#### Article 6 - LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

6.01 A l'occasion d'une discussion en vue du règlement d'un grief, ou de la négociation de la convention collective avec les autorités de la Ville ou ses représentants, ou de l'audition des griefs devant un arbitre unique, 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.

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 toute circonstance, pas plus de trois (3) employés à la fois ne peuvent s'absenter pour ces activités, et la Ville ne paie, au cours d'une même

Handwritten signatures and initials in the bottom left corner, including "P.S.", "E.C.", and a large stylized signature.

année fiscale, qu'un maximum de trente-cinq (35) 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 fait le nécessaire pour maintenir 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 8 h 30 à 12 h 00 et  
l'après-midi de 13 h 30 à 16 h 30. = 32 1/2

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 heures) 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 la bibliothèque et à la 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 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.

8.03 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.

95/11  
32  
AM

- 8.04 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 de travail, 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 SUPPLÉMENTAIRE

- 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 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 sur son traitement hebdomadaire divisé par trente-deux heures et demie (32 1/2 heures).
- 9.02 Le temps supplémentaire est réparti, aussi équitablement que possible, entre chaque salarié du service où se fait ce travail supplémentaire en accordant toutefois la préséance aux salariés de la catégorie qui est appelée à faire le travail. 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 travail exécuté en temps supplémentaire, en excédent de quinze (15) minutes mais moins de trente minutes, sera calculé comme l'équivalent d'une demi-heure (1/2), et de trente (30) minutes et moins de soixante (60) minutes, sera calculé comme l'équivalent d'une (1) heure, et ainsi de suite pour ce travail supplémentaire subséquent.

- 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 gérant.
- 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, 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 atteint 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.

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 FÊTES CHÔMÉS ET PAYÉS

- 11.01 Les jours suivants seront des jours 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.

Nonobstant la nomenclature des jours de fêtes ci-dessus énoncée, les fêtes ci-dessous explicitement identifiées sont reportées, d'un commun accord entre la Ville et le Syndicat, et ce, aux dates suivantes:

En 1983: Pour la période des Fêtes débutant le 24 décembre 1983, les congés de la Veille de Noël - 1983 et de Noël - 1983 ainsi que les congés de la Veille du Jour de l'An - 1983 et du Jour de l'An - 1984, sont respectivement reportés aux 27, 28, 29, et 30 décembre 1983.

En 1984: Pour la période des Fêtes débutant le 24 décembre 1984, la Ville accorde, pour la seule et unique année 1984, deux (2) congés chômés et payés additionnels qui devront être pris les 27 et 28 décembre 1984.

11.02 Si l'un ou l'autre des jours chômés et payés coïncide avec un jour non ouvrable, ce jour devient un congé mobile au choix de l'employé, selon entente avec son supérieur immédiat et pourvu que la continuité du service soit assurée.

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.

11.04 Les aides-gérants 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 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 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 seront, dans leur cas, célébrées aux dates normales.

11.05 Tout employé requis par la Ville de travailler 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 - CONGÉS 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 d'un frère, d'une soeur: le jour du mariage.
- d) Lors du décès du père, de la mère, du conjoint ou de son concubin, 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 confrère ou d'une consoeur de travail: une demie (1/2) journée pour les funérailles (le président du Syndicat et les employés du service concerné), en considération cependant des besoins du service.
- h) Lors de la naissance d'un enfant: deux (2) jours, plus deux (2) jours sans solde si requis par l'employé.

- 12.02 Dans le cas de décès, les jours compteront de la date du décès et seront payés seulement s'ils coïncident 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.

Article 13 - VACANCES ANNUELLES PAYÉES

- 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 de calendrier 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 de calendrier.
  - b) Après trois (3) ans de service continu: à quinze (15) jours de calendrier de vacances payées à son taux de salaire régulier.
  - c) Après sept (7) ans de service continu: à vingt (20) jours de calendrier de vacances payées à son taux de salaire régulier.
  - d) Après dix-sept (17) ans de service continu: à vingt-cinq (25) jours de calendrier de vacances payées à son taux de salaire régulier.
  - e) Après vingt-cinq (25) ans de service continu et moins de trente (30) ans de service continu: à une journée de calendrier 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 de calendrier de vacances payées à son taux de salaire régulier.
- 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 compensée 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 L'employé absent de son travail pour cause d'invalidité (assurance-salaires 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.

#### Article 14 - CONGÉS PAYÉS EN CAS DE MALADIE

- 14.01 Au début de chaque année, sept (7) jours de congé-maladie ou accident, autre que maladie ou accident du 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 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.

Par «salaire régulier» on entend le salaire de base de l'employé auquel est ajoutée la prime d'ancienneté prévue à l'article 18.04 des présentes, à l'exclusion cependant du temps supplémentaire, des bonis, allocations ou autres rémunérations.

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 un crédit de jours de congé-maladie ou accident, utilisables de la façon mentionnée ci-avant, au prorata des mois à écouler jusqu'à la fin de l'année et ce, jusqu'à concurrence de sept (7) jours.

#### 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.

#### Article 16 - ANCIENNETÉ

- 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 trois (3) 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 une période de six (6) mois; selon le cas l'ancienneté de tout employé permanent est rétroactive à compter du premier jour de ces trois (3) ou six (6) mois.

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, positions 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'ANCIENNETÉ

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'une ou l'autre des fonctions régies par la présente convention, la Ville doit afficher pendant cinq (5) jours ouvrables, le poste laissé vacant et ce, 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 la 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, décide de revenir au poste qu'il occupait au moment de sa promotion, peut le faire, et ce dans les quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier suivant la date de son affectation, auquel cas il est payé au taux de salaire qu'il recevait avant sa promotion. 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 quatre-vingt-dix (90) 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 déplacé continue de recevoir le salaire qu'il avait au moment de sa rétrogradation. Cependant, il est placé à l'échelon immédiatement inférieur à son échelle de salaire actuelle et n'a des augmentations que lorsque son nouveau salaire dépasse celui qu'il reçoit.

#### Article 13 - 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 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 dix dollars (\$10.00).

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 et 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 fonctions qui est la mieux rémunérée.

Article 19 - VERSEMENT PÉRIODIQUE

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

M  
S  
P  
D

Article 20 - FONDS 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.

Aussi, 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 des employés. 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:
- a) Part de la Ville:
- i) assurance-vie et assurance en cas de mutilation par accident: 50% de la prime;
  - ii) assurance accident-maladie: \$1.30 par semaine par employé;
  - 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: la différence entre la prime exigée et la part de la Ville.

- 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 tenue de contribuer au plan de pension de la Ville; cependant sa pension 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) et i) ci-dessous:
- a) inspecteur senior en bâtiments
  - b) inspecteur en bâtiments
  - c) inspecteur en bâtiments (restauration)
  - d) inspecteur en hygiène publique
  - e) inspecteur-calculateur
  - f) commis aux services techniques
  - g) imprimeur
  - h) enquêteur-huissier
  - i) aide-gérant au Palais des Sports.

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

Quant au surveillant de chantiers et au dessinateur-surveillant de travaux, 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.

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.

#### Article 24 - CONDITIONS SPÉCIALES 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 - CONGÉS DE MATERNITÉ

- 25.01 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 en maladie pendant son congé de maternité.

25.02 Pour toute employée en congé de maternité, la Ville s'engage à payer pour la période où l'employée est prestataire de l'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.

#### Article 26 - CONGÉS 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 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 permanent peut faire la demande d'un congé sans solde. Le congé sans solde ne peut être demandé que trois (3) fois dans l'année, soit:

- a) une journée;
- b) maximum: une semaine;
- c) maximum: une semaine.

Les absences pour congé sans solde prévues en a), b) et c) 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. L'employé pourra utiliser lesdits congés prévus en b) et c) ci-dessus de façon consécutive. La période de prise du congé sans solde doit être approuvée par la Ville.

#### Article 27 - PROCÉDURE ET RÈGLEMENT 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, seul ou accompagné d'un représentant du Syndicat, soumettre son grief, par écrit, au Directeur du personnel de la Ville, 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 le Directeur du personnel.

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 doit 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 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, 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 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.

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 municipal 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 ces 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 pourrait 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 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 prévues 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 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%.

28.17 Disposition spéciale

Un comité spécial de revision formé de deux (2) représentants de la Ville et de deux (2) représentants du Syndicat pourra se réunir sur accord pour étudier les dispositions de l'article 28. Si la Ville et le Syndicat le juge à propos, l'article 28 pourra être amendé ou refondu sur entente écrite entre la Ville et le Syndicat.

Article 29 - LIEU DE RÉSIDENCE

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

*[Handwritten signatures and initials]*

Article 30 - COMITÉ 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 - ANNEXES

31.01 Les annexes font partie intégrante de la présente convention.

Article 32 - DURÉE DE LA CONVENTION

32.01 La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 1983 et le demeure jusqu'au 31 décembre 1984.

32.02 Les parties conviennent que les clauses de la présente convention s'appliquent jusqu'à la signature d'une autre convention.

Handwritten notes and initials in the top left corner.

Handwritten mark in the top left area.

ANNEXE «A»

TABLEAU 1

SALAIRES DU 01-01-83 au 31-12-83

<u>CLASSE</u>	<u>MINIMUM</u>	<u>1er ÉCHELON</u>	<u>2ième ECHELON</u>	<u>3ième ECHELON</u>	<u>4ième ECHELON</u>	<u>MAXIMUM</u>
1	\$ 243.	\$ 255.	\$ 266.	\$ 279.	\$ 292.	\$ 302.
2	259.	269.	281.	295.	307.	323.
3	277.	289.	302.	316.	330.	345.
4	294.	306.	322.	336.	351.	368.
5	312.	325.	341.	357.	373.	388.
6	331.	348.	363.	381.	396.	412.
7	350.	368.	383.	400.	419.	436.
8	371.	388.	408.	426.	445.	464.
9	395.	414.	434.	453.	473.	492.
10	419.	440.	462.	482.	502.	524.

Handwritten notes and signatures in the top left corner.

ANNEXE «A» (suite)

TABLEAU 2

SALAIRES DU 01-01-84 au 31-12-84

<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	\$ 255.	\$ 268.	\$ 279.	\$ 293.	\$ 307.	\$ 317.
2	272.	282.	295.	310.	322.	339.
3	291.	303.	317.	332.	347.	362.
4	309.	321.	338.	353.	369.	386.
5	328.	341.	358.	375.	392.	407.
6	348.	365.	381.	400.	416.	433.
7	368.	386.	402.	420.	440.	458.
8	390.	407.	428.	447.	467.	487.
9	415.	435.	456.	476.	497.	517.
10	440.	462.	485.	506.	527.	550.

ANNEXE «A» (suite...)

TABLEAU 3

LISTE OFFICIELLE DES EMPLOYÉS PERMANENTS À LA DATE DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION À LAQUELLE ON DOIT INCLURE LES NOTES SUIVANTES:

1. Un montant de cent soixante-quinze dollars (\$175.00) par année sera porté au crédit de chacun des deux (2) caissiers, et un montant de quatre-vingt-cinq dollars (\$85.00) par année, pour tout autre caissier remplaçant, pour fins de combler, le cas échéant, les déficits (shorts) possibles. Comme par le passé, s'il arrivait des surplus de caisse, ils seront remis à la Ville. Cette allocation n'est pas cumulative.

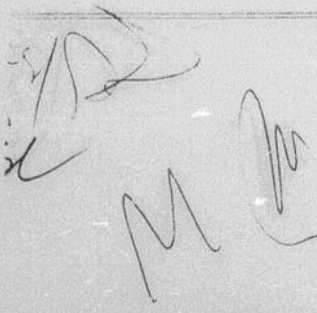
+ Fogelair

*Handwritten notes and signatures at the bottom left of the page.*

## ANNEXE «B»




LISTE D'ANCIENNETÉ DES EMPLOYÉS  
À LA DATE DE LA CONVENTION

<u>NOMS</u>	<u>PRÉNOMS</u>	<u>FONCTIONS</u>	<u>DATE D'ENTRÉE</u>
Gervais	Fernand	Surveillant de chantiers	48-03-17
Gibeau	Roch	Préposé aux comptes payables	55-06-27
Voghell	François	Préposé aux achats	60-04-04
Ménard	Mario C.	Préposé à la perception	60-06-06
Côté	Réal	Préposé au rôle de taxes	62-02-19
Biron	Jean-Denis	Préposé aux devis et estimations	62-06-11
Larivée	Luc	Commis-caissier	63-08-19
Boudreau	Jacques	Préposé à la paie	65-06-07
Patenaude	Normand	Surveillant de chantiers	67-04-10
Dubois	Jacques	Surveillant de chantiers	67-04-24
Gibeault	Normand	Secrétaire et assistant greffier à la Cour municipale	67-05-29
Harnois	Olive	Aide-bibliothécaire	68-09-23
Viens	Michelle	Secrétaire administrative (OGIS)	69-12-02
Dutil	Diane	Secrétaire à la gérance et au greffe	70-04-01
Laroche	Daniel	Commis à l'équipement et aux machines	70-11-04
Beauregard	Ronald	Commis au rôle de taxes	71-08-02


  
 M

## ANNEXE «B» (suite...)

<u>NOMS</u>	<u>PRÉNOMS</u>	<u>FONCTIONS</u>	<u>DATE D'ENTRÉE</u>
Ménard	Micheline	Secrétaire et aide-bibliothécaire	71-09-13
Massé	Jean-Luc	Programmeur	71-11-02
Potvin	Denise	Commis-secrétaire à l'évaluation	72-02-07
Paris	Huguette	Commis à la Cour municipale	72-02-21
Desroches	Alain	Préposé aux parcomètres et stationnement	72-04-10
Ross	Pierre	Commis à l'évaluation	72-04-10
Vallières	Réal	Dessinateur-surveillant de travaux	73-03-19
Grenier	Michel	Commis aux devis et estimations	73-08-13
Cadieux-Massé	Lucie	Commis aux archives	73-10-22
Rheault	Réjeanne	Bibliotechnicienne	74-01-07
Tessier	François	Commis à l'emploi	74-02-13
Therrien	Johanne	Commis aux archives	75-01-13
Larose L.	Micheline	Inspecteur en bâtiments	75-01-27
Lapalme	Lucie	Secrétaire aux enquêtes criminelles	75-04-29
Joly	Lise	Secrétaire à la trésorerie	75-09-02
Desroches W.	Lise	Commis aux permis de construction	76-05-04
Marquis	Angèle	Secrétaire (gérance et greffe)	76-05-10
Barsalou	Diane	Secrétaire-commis à la police	76-09-07
Boutin	Alain	Enquêteur-huissier	76-11-15

ANNEXE «B» (suite...)

<u>NOMS</u>	<u>PRÉNOMS</u>	<u>FONCTIONS</u>	<u>DATE D'ENTRÉE</u>
Jean	André	Inspecteur senior en bâtiments	76-11-15
Naud	Daniel	Inspecteur en bâtiments (restauration)	76-11-22
Fontaine	Marise	Secrétaire-caissière (OGIS)	77-03-01
Leclerc	Richard	Commis à la paie ✓	77-05-09
Bernier	Suzanne	Commis-caissière	77-05-30
Lamoureux	Yolande	Secrétaire à l'urbanisme ✓	77-08-01
Goudreau	Régent	Inspecteur-calculateur	77-09-19
Beaudry	Yolande	Inspecteur en hygiène publique	78-01-03
Chevalier	France	Commis aux rôles d'évaluation ✓	78-05-08
Poitras	Yvon	Dessinateur-coordonnateur à la matrice graphique	78-06-19
Darcy	Guy	Aide-gérant au Palais des Sports (OGIS) ✓	78-06-19
Fuenzalida	Jose Luis	Bibliothécaire	78-10-16
Charbonneau	Denis	Dessinateur	79-01-08
Charbonneau	François	Aide-gérant au Palais des Sports (OGIS) ✓	79-03-05
Bazinet	Sylvie	Encodeuse	79-04-17
Blouin	Thérèse	Secrétaire au commissariat industriel ✓	79-07-09
Archambault	Gisèle	Secrétaire aux services techniques	79-10-01
Desroches	France	Commis aux comptes payables	79-10-15
Fortin	Francine	Inspecteur-calculateur	80-05-20

ANNEXE «B» (suite...)

<u>NOMS</u>	<u>PRÉNOMS</u>	<u>FONCTIONS</u>	<u>DATE D'ENTRÉE</u>
Fournier	Pierre	Commis au service des incendies	80-06-02
Boudreau	Micheline	Assistante-secrétaire à la gérance et au greffe ✓	80-09-15
Tanguay	Elaine	Secrétaire au personnel	80-12-04
Leclerc	Serge	Préposé à l'imprimerie	81-01-05
Dubé	Brigitte	Secrétaire-commis aux enquêtes criminelles	81-01-05
Poirier	Lucie	Dessinatrice	81-03-31
Makowiec	Vicky	Opératrice-programmeuse	81-08-07
Viens	Réjeanne	Réceptionniste ✓	81-12-05
Grandmont	Chantal	Opératrice-programmeuse	82-07-05

*M*

*de*  
*15/1*  
*15/1*

ANNEXE «C»

LISTE OFFICIELLE DES EMPLOIS  
RÉGIES PAR LA PRÉSENTE CONVENTION

CLASSE	POINTS	TITRE DE L'EMPLOI
I	525 - 649	Secrétaire-commis aux enquêtes criminelles Secrétaire aux services techniques Aide-bibliothécaire
II	650 - 774	3 Secrétaire (gérance et greffe)   Secrétaire au personnel   Commis au service des incendies   Secrétaire et aide-bibliothécaire   Secrétaire à la trésorerie   Secrétaire-commis à la police   Commis à l'équipement et aux machines   Commis à l'emploi   Encodeuse   Commis aux comptes payables
III	775 - 899	Commis au rôle d'évaluation Commis à la paie Réceptionniste Commis-secrétaire à l'évaluation Secrétaire à l'urbanisme Assistante-secrétaire à la gérance et au greffe Commis aux archives Aide-gérant (OGIS) Commis au rôle de taxes Commis aux permis de construction Secrétaire aux enquêtes criminelles Secrétaire au commissariat industriel

*142nd.*

*Handwritten signatures and initials in the bottom left corner.*

ANNEXE «C» (suite)

<u>CLASSE</u>	<u>POINTS</u>	<u>TITRE DE L'EMPLOI</u>
IV	900 - 1024	Secrétaire-caissière (OGIS) Commis à l'évaluation Bibliotechnicienne Commis-caissier Commis aux devis et estimations Opérateur-programmeur Enquêteur-huissier Préposé aux parcomètres et stationnement Dessinateur
V	1025 - 1149	Commis à la Cour municipale Secrétaire administrative (OGIS) Secrétaire et assistant-greffier à la Cour municipale Secrétaire à la gérance et au greffe Préposé aux achats
VI	1150 - 1274	Dessinateur-surveillant de travaux Préposé à l'imprimerie Préposé aux comptes payables Préposé à la paie
VII	1275 - 1399	Préposé au rôle de taxes Inspecteur-calculateur Préposé à la perception Programmeur Inspecteur en hygiène publique Inspecteur en bâtiments Dessinateur-coordonnateur à la matrice graphique Préposé aux devis et estimations Inspecteur en bâtiments (restauration)

*Handwritten signatures and initials in the bottom left corner.*

ANNEXE «C» (suite)

<u>CLASSE</u>	<u>POINTS</u>	<u>TITRE DE L'EMPLOI</u>
VIII	1400 - 1524	Bibliothécaire Inspecteur senior en bâtiments
IX	1525 - 1649	Surveillant de chantiers
X	1650 - 1775	Aucun poste

51  
36  
MOM

ANNEXE «D»

HORAIRE DE LA SECRÉTAIRE-CAISSIÈRE - OGIS INC.

HORAIRE NORMAL:

Lundi: 08 h 30 à 12 h 00  
15 h 00 à 18 h 00

Mardi: 08 h 30 à 12 h 00  
13 h 00 à 16 h 00

Mercredi: 08 h 30 à 12 h 00  
13 h 00 à 16 h 00

Jeudi: 08 h 30 à 12 h 00  
13 h 00 à 16 h 00

Vendredi: 08 h 30 à 12 h 00  
13 h 00 à 16 h 00

EXCEPTION À L'HORAIRE NORMAL (du 24 juin à la Fête du Travail)

Lundi: 08 h 30 à 12 h 00  
13 h 00 à 16 h 00

ANNEXE «E»

STATIONNEMENT

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

LA VILLE DE MONTREAL

CONVENTION COLLECTIVE

(signé) Paul-D. Tremblay, maire

(signé) [Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

8/ [Signature]  
3/ [Signature]

ANNEXE «F»

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES - POSTE DE  
SECRÉTAIRE (DEMI TEMPS)-GÉRANCE ET GREFFE

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


- a) L'horaire de travail régissant le poste de secrétaire (demi-temps)-gérance 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)-gérance 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 bénéficiaires 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.

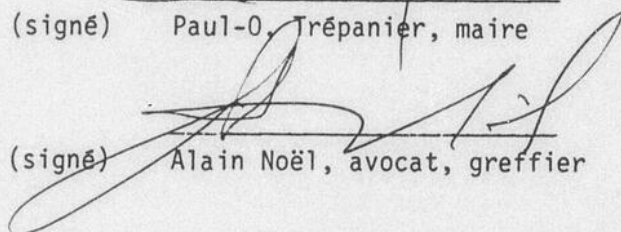
Le tout sans dérogation des autres dispositions stipulées à la convention collective.

MEMO


EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs  
représentants autorisés, ont signé cette  
convention à Granby, Québec, en ce 7<sup>ème</sup>  
jour du mois de juin en l'année 1983.

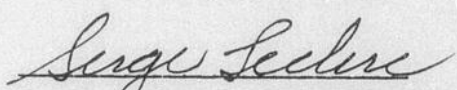
LA VILLE DE GRANBY

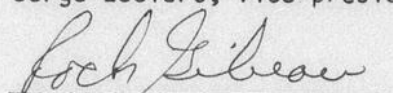
  
(signé) Paul-O. Trépanier, maire

  
(signé) Alain Noël, avocat, greffier

LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX  
DE GRANBY

  
(signé) Alain Desroches, président

  
(signé) Serge Leclerc, vice-président

  
(signé) Roch Gibeau, Directeur

MEMO

38/SL  
Q

1972

MEMO

En vertu de l'article 20 de la convention collective de travail

CONSIDERANT que l'absence de services techniques au sein du Syndicat a leur connaissance respective de la loi du 10 juillet 1983 à ce sujet.

A CES FINS ET EN CONSEQUENCE:

La Ville et le Syndicat conviennent de ce qui suit:

1. Que la Ville soit responsable de l'application de l'article 20 de la convention collective présentement en vigueur en ce qui a trait aux lois (S) employées surmontant les obstacles au sein des services techniques dans le cadre du programme P.I.T.E. et ce, au niveau des heures de travail.

DÉPÔT

3 467 8

Dépôt N°:

--	--	--	--

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 2 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-1907-07</b>
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	83-08-10	83-09-15				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des fonctionnaires municipaux de Granby</b> 87 rue Principale Granby, Qué J2G 2T7	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Ville de Granby</b> Att.: M. Alain Duval Directeur du Personnel Hôtel de Ville de Granby Granby, Qué J2G 2T7

Unité de négociation

**ENTENTE: Article 3.04 employés surnuméraires**  
**Programme Prime**

Région	06-01	Activité	9510 (11)	Affiliation	12
--------	-------	----------	-----------	-------------	----

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
Odette McMullen /sg <i>O.M.</i>	83-10-18

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

1907-07  
E.

'83 SEP 15 13 37

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 huit (8) employés surnuméraires furent embauchés en juin et juillet 1983, au niveau des services techniques, sous l'égide du programme PRIME (Programme d'initiatives municipales pour l'emploi), pour une durée de vingt-six (26) semaines;

CONSIDÉRANT la nature particulière du travail confié à ces employés;

CONSIDÉRANT que certaines tâches devront être exécutées suivant un horaire de travail ne correspondant pas à celui prévu à l'article 3.04 de la convention collective en vigueur;

CONSIDÉRANT enfin l'entente de principe survenue entre la Ville et le Syndicat à leur correspondance respective du 13 et du 18 juillet 1983 à ce sujet.

A CES FINS ET EN CONSÉQUENCE:

La Ville et le Syndicat conviennent de ce qui suit:

1. Que la Ville soit dispensée de l'application de l'article 3.04 de la convention collective présentement en vigueur en ce qui a trait aux huit (8) employés surnuméraires embauchés au sein des services techniques sous l'égide du programme PRIME, et ce, au niveau des heures de travail

.../2

sl  
MQ

et du temps supplémentaire effectué en sus de la journée dite normale de travail;

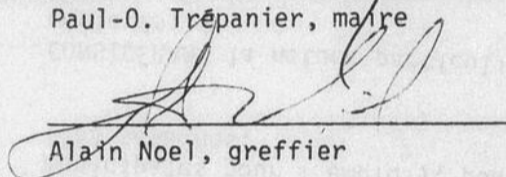
2. Que la Ville s'engage à ne pas faire effectuer de travail supplémentaire en sus de trente-deux heures et demie (32 h 1/2) de travail par semaine auxdits employés sur-numéraires sans l'avoir offert, au préalable, aux employés qui sont régulièrement appelés à faire le travail.

EN FOI DE QUOI, la Ville et le Syndicat ont signé la présente, par leurs représentants autorisés à Granby, Québec, en ce 10<sup>ième</sup> jour du mois de août 1983.

POUR LA VILLE DE GRANBY,



Paul-O. Trépanier, maire

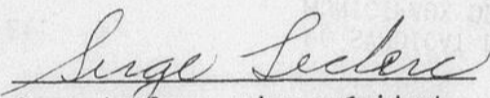


Alain Noel, greffier

POUR LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE GRANBY



Alain Desroches, président



Serge Leclerc, vice-président.

DÉPÔT

34678

Dépôt N°:

--	--	--	--	--

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

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-1907-07</b>
Date	Signature	Réception	Durée
	84-05-02	84-05-09	
			Du
			Au
			Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des Fonctionnaires Municipaux de Granby</b> 87 rue Principale Granby, QC. J2G 2T7	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Ville de Granby</b> Att: M. Alain Duval, dir.pers. Hôtel de Ville de Granby Granby, QC. J2G 2T7
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	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**

- Entente: Semaine régulière de travail du préposé aux parcomètres et stationnement.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	84-05-30

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

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 17 juin 1983 une convention collective de travail régissant les années 1983 et 1984;

ATTENDU que conformément à l'article 8 de la convention collective, l'horaire de travail du préposé aux parcomètres et stationnement est actuellement établi en fonction de la semaine régulière de travail énoncée à la disposition 8.01, soit du lundi au vendredi inclusivement, de 8 h 30 à 12 h 00 l'avant-midi, et de 13 h 30 à 16 h 30 l'après-midi;

CONSIDÉRANT que ledit horaire de travail du préposé aux parcomètres et stationnement ne répond plus aux besoins de la Ville et s'avère insuffisant compte tenu des périodes de contrôle requises au niveau des parcomètres, notamment en ce qui a trait aux périodes du jeudi et du vendredi en soirée, de même que le samedi;

CONSIDÉRANT enfin l'entente de principe intervenue entre la Ville et le Syndicat à l'effet de porter la semaine régulière de travail du préposé aux parcomètres et stationnement à quarante (40) heures par semaine, avec une «plage» de temps flexible de deux heures et demie (2 h 30), laquelle doit être accomplie à chaque semaine, soit le jeudi en soirée, le vendredi en soirée ou le samedi, suivant une cédule préparée par la Ville;

À CES FINS ET EN CONSÉQUENCE:

La Ville et le Syndicat conviennent de ce qui suit:

.../2

70 M sl  
A

1. Que nonobstant les dispositions de la convention collective en vigueur, la semaine régulière de travail du 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 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 sera rémunéré sur une base hebdomadaire de quarante (40) heures, du lundi au vendredi inclusivement, et à raison d'une journée régulière moyenne établie sur la base de huit (8) heures par jour.

2. Que nonobstant les dispositions de la convention collective en vigueur, le salarié visé par la présente ne devra pas s'absenter en vacances annuelles un jeudi ou vendredi où il est tenu de travailler un total de dix (10) heures, à moins:

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

3. Que la Ville ne devra pas cédule ladite période variable de deux heures et demie (2 h 30) énoncée au paragraphe 1) sur un jour de fête chômé et payé prévu par la convention collective en vigueur.

4. Que la nouvelle semaine régulière de travail du préposé aux parcomètres et stationnement est souscrite pour une période d'essai d'un (1) an à compter du 27 février 1984: qu'à cet effet, la Ville peut y mettre fin, sur préavis de trente (30) jours au Syndicat.

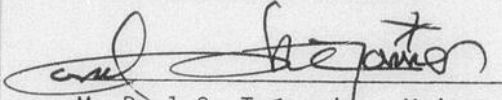
70  
SL  
M

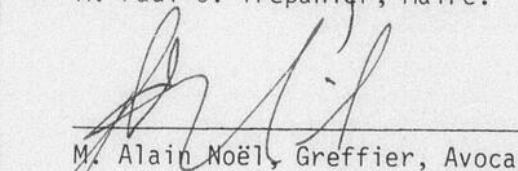
5. Que la présente entente fait partie intégrante de la convention collective de travail et entre en vigueur à compter de sa signature, avec effet rétroactif au 27 février 1984.

Le tout sans dérogation des autres dispositions stipulées à la convention collective intervenue entre la Ville et le Syndicat.

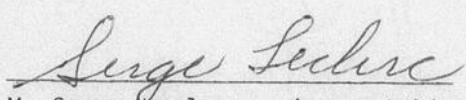
EN FOI DE QUOI, signée à Granby, Québec en ce 2 ième jour du mois d'avril 1984.  
de mai 4. 1984.

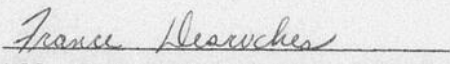
*M* *M*  
POUR LA VILLE DE GRANBY:

  
M. Paul-O. Trépanier, Maire.

  
M. Alain Noël, Greffier, Avocat.

POUR LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE GRANBY:

  
M. Serge Leclerc, vice-président.

  
Mlle France Desroches, secrétaire.



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 17 juin 1983, une convention collective de travail régissant les années 1983 et 1984;

ATTENDU que l'article 11.02 de ladite convention prévoit qu'un jour de fête chômé et payé devient un congé mobile au choix de l'employé lorsque ledit jour de fête chômé et payé coïncide avec un jour non ouvrable;

ATTENDU que le Jour de la Fête Nationale et le Jour de la Confédération sont des jours de fêtes chômés et payés prévus à l'article 11.01 de la convention collective;

ATTENDU que, pour 1984, lesdits jours de fêtes chômés et payés mentionnés au paragraphe qui précède, coïncident avec des dimanches de calendrier;

CONSIDÉRANT que si l'article 11.02 trouverait application, il ne serait pas possible de fermer l'Hôtel de Ville et, par conséquent, la Ville serait dans l'obligation de restreindre le nombre des employés en congé en même temps les 25 juin et 2 juillet 1984;

CONSIDÉRANT également la Loi sur la Fête Nationale, laquelle stipule à l'égard du congé sur la Fête Nationale et l'amendement annoncé par le Gouvernement du Québec à l'effet que ce congé est (sera) reporté au 25 juin 1984;

À CES FINS ET EN CONSÉQUENCE:

La Ville et le Syndicat conviennent de ce qui suit:

.../2

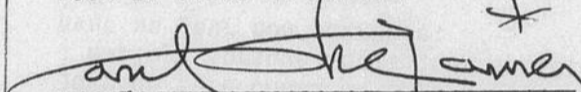
M  
70  
A

1. Que le Jour de la Fête Nationale sera célébré lundi, le 25 juin 1984;
2. Que le Jour de la Confédération sera célébré lundi, le 2 juillet 1984;
3. Que, conséquemment à ce qui est prévu aux points 1 et 2 ci-dessus, les bureaux seront fermés pour les dates prévues, et l'article 11.02, 1er paragraphe, de la convention collective ne trouvera pas application pour les deux (2) jours de fêtes chômés et payés visés par la présente entente, pour l'année 1984 seulement.

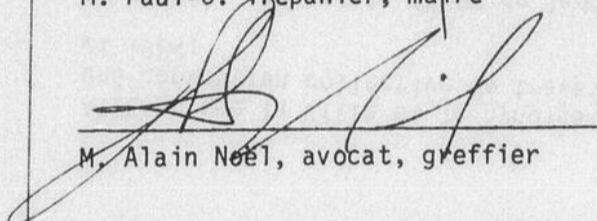
La présente entente entre en vigueur à compter de sa signature, le tout sans dérogation des autres dispositions de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, la Ville et le Syndicat ont signé à Granby, Québec, en ce 13ième jour du mois de juin 1984.

POUR LA VILLE DE GRANBY:



M. Paul-O. Trépanier, maire

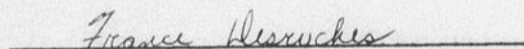


M. Alain Noël, avocat, greffier

POUR LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE GRANBY:



M. Alain Desroches, président

  
Mlle France Desroches, secrétaire

DÉPÔT

34678

Dépôt N°:

--	--	--	--

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

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-1907-07</b>
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	82-12-23	83-01-18				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des fonctionnaires municipaux de Granby</b> 87 rue Principale Granby, Qué J2G 2T7	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Ville de Granby</b> Hôtel de Ville de Granby 87 rue Principale Granby, Qué J2G 2T7

Unité de négociation

**ENTENTE: Temps supplémentaire**

Région	<b>06-01</b>	Activité	<b>9510 (11)</b>	Affiliation	<b>12</b>
--------	--------------	----------	------------------	-------------	-----------

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

<b>Pour le commissaire général du travail</b>	
Signature	Date
<i>Purrette David</i>	<b>83-03-01</b>

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

RECHERCHE

'83 JAN 18 15 42

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 15 avril 1981, une convention collective régissant les années 1981 et 1982;

ATTENDU que l'article 9.6 de ladite convention signée le 15 avril 1981 stipule que le temps supplémentaire effectué peut être transformé en congés suivant les dispositions a), b), c), d), e) et le dernier paragraphe dudit article;

CONSIDÉRANT que les employé(e)s, Fernard Gervais, Normand Patenaude, Jacques Dubois, Réal Vallières, Lucie Poirier et Michel Grenier, ont signé des engagements personnels à l'effet de transformer en congés le temps supplémentaire effectué en 1982;

CONSIDÉRANT l'importance des heures de congés pour temps supplémentaire accumulées par les employé(e)s nommé(e)s ci-dessus;

CONSIDÉRANT enfin l'entente de principe entre la Ville et le Syndicat quant à la possibilité d'étendre la période de prise de ces congés pour les employé(e)s nommé(e)s ci-dessus;

A CES FINS ET EN CONSÉQUENCE:

La Ville et le Syndicat conviennent de ce qui suit:

.../2

M  
Ause

NONOBTANT le paragraphe d) de l'article 9.6 de la convention collective signée le 15 avril 1981, les employé(e)s Fernand Gervais, Normand Patenaude, Jacques Dubois, Réal Vallières, Lucie Poirier et Michel Grenier devront utiliser leurs congés pour temps supplémentaire de l'année 1982 d'ici le 30 avril 1983 inclusivement. A défaut, pour l'employé concerné par la présente, d'utiliser lesdits jours de congés pour temps supplémentaire d'ici le 30 avril 1983, il les perdra sans aucune autre forme de compensation monétaire.

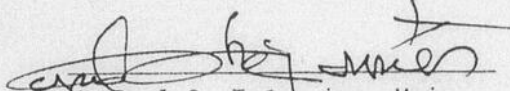
Le solde des heures accumulées en temps supplémentaire ne pouvant être transformées en congés selon le paragraphe c) de l'article 9.6 de la convention collective et suivant les dispositions impératives du paragraphe qui précède, sera rémunéré suivant l'article 9 de la convention collective en vigueur en 1982, aux taux de salaire en vigueur en 1982, dès que l'employé concerné par la présente aura épuisé lesdits jours de congés pour temps supplémentaire accompli en 1982, ledit paiement étant effectué au cours du mois de mai 1983.


La présente fait partie intégrante de la convention collective et entre en vigueur à compter de sa signature.

Le tout sans dérogation des autres dispositions stipulées à la convention collective intervenue entre la Ville et le Syndicat.

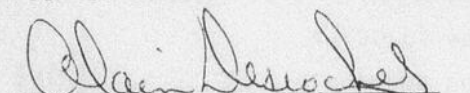
EN FOI DE QUOI, la Ville et le Syndicat ont signé la présente, par leurs représentants autorisés, à Granby, Québec, en ce 23<sup>ième</sup> jour du mois de décembre 1982.

POUR LA VILLE DE GRANBY,

  
M. Paul-O. Trépanier, Maire

  
Me Alain Noël, greffier

POUR LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE GRANBY,

  
M. Alain Desroches, président X

