

No.

11599-07

NOM

Ville de Brossard

115 99-07
(30718-01)
41

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA VILLE DE BROSSARD

ci-après désignée "LA VILLE"

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE
VILLE DE BROSSARD (CSN)

Section des employés de la Voirie et des Travaux publics

ci-après désigné "LE SYNDICAT"

22 décembre 1978

DU 1er janvier 1978 AU 31 décembre 1980

POSTE

BUREAU du COMMISSAIRE
GÉNÉRAL du TRAVAIL
MONTREAL

'79 JAN 11 11 12

KINISTÈRE DU
TRAVAIL
AVR 4 11 00 AM '79
GESTION DES
DOCUMENTS ET
MICROFILMS.

TABLE DES MATIERES

1:00	BUT DE LA CONVENTION
2:00	RECONNAISSANCE
3:00	CHAMP D'APPLICATION
4:00	DEFINITION DES TERMES
5:00	DRÔITS DE GERANCE
6:00	REGIME SYNDICAL
7:00	AFFAIRES PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES
8:00	ANCIENNETE
9:00	POSTES VACANTS
10:00	PROCEDURE DE GRIEFS
11:00	ARBITRAGE
12:00	COMITE DE RELATIONS PROFESSIONNELLES
13:00	EGALITE DE TRAITEMENT
14:00	ACCIDENT DE TRAVAIL
15:00	ABOLITION DE POSTES
16:00	CONGES DE MATERNITE
17:00	INVALIDITE
18:00	MESURES DISCIPLINAIRES
19:00	PERIODE DE PAIE
20:00	REGIME SUPPLEMENTAIRE DE RENTES
21:00	ASSURANCE-GROUPE
22:00	BOURSE D'ETUDES
23:00	JOURS DE MALADIE
24:00	CONGES SOCIAUX
25:00	CONGES FERIES
26:00	VACANCES ANNUELLES
27:00	HORAIRE DE TRAVAIL
28:00	TEMPS SUPPLEMENTAIRE
29:00	HYGIENE ET SECURITE
30:00	ALLOCATION D'AUTOMOBILE
31:00	SALAIRES ET CLASSIFICATIONS
32:00	DROITS ACQUIS
33:00	RETROACTIVITE
34:00	DUREE DE LA CONVENTION

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLES</u>	<u>PAGES</u>
15:00 ABOLITION DE POSTES -----	15
14:00 ACCIDENT DE TRAVAIL -----	14
7:00 AFFAIRES PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES -----	7
30:00 ALLOCATION D'AUTOMOBILE -----	34
8:00 ANCIENNETE -----	8
11:00 ARBITRAGE -----	11
21:00 ASSURANCE-GROUPE -----	21
22:00 BOURSE D'ETUDES -----	23
1:00 BUT DE LA CONVENTION -----	1
3:00 CHAMP D'APPLICATION -----	3
12:00 COMITE DE RELATIONS PROFESSIONNELLES -----	12
16:00 CONGES DE MATERNITE -----	16
25:00 CONGES FERIES -----	27
24:00 CONGES SOCIAUX -----	26
4:00 DEFINITION DES TERMES -----	4
32:00 DROITS ACQUIS -----	36
5:00 DROITS DE GERANCE -----	5
34:00 DUREE DE LA CONVENTION -----	38
13:00 EGALITE DE TRAITEMENT -----	13
27:00 HORAIRE DE TRAVAIL -----	30
29:00 HYGIENE ET SECURITE -----	33
17:00 INVALIDITE -----	17
23:00 JOURS DE MALADIE -----	24
18:00 MESURES DISCIPLINAIRES -----	18
19:00 PERIODE DE PAIE -----	19
9:00 POSTES VACANTS -----	9
10:00 PROCEDURE DE GRIEFS -----	10
2:00 RECONNAISSANCE -----	2
20:00 REGIME SUPPLEMENTAIRE DE RENTES -----	20
6:00 REGIME SYNDICAL -----	6
33:00 RETROACTIVITE -----	37
31:00 SALAIRES ET CLASSIFICATIONS -----	35
28:00 TEMPS SUPPLEMENTAIRE -----	31
26:00 VACANCES ANNUELLES -----	29

ARTICLE 1 : BUT DE LA CONVENTION

1:01

Le but de la convention est de maintenir et promouvoir de bonnes relations entre la Ville 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 la Ville et son personnel régi par les présentes.

De plus, elle visera à assurer le meilleur rendement possible, la protection de la propriété et la collaboration avec les autres employés.

ARTICLE 2 : RECONNAISSANCE

- 2:01 La Ville reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des employés assujettis à l'accréditation énumérée à l'article 2:02, et ceux qui pourront s'y ajouter, émise par le Service du Droit d'Association du Ministère du Travail du Québec, en matière de conditions de travail, de traitements et autres sujets connexes.
- 2:02 L'accréditation concernée a été émise pour représenter:
"Tous les salariés de la Voirie et des Travaux publics à l'exception de ceux exclus par la Loi" (dossier #30718); cette accréditation fut émise le 11 septembre 1973.

ARTICLE 4 : DEFINITION DES TERMES

4:01

Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les expressions "l'employé", "les employés", "tout employé" signifient et comprennent les employés qui appartiennent à l'une ou l'autre des catégories suivantes:

a) "EMPLOYE REGULIER" désigne tout employé à l'essai qui compte 120 jours ouvrables effectivement travaillés pour la Ville. Cette période d'essai ne peut être suspendue que par une absence due à la maladie ou due à un congé autorisé par la Ville.

b) "EMPLOYE A L'ESSAI" désigne tout employé embauché dans le but de devenir employé régulier mais qui n'a pas complété 120 jours de travail à la Ville. Cet employé a droit aux bénéfices des présentes, sauf en ce qui concerne le droit d'appel en cas de renvoi, le Régime de Rentes Supplémentaires et les modalités prévues aux articles: ancienneté, congés-maladie, congé de maternité et congés sociaux. Les congés sociaux peuvent lui être accordés à ses frais.

L'annexe "B" constitue, à la date de la signature de la présente convention collective, la liste officielle des employés réguliers et des employés à l'essai.

c) "EMPLOYE AUXILIAIRE" désigne tout employé autre que les employés réguliers et les employés à l'essai.

Cet employé est utilisé lors de circonstances telles que: situations particulières, situations d'urgence, travail saisonnier, surcroît de travail ou pour travailler sur des cédules hebdomadaires inférieures à quinze (15) heures de travail.

Cet employé ne bénéficie pas des avantages de la présente convention collective.

4:02

Afin de faciliter l'application des dispositions du présent article, la Ville convient d'aviser par écrit le nouvel employé à "l'essai", au moment de son embauchage, de la nature du statut qui lui est accordé et copie de cet avis est transmise simultanément au Syndicat.

4:03

La Ville fournit au Syndicat, par écrit, toutes les informations au sujet des modalités d'application des dispositions précitées, et informe le Syndicat, par écrit, de tous les mouvements de main-d'oeuvre, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent chaque mouvement de main-d'oeuvre. Ceci ne s'applique pas dans le cas des employés auxiliaires.

4:04

Le mot "Gérant" dans la présente convention, signifie le Gérant de la Ville.

ARTICLE 5 : DROITS DE GERANCE

- 5:01 Il est du ressort de la Ville de diriger et d'administrer ses affaires tout en se conformant à ses obligations.
- 5:02 La Ville convient d'exercer toutes ses fonctions en conformité avec les stipulations de la présente convention collective.

ARTICLE 6 : REGIME SYNDICAL

- 6:01 Tout nouvel employé embauché comme employé à l'essai après la date de signature des présentes, doit, comme condition d'embauchage, adhérer au Syndicat et en demeurer membre pour toute la durée de la présente convention. Tout employé couvert par la présente est tenu obligatoirement de payer la cotisation syndicale pendant la durée de la présente convention.
- 6:02 La Ville doit faire signer par l'employé à l'essai, lors de son engagement, de son intégration ou de son transfert d'une autre unité syndicale, la formule de retenue syndicale apparaissant à l'annexe "C" des présentes et en transmettre une copie au secrétariat du Syndicat. Cette cotisation est déduite hebdomadairement de son salaire par la Ville et elle est remise au Syndicat mensuellement.
- 6:03 Le montant de la cotisation syndicale est fixé par résolution du Syndicat, et sur réception d'une copie certifiée de ladite résolution, la Ville effectue la déduction à la date effective mentionnée à ladite résolution.
- 6:04 Le Syndicat s'engage à protéger et à indemniser la Ville contre toute réclamation qui pourrait être faite par un ou plusieurs employés au sujet des sommes retenues sur leur salaire en vertu du présent article.
- 6:05 La Ville fournira annuellement au secrétariat du Syndicat la liste complète des employés réguliers et à l'essai, comprenant leur nom et prénom, leur âge, leur traitement, la fonction assignée, leur adresse domiciliaire ainsi que leur date d'entrée en service.

ARTICLE 7 : AFFAIRES PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES

- 7:01 Les représentants autorisés du Syndicat dont la présence est nécessaire peuvent, après en avoir avisé leur supérieur immédiat vingt-quatre (24) heures à l'avance, s'absenter de leur travail, et ce, pour la période de temps requise, sans perte de traitement, à l'occasion:
- 1^o de la négociation et la conciliation de la convention collective; trois (3) représentants en tout son alors autorisés;
 - 2^o de discussions et enquêtes relatives à des griefs; deux (2) représentants en tout sont alors autorisés;
 - 3^o de réunions de comités conjoints;
 - 4^o d'un (1) représentant lors d'audition devant un arbitre.
- 7:02 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre du Syndicat peut être accompagné d'un représentant syndical lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'autorité.
- 7:03 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 concernant les activités syndicales.
- 7:04 La Ville s'engage à payer un maximum de huit (8) jours ouvrables par année cumulatifs durant la durée de la présente convention pour participer à des congrès ou stages d'études syndicales, et ces huit (8) jours constituent un maximum total et global de journées payées pour l'ensemble des membres du Syndicat. Toutefois, pas plus de deux (2) employés et pas plus d'un (1) employé par Service ne sont autorisés à laisser leur travail, et ce, en autant qu'ils en avisent le Gérant trois (3) jours ouvrables à l'avance. La Ville peut également accorder des absences, sans solde, à cet effet, si l'employé(s) concerné(s) en a formulé une demande au préalable et obtenu l'autorisation requise du Gérant.
- 7:05 Le président du Syndicat est autorisé à s'occuper des affaires du Syndicat, à l'occasion pendant sa journée ouvrable de travail, en autant qu'il s'acquitte, comme il se doit, de son travail à effectuer comme employé.
- 7:06 Tout membre du Syndicat a le droit de s'absenter, sans retenue de traitement, un maximum d'une (1) heure ouvrable, aux fins de déposer son vote lors d'une élection syndicale. L'assemblée générale d'élection aura lieu en dehors des heures régulières de travail.
- 7:07 La Ville accepte de libérer un maximum de trois (3) employés pour une période maximale de trois (3) jours afin de travailler à la préparation du renouvellement de la convention collective. Ces employés sont libérés sans traitement.
- 7:08 Les représentants du Syndicat peuvent s'adjoindre des aviseurs extérieurs pour rencontrer les représentants de la Ville.

ARTICLE 8 : ANCIENNETE

- 8:01 Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours de service total pour la Ville de tout employé régi par les présentes. L'ancienneté de tout employé débute à compter de la date du premier jour de travail comme employé à l'essai pour le compte de la Ville.
- Le droit à l'ancienneté s'acquiert après la période d'essai prévue à l'article 4 et est rétroactif à compter du premier jour de travail de son dernier embauchage comme employé à l'essai.
- 8:02 a) 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 la Ville;
 2. congédiement pour une juste cause;
 3. s'il est absent de son travail plus de cinq (5) jours ouvrables sans donner d'avis ou sans cause raisonnable;
 4. lorsqu'il est parvenu à l'âge normal de la pension de vieillesse.
- b) Nonobstant toute disposition au contraire, un employé ayant quitté volontairement son emploi pour la Ville reprend, s'il est réengagé dans l'année qui suit son départ, l'ancienneté et les autres avantages qu'il avait acquis au moment de ce départ.
- 8:03 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par la Ville ne constituent pas une interruption de service.
- 8:04 L'annexe "B" de la présente convention constitue, à la date de la signature de cette dernière, la liste officielle d'ancienneté des employés réguliers au service de la Ville, à cette même date.
- 8:05 En application des dispositions prévues à l'article 9:03 d) des présentes, lorsqu'un employé, après entente entre lui et la Ville, est transféré de section, son ancienneté lui est reconnue, il continue d'accumuler de l'ancienneté et peut l'invoquer dans la section où il est transféré.

ARTICLE 9 : POSTES VACANTS

- 9:01 Lorsque la Ville désire combler un poste permanent vacant ou nouvellement créé, couvert par les présentes, elle doit afficher un avis à cet effet, pendant dix (10) jours ouvrables, sur les tableaux prévus à cette fin. Les employés intéressés doivent faire part de leur candidature à l'intérieur dudit délai de dix (10) jours ouvrables.
- 9:02 Tout employé peut, à l'occasion de l'affichage de l'avis, transmettre sa candidature, par écrit, à son directeur de service. L'avis d'affichage doit indiquer exclusivement le titre ainsi qu'une description sommaire de la fonction, le taux de salaire, les heures de travail ainsi que les exigences normalement requises pour ladite fonction.
- 9:03
- a) Dans tous les cas de mutation et de promotion à des postes permanents, l'ancienneté est le facteur déterminant à moins que l'employé ne puisse remplir, au moment de l'affichage du poste, les exigences normales dudit poste telles qu'inscrites sur l'avis d'affichage. Des tests pratiques et/ou des examens théoriques peuvent être tenus selon le cas.
 - b) Suite à la promotion ou mutation d'un employé, ce dernier a trois (3) mois pour décider s'il désire conserver son nouveau poste et, en même temps, la Ville a trois (3) mois pour décider si l'employé s'acquitte bien des tâches relatives à ce poste.
 - c) L'employé est confirmé officiellement dans son nouveau poste après ledit délai de trois (3) mois.
 - d) Le poste est accordé d'abord à l'employé de la section syndicale concernée par le poste vacant; suite à cette première étape, les candidatures venant d'une autre section syndicale seront considérées.
 - e) A défaut de candidat et une fois les étapes décrites en d) ci-dessus épuisées, la Ville est libre de remplir le poste par une personne de son choix.
- 9:04 Le nom de l'employé qui remplit un poste vacant est affiché aux tableaux d'affichage durant les trois (3) jours qui suivent sa nomination.
- 9:05 L'employé n'est pas tenu d'accepter un poste vacant et son refus n'affecte pas ses droits d'ancienneté pour l'avenir.
- 9:06 Lorsqu'un poste temporaire dure plus de vingt (20) jours ouvrables, la Ville, à moins d'une entente autre entre les parties, doit l'offrir au salarié de la section syndicale concernée qui a le plus d'ancienneté, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales dudit poste au moment où il lui a été offert.

ARTICLE 10 : PROCEDURE DE GRIEFS

- 10:01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible tout grief relatif aux traitements et conditions de travail pouvant survenir au cours de la durée des présentes.
- 10:02 Tout employé accompagné du représentant syndical de son choix a le loisir, avant de soumettre un grief, de tenter de régler son problème avec son supérieur immédiat. A défaut d'entente, la Ville et le Syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante:
- a) 1ère étape:
- Tout employé qui se croit lésé soumet, par écrit, selon une formule préparée à l'avance, le cas au Comité des griefs du Syndicat. Le Comité étudie le cas, fait l'enquête requise et décide du genre d'actions et des moyens à prendre pour résoudre le grief ainsi transmis au susdit Comité. Lorsqu'un cas est rejeté par le susdit Comité, l'employé concerné n'a plus de recours.
- b) 2ième étape:
- Le grief que le Syndicat juge à propos de formuler est soumis, par écrit, sur une formule prévue à cet effet, au Gérant ou à son représentant, dans les dix (10) jours de la connaissance du fait, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui justifie le grief, en mentionnant le ou les articles présumément violés, ainsi que le redressement désiré.
- En même temps, une copie de l'énoncé du grief est soumise au Directeur du Service concerné.
- Dans les cinq (5) jours qui suivent la date du dépôt du grief, le Gérant ou son représentant reçoit les représentants du Syndicat.
- c) 3ième étape:
- Si le grief n'est pas réglé à l'étape précédente, le Gérant doit aviser, par écrit, le Syndicat de la décision de la Ville, dans un délai de trente (30) jours à compter de la date de son entrevue avec les représentants du Syndicat. A défaut d'une réponse dans les délais prévus ou si la décision de la Ville n'est pas acceptée par le Syndicat, ce dernier peut soumettre le grief à l'arbitrage selon les procédures indiquées à l'article 11.
- 10:03 Un employé qui présente un grief ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété à ce sujet par un supérieur.
- 10:04 Les parties, d'un commun accord, peuvent par écrit déroger à la présente procédure quant au délai concerné ou à l'ordre à suivre.
- 10:05 Les délais mentionnés au présent article se calculent en jours ouvrables.

ARTICLE 11 : ARBITRAGE

- 11:01 Tout grief qui n'a pas été réglé en conformité des dispositions de la procédure de griefs décrites à l'article 10, peut être soumis à un arbitre dans les trente (30) jours suivant la décision écrite de la Ville.
- 11:02 La partie qui désire référer un grief à l'arbitrage en avise par écrit l'autre partie.
- 11:03 A défaut d'entente entre les parties sur le choix d'un arbitre, celui-ci est nommé par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre.
- 11:04 En rendant une décision au sujet de tout grief qui lui est soumis, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective. Il n'a autorité en aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention.
- 11:05 Le honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les deux (2) parties. Chacune des parties paie également les salaires et les dépenses de ses représentants et témoins à l'exception d'un (1) représentant du Syndicat, libéré avec solde lors d'une audition devant l'arbitre.
- 11:06 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.

ARTICLE 12 : COMITE DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

- 12:01 Il existe un Comité désigné sous le nom de "Comité de Relations Professionnelles". Il est composé comme suit: d'une part, deux (2) représentants de la Ville, d'autre part, deux (2) représentants du Syndicat. La Ville et le Syndicat peuvent s'adjoindre des experts au nombre maximum de deux (2) dont un (1) choisi par la Ville et un (1) choisi par le Syndicat.
- 12:02 Le Comité de Relations Professionnelles peut étudier toutes questions qui sont soumises à l'exception d'un grief en cours.
- 12:03 Le Comité siège normalement pendant les heures régulières de travail. Ce Comité se réunit suivant les besoins et sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties, la Ville et le Syndicat, et adopte toute procédure qu'il juge opportune pour sa régie interne.
- 12:04 Ce Comité formule des recommandations qui sont étudiées par la Ville, laquelle adopte les décisions nécessaires dans un délai raisonnable.

ARTICLE 13 : EGALITE DE TRAITEMENT

- 13:01 La Ville reconnaît à l'employé l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux qui sont reconnus à l'ensemble des citoyens de ce pays.
- 13:02 Ni la Ville, ni les employés ne doivent faire de distinction contre quelque employé que ce soit, en raison de son sexe, de sa race, de sa nationalité, de sa langue, de ses convictions religieuses ou politiques, et les deux (2) parties doivent s'opposer activement à toute distinction.

ARTICLE 14 : ACCIDENT DE TRAVAIL

- 14:01 Dans le cas de maladie ou d'accidents de travail régis par la Loi des Accidents du Travail, S.R.Q. 1964, chapitre 159 et ses amendements, l'employé concerné reçoit:
- a) soit son plein salaire;
 - b) soit la différence entre la compensation payable en vertu de la Loi des Accidents du Travail et son plein salaire;
- et ce, jusqu'à ce que la C.A.T. ait décidé qu'il souffre d'une incapacité ou infirmité totale ou d'une incapacité partielle permanente qui le rend incapable de remplir les fonctions pour lesquelles il est embauché ou jusqu'à son rétablissement complet.
- 14:02 Le choix par l'employé concerné de son plein salaire ou de la différence entre son salaire et la compensation précitée se fait par écrit, et cette décision est irrévocable. Si l'employé opte pour son plein salaire, il subroge la Ville dans ses droits à concurrence de l'indemnité qu'elle lui paie pour tenir lieu de salaire. L'employé qui n'est pas en condition de faire son option, est censé choisir le plein salaire..
- 14:03 Selon que l'employé a fait choix de son plein salaire ou de la différence entre son salaire et la compensation précitée, la Loi des Accidents du Travail s'applique mutatis mutandis.
- 14:04 Dans l'attente d'une décision de la Commission des Accidents du Travail concernant une maladie ou un accident de travail ou une récurrence, l'employé bénéficie des avantages prévus à l'article "Jours de maladie", article 23.

ARTICLE 15 : ABOLITION DE POSTES

- 15:01 Le titulaire d'un poste qui remplit adéquatement les attributions et les responsabilités qui lui incombent, ne peut être démis de son poste ou congédié, ou, s'il est du désir de la Ville de ce faire, il a le privilège d'être nommé à un poste équivalent dans la même classe, régi par les présentes, sans perte de traitement et comportant les mêmes avantages.
- 15:02 Lorsque la Ville abolit un poste en conformité des dispositions de la présente convention, le titulaire du poste aboli doit être placé dans un poste équivalent, dans la même classe, régi par les présentes, sans perte de traitement et comportant les mêmes avantages, en autant que l'employé concerné puisse satisfaire aux exigences normales de ce nouveau poste et qui sera connexe ou compatible avec son emploi antérieur. L'employé a trois (3) mois pour satisfaire auxdites exigences.
Si l'employé ne satisfait pas aux exigences, il a préférence sur tout autre employé ayant moins d'ancienneté que lui, par section syndicale, pour permuter dans une fonction égale ou inférieure qu'il est apte à remplir.
- 15:03 Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de la Ville ou dans les procédés et lieux de travail, ou suite à l'attribution de travaux à forfait, le principe et la procédure énoncés au présent article s'appliquent.

ARTICLE 16 : CONGES DE MATERNITE

16:01

Toute employée enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité, à condition de produire un certificat attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement. La durée de ces congés-maternité s'établit comme suit:

- a) L'employée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse, sur recommandation de son médecin traitant, mais elle devra cesser de travailler à compter du début du septième (7ième) mois de sa grossesse, i.e.: quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date probable de l'accouchement. La Direction se réserve le droit d'exiger l'arrêt de travail de l'employée enceinte si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail.
- b) L'employée doit reprendre son travail le ou avant le soixantième (60ième) jour suivant l'accouchement. En cas d'impossibilité de le faire, elle devra présenter le certificat de son médecin traitant, le tout sujet aux dispositions de l'article 23 "Jours de maladie".
- c) Pendant son congé de maternité, l'employée demeure à l'emploi de la Ville; en conséquence, elle continue de bénéficier de tous les droits et privilèges qui se rattachent à son emploi.

ARTICLE 17 : INVALIDITE

17:01 L'employé régulier qui, pour raison de santé ou d'accident de travail ou d'âge, devient inapte à remplir sa fonction, a la préférence sur tout autre employé ayant moins d'ancienneté que lui, par section syndicale, pour permuer dans une fonction égale ou inférieure qu'il sera apte à remplir.

17:02

17:03

17:04

17:05

17:06

17:07

ARTICLE 18 : MESURES DISCIPLINAIRES

- 18:01 Tout employé au service de la Ville a le droit, en tout temps, durant les heures régulières de bureau, de consulter son dossier officiel après un avis de douze (12) heures.
- 18:02 La Ville doit fournir au Syndicat, par écrit, les raisons motivant toute mesure disciplinaire qu'elle impose.
- 18:03 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.
- 18:04 Le cas de suspension ou renvoi est un grief arbitrable. L'arbitre a juridiction pour maintenir la suspension ou le renvoi ou ordonner la réinstallation de l'employé dans tous ses droits et son emploi, à la fonction qu'il occupait, ainsi que de décider de toute indemnité.
- Ladite indemnité est déterminée en tenant compte de ce que l'employé a pu gagner ailleurs. L'arbitre a aussi juridiction pour rendre toute autre décision qui peut lui sembler plus juste dans les circonstances.
- 18:05 Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un employé est retiré après dix-huit (18) mois, sauf si le cas a été soumis à la procédure de grief ou d'arbitrage. Dans le dernier cas, on attend que la décision soit rendue avant de le retirer.
- 18:06 Une suspension n'interrompt pas le service d'un employé.
- 18:07 Le fardeau de la preuve incombe à la Ville.

ARTICLE 19 : PERIODE DE PAIE

19:01 La paie sera remise aux employés chaque jeudi au cours de l'avant-midi. Cependant, si le jeudi tombe un jour de fête chômée et payée, le paie sera distribuée la veille.

19:02 Le talon de chèque de paie doit indiquer:

- le salaire brut;
- les déductions syndicales et autres;
- le salaire net;
- les heures et le gain en temps supplémentaire;
- la déduction du fonds de pension et le total ainsi versé.

ARTICLE 20 : REGIME SUPPLEMENTAIRE DE RENTES

- 20:01 Le fonds de pension actuellement en force pour les employés sera maintenu. Toutefois, la Ville s'engage à faire rapport chaque année au Syndicat des contributions, intérêts et argent accumulés au nom de chacun des employés.
- 20:02 Toute modification du plan actuel ou adoption d'un nouveau plan fera l'objet d'une entente préalable entre les parties.
- 20:03 Tout nouvel employé régulier participe obligatoirement au régime supplémentaire de rentes actuel.

ARTICLE 21 : ASSURANCE-GROUPE

21:01

Les parties s'entendent pour maintenir le plan d'assurance-groupe actuel qui offre les protections suivantes:

- Assurance-vie: une fois et demie (1½) le salaire de base de l'employé au moment du décès;
- Mort accidentelle et mutilation: le même montant additionné;
- Décès de l'épouse: \$2,000.00;
- Décès d'un enfant de plus de quatorze (14) jours jusqu'à vingt-et-un (21) ans ou vingt-cinq (25) ans si l'enfant est encore aux études et n'a pas de personne à charge: \$1,000.00;
- Assurance-hospitalisation: chambre semi-privée à 100%;
- Assurance-frais médicaux: 80%
Maximum: \$25,000.00
Franchise: \$25.00 par famille ou par individu par année;
- Assurance-salaire:
 - a) court terme:
à partir du 1er jour en cas d'accident et du 8ième jour en cas de maladie jusqu'à la 26ième semaine inclusivement; 66 2/3% du salaire maximum: \$300.00

(Remarque: durant cette période, l'employé reçoit son salaire selon les modalités définies à l'article 23 "Jours de maladie" de la convention collective).
 - b) invalidité prolongée:
à partir de la 27ième semaine jusqu'à 65 ans;
66 2/3% du salaire maximum: \$1,600.00/mois
- Primes:
Le paiement des primes est partagé de la façon suivante:
 - la Ville paie la totalité des primes d'assurance-vie, d'assurance-hospitalisation, d'assurance-frais médicaux et d'assurance-salaire pour l'invalidité prolongée;
 - les employés paient la totalité de la prime d'assurance-salaire pour le court terme.

21:02

Tout employé ayant complété trois (3) mois de service actif continu participe obligatoirement au plan d'assurance-groupe actuel.

21:03

Toute modification au plan actuel ou adoption d'un nouveau plan fera l'objet d'une entente préalable entre les parties.

ARTICLE 21 : ASSURANCE-GROUPE (suite)

21:04

Quand la Ville connaît la décision de la compagnie d'assurance reconnaissant qu'un employé est sujet aux bénéfices de l'assurance-salaire pour l'invalidité prolongée, la Ville, dans l'attente des prestations de la compagnie et sur demande écrite de l'employé, lui versera un montant égal aux bénéfices prévus, et ce, pour chaque semaine que dure l'attente du paiement de la compagnie. Quand l'employé reçoit ses chèques de prestations, il les signe et les remet à la Ville, jusqu'à ce qu'il ait remboursé à la Ville le montant qu'elle lui a versé.

ARTICLE 22 : BOURSE D'ETUDES

- 22:01 L'employé désireux de suivre des cours dispensés par une institution d'enseignement reconnue par le Ministère de l'Education et reliés aux fonctions qu'il exerce doit, pour obtenir une bourse d'études de la Ville, en transmettre la demande au Comité de Relations Professionnelles.
- 22:02 Le Comité de Relations Professionnelles est libre d'accepter ou de refuser l'octroi de ladite bourse. S'il accepte, l'employé concerné reçoit 75% du coût facturé par l'institution d'enseignement une fois qu'il a passé avec succès les examens officiels de cette institution.
- 22:03 L'employé qui quitte l'emploi de la Ville dans les deux (2) années qui suivent la fin desdits cours, doit rembourser le montant ainsi reçu par la Ville selon le mode suivant:
- six (6) mois ou moins après la fin des cours: rembourser la totalité dudit montant;
 - de six (6) à douze (12) mois après la fin des cours: rembourser la moitié dudit montant;
 - de douze (12) mois à deux (2) ans après la fin des cours: rembourser le tiers dudit montant.

ARTICLE 23 : JOURS DE MALADIE

- 23:01 Sauf s'il s'agit d'accidents de travail ou de maladie industrielle, tout employé régulier assujéti à la présente convention bénéficie de prestations en cas d'absence pour maladie ou accident, et ce, aux conditions ci-après mentionnées.
- 23:02 a) Le premier janvier de chaque année, cinq (5) jours de congés-maladie sont portés au crédit de l'employé. Ces jours sont payés à l'employé qui a des absences dues à la maladie selon les modalités énoncées à l'article 23:03 ou lui sont payés à la fin de l'année, s'il ne les a pas utilisés ou s'il n'a utilisé qu'en partie seulement ses crédits.
- b) Il existe une deuxième forme de crédits de maladie. Ces crédits ne sont pas limités durant une année. Il s'agit des jours consécutifs aux quatre (4) premiers jours ouvrables consécutifs et allant jusqu'à ce que l'assurance-salaire entre en vigueur. Ces 5ième, 6ième et 7ième journées ouvrables consécutives sont payées à l'employé selon son taux de salaire régulier.
- 23:03 a) A chacune des absences dues à la maladie, l'employé puise à même sa réserve de cinq (5) jours et il est rémunéré pour les première, deuxième, troisième et quatrième journées ouvrables consécutives.
- b) A compter de la 5ième journée ouvrable d'absence consécutive et jusqu'à la 7ième journée inclusivement, l'employé absent par maladie reçoit une deuxième série de congés-maladie qui lui assurent son taux de salaire régulier.
- c) A compter de la 8ième journée ouvrable d'absence consécutive et jusqu'à la 26ième semaine d'absence inclusivement, l'employé reçoit son plein salaire.
- d) A compter de la 27ième semaine et jusqu'à l'âge de 65 ans, l'employé est protégé par le plan d'assurance-salaire en vigueur.
- 23:04 Les dispositions ci-dessus ne doivent cependant pas faire en sorte que l'employé absent pour cause de maladie reçoive plus que son plein salaire, compte tenu des prestations prévues pour l'assurance-groupe présentement ou éventuellement en vigueur, et compte tenu de tout régime gouvernemental d'assurance, le tout sujet aux déductions obligatoires selon la Loi.
- 23:05 Si l'employé n'a pas utilisé ses crédits annuels de cinq (5) jours de congés-maladie ou s'il n'en a utilisé qu'une partie, ces crédits lui sont payés au taux de son salaire de l'année en cours en même temps que lui est faite la dernière paie de l'année fiscale.

ARTICLE 23 : JOURS DE MALADIE (suite)

- 23:06 La Ville peut toujours, si elle le désire, exiger de tout employé qui se déclare malade, la production d'un certificat médical.
- La Ville peut également faire examiner l'employé par un médecin.
- 23:07 Le médecin de la Ville décide si l'absence de l'employé est motivée et à quelle date l'employé rétabli doit reprendre son travail. En cas de conflit d'opinions entre le médecin de la Ville et le médecin de l'employé, la Ville et le Syndicat choisissent un troisième médecin dont la décision est finale.
- 23:08 Dans le cas de maladie d'un membre de la famille immédiate de l'employé, lorsque personne à la maison autre que l'employé ne peut pourvoir aux besoins du malade, il est loisible à l'employé après en avoir informé son supérieur immédiat, d'utiliser son crédit en maladie; ce privilège ne doit s'appliquer que provisoirement et dans les cas d'urgente nécessité.

ARTICLE 24 : CONGES SOCIAUX

- 24:01 Tout employé bénéficie d'un congé sans perte de salaire, dans les cas suivants:
- a) à l'occasion de son mariage: trois (3) jours;
 - b) à l'occasion de la naissance d'un enfant: le jour de la naissance ou celui du baptême;
 - c) à l'occasion du mariage d'un enfant, d'un frère, d'une soeur, et à l'occasion du remariage du père ou de la mère: le jour du mariage;
 - d) à l'occasion du décès du conjoint et d'un enfant: cinq (5) jours;
 - e) à l'occasion du décès du père, de la mère, du frère, de la soeur, du beau-père, de la belle-mère: trois (3) jours;
 - f) à l'occasion du décès d'un grand-parent, d'un petit-fils, d'un oncle, d'une tante, d'un beau-frère, d'une belle-soeur: une (1) journée.
- 24:02 Les congés prévus au sous-paragraphe "c", "d", "e" et "f" de l'article 24:01, ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé payé en vertu des présentes.
- 24:03 Dans tous les cas prévus au présent article, l'employé doit prévenir son supérieur immédiat le plus rapidement possible.
- 24:04 Dans les cas de décès les jours compteront de la date du décès et ne seront payés que s'ils coïncident avec un jour ouvrable.
- 24:05 L'employé appelé à se présenter comme jury ou témoin ne doit subir aucune perte de salaire et la Ville lui verse son salaire comme s'il avait normalement travaillé pendant la durée de son absence. Cependant, dans le cas de jury, l'employé s'engage à remettre à la Ville le montant reçu de la Cour.
- 24:06 Tout employé qui, durant ses heures normales de travail est assigné par la Ville à comparaître en Cour ou à une enquête dans une cause où la Ville est impliquée est remboursé de toute perte de salaire. Les frais de déplacement et de séjour sont remboursés par la Ville sur présentation de pièces justificatives, à moins qu'ils ne soient à la charge de l'enquêteur ou de la Cour.
- Cependant, si l'employé est assigné par la Ville à comparaître en dehors de ses heures régulières de travail, il est payé au taux de 150% de son salaire régulier pour une période minimale de trois (3) heures.

ARTICLE 25 : CONGES FERIES

25:01 Les jours suivants sont des jours chômés et payés à l'employé à son taux régulier:

La veille du Premier de l'An

Le Premier de l'An

Le lendemain du Jour de l'An

Le Vendredi Saint

Le Lundi de Pâques

La Fête de Dollard

La Saint-Jean-Baptiste

Le Jour du Canada

La Fête du Travail

L'Action de Grâce

La veille de Noël

La Fête de Noël

Le lendemain de Noël

25:02 Les employés reçoivent leur traitement pour ces congés fériés, à la condition qu'ils aient travaillé et qu'ils aient été présents toute la journée ouvrable qui précède ledit congé ainsi que toute la journée ouvrable qui suit ledit congé.

Si un des jours de fêtes ci-haut mentionnés tombe le samedi ou le dimanche, le congé férié est pris le jour ouvrable précédant ou suivant la fête.

25:03 Si l'un de ces congés fériés mentionnés ci-haut tombe pendant la période de vacances d'un employé, ce jour est ajouté au nombre de jours de vacances auxquels il a droit ou reporté à une date ultérieure, selon le choix de l'employé.

25:04 Pour les employés de bureau, le Conseil pourra permettre des échanges de congés de façon à fermer les bureaux entre le 25 décembre et le 1er janvier. En de tels cas, les congés additionnels qui seront pris par les employés seront remis aux dates fixées par le Conseil entre le 1er décembre d'une année et le 1er mars de l'année suivante.

ARTICLE 26 : VACANCES ANNUELLES

- 26:01 Tout employé régulier a droit aux vacances suivantes:
- a) S'il n'a pas complété douze (12) mois de service continu, à une (1) journée de vacances par mois, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables, payés au taux de 4% de ses gains pour la période correspondante;
 - b) Après douze (12) mois de service continu, à dix (10) jours ouvrables de vacances, payés au taux de 4% de ses gains pour la période correspondante;
 - c) 1978: Après quatre (4) ans de service continu, à quinze (15) jours ouvrables de vacances payés au taux de son salaire régulier.
Après treize (13) ans de service continu, à vingt (20) jours ouvrables de vacances payés au taux de son salaire régulier.
 - 1979: Après trois (3) ans de service continu, à quinze (15) jours ouvrables de vacances payés au taux de son salaire régulier.
Après onze (11) ans de service continu, à vingt (20) jours ouvrables de vacances payés au taux de son salaire régulier.
 - 1980: Après trois (3) ans de service continu, à quinze (15) jours ouvrables de vacances payés au taux de son salaire régulier.
Après dix (10) ans de service continu, à vingt (20) jours ouvrables de vacances payés au taux de son salaire régulier.
- 26:02 Le choix des vacances se fait entre le 15 avril et le 15 mai. A l'intérieur de chaque section d'un service, ce choix se fait suivant l'ancienneté et suivant les besoins qui sont déterminés par la Ville. L'employé désireux de modifier sa période de vacances après que les employés auront arrêté leur choix respectif, ne peut se prévaloir de son ancienneté lors de son nouveau choix.
- 26:03 La période de service continu, donnant droit à de telles vacances, s'établit du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente.
- 26:04 La période pour jouir des vacances est comprise entre le premier (1er) juin et le quinze (15) septembre à moins que l'employé ne désire prendre ses vacances en dehors de cette période en tout ou en partie.
- 26:05 Si pour une raison ou pour une autre, un employé vient à quitter le service de la Ville, il a droit aux bénéfices des jours de vacances accumulés à la date de son départ, conformément aux paragraphes précédents.
- 26:06 L'employé victime d'un accident subi ou d'une maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions, et non guéri avant le début de la période fixée pour ses vacances, peut ajourner ses vacances à une date ultérieure qui est déterminée par son directeur de service ou le Gérant.

ARTICLE 26 : VACANCES ANNUELLES

- 26:06 L'employé dans de telles circonstances, peut reporter ses vacances à l'année subséquente, s'il revient au travail après le 30 novembre de l'année courante, mais sa période de vacances ne doit ni précéder ni suivre sa période de vacances de l'année suivante. Le directeur de service ou le Gérant peut offrir à l'employé concerné, toute autre période de temps pour être utilisée en temps de vacances, selon qu'il juge à propos de le faire, tout en appliquant la réglementation du présent paragraphe.
- 26:07 La rémunération des vacances est remise à l'employé avant son départ pour ses vacances selon son salaire régulier.
- 26:08 Aucune absence par maladie ou accident subi à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions de même qu'aucune absence autorisée par la convention ou par la Ville ne constitue en aucun temps une interruption de service quant à la computation des vacances.

ARTICLE 27 : HORAIRE DE TRAVAIL

27:01 La semaine de travail régulière pour tous les employés du Service des Travaux publics est de quarante (40) heures, réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures, du lundi au vendredi. Ces heures de travail se répartissent comme suit:

du 1er septembre au 30 juin: de 08:00 h. à 17:00 h.;

du 1er juillet au 31 août: de 07:00 h. à 16:00 h.

Une (1) heure sans solde est allouée durant la journée pour prendre le repas. L'heure normale du repas est de midi à treize (13:00) heures.

Dans les cas urgents où les employés doivent travailler pendant la période régulière de repas, on doit leur allouer ce même temps aussitôt que possible, dès que l'urgence a cessé, pas plus de deux (2) heures après la période normale.

La cédule des heures de travail de l'équipe de nuit des mécaniciens du garage municipal est de 23:00 heures à 08:00 heures incluant une (1) heure sans solde pour le repas. Aucun employé ne devra être laissé seul durant le travail de nuit.

27:02 Nonobstant les dispositions de l'article 27:01, les heures régulières de travail des employés des Travaux publics seront modifiées à la discrétion du Directeur des Travaux publics pour les travaux suivants: le déblaiement de la neige seulement avec le chasse-neige, l'arrosage et le balayage des rues. Au moment où les heures régulières de travail de l'employé sont ainsi modifiées, il doit bénéficier d'une période de décalage minimum de vingt-quatre (24) heures, ou de seize (16) heures dans le cas de déneigement, entre la fin d'une période de travail et le début de la nouvelle période de travail. Si ledit décalage n'est pas respecté, les dispositions de l'article 28:00 "Temps supplémentaire" s'appliqueront.

27:03 Les modalités de l'article 27:02 ne doivent pas avoir pour effet de réduire le salaire régulier hebdomadaire de l'employé concerné.

27:04 Pause-café

Les employés des Travaux publics jouissent d'un repos de dix (10) minutes au courant de l'avant-midi et de dix (10) minutes au courant de l'après-midi. De préférence, ces périodes se situent de 10:00 heures à 10:10 heures, et de 15:00 heures à 15:10 heures.

ARTICLE 28 : TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 28:01 Le travail exécuté par un employé, à la demande expresse de la Ville, en dehors de ses heures régulières de travail est considéré comme travail en temps supplémentaire.
- 28:02 Le travail en temps supplémentaire est rémunéré de la façon suivante:
- a) en dehors des heures régulières quotidiennes ou hebdomadaires de travail: taux et demi (150%) du salaire horaire de l'employé concerné;
 - b) le dimanche ou la 2^{ième} journée du congé hebdomadaire: taux double (200%) du salaire horaire de l'employé concerné;
 - c) lors d'un congé statutaire:
 - i) si le travail se situe à l'intérieur des heures cédulées pour l'employé: taux et demi (150%) de son salaire régulier en sus du paiement de la fête;
 - ii) si le travail correspond aux heures additionnelles exécutées en sus des heures cédulées pour l'employé cité au paragraphe précédent: taux double (200%) de son salaire horaire;
 - iii) si l'employé travaille un congé statutaire alors qu'il n'est pas cédulé pour ce faire: taux double (200%) de son salaire régulier en sus du paiement de la fête.
- 28:03 Tout employé rappelé de son domicile pour effectuer un travail supplémentaire, est rémunéré pour un minimum de trois (3) heures au taux de une fois et demie (1 ½) le taux horaire régulier.
- Cet article ne s'applique pas si le temps supplémentaire est effectué en moins de trois (3) heures immédiatement avant ou après les heures régulières de travail.
- 28:04 Le travail en temps supplémentaire est réparti aussi équitablement que possible entre les employés d'une même section et normalement assignés à exécuter tel travail pour lequel du temps supplémentaire est demandé. Une compilation des heures supplémentaires effectuées sera fournie au Syndicat deux (2) fois par année.
- 28:05 La compilation des heures supplémentaires de travail doit tenir compte de celles refusées par un employé, et ce, pour fins de distribution équitable.
- 28:06 Le travail en temps supplémentaire est facultatif, sauf en cas d'urgence.
- 28:07 La rémunération pour le travail en temps supplémentaire est payée en même temps que le salaire régulier.

ARTICLE 28 : TEMPS SUPPLEMENTAIRE (suite)

28:08

Quand un employé a travaillé en temps supplémentaire pour une période de quatre (4) heures ou plus, il a droit à une période de repos rémunérée de trente (30) minutes pour lui permettre de prendre un repas.

ARTICLE 29 : HYGIENE ET SECURITE

- 29:01 La Ville et le Syndicat doivent utiliser les moyens nécessaires pour protéger la santé, le bien-être et la sécurité des employés. La Ville et le Syndicat doivent coopérer à l'établissement et au maintien de conditions et de méthodes de travail assurant la sécurité, la santé et le bien-être des employés.
- 29:02 Aux employés des Travaux publics la Ville continue de fournir les pièces d'habillement requises à l'exécution de travaux particuliers selon les pratiques en vigueur à ces services ainsi que les autres prévues et requises par la Loi.

ARTICLE 30 : ALLOCATION D'AUTOMOBILE

30:01

L'employé qui doit utiliser son automobile dans l'exercice de ses fonctions recevra une compensation de \$0.34/mille (\$0.21/kilomètre).

30:02

Exécution des fonctions
L'employé qui doit utiliser son automobile dans l'exercice de ses fonctions recevra une compensation de \$0.34/mille (\$0.21/kilomètre) pour les déplacements effectués pendant son service. Cette compensation sera versée mensuellement sur la base du kilométrage déclaré par l'employé.

30:03

Exécution des fonctions
L'employé qui doit utiliser son automobile dans l'exercice de ses fonctions recevra une compensation de \$0.34/mille (\$0.21/kilomètre) pour les déplacements effectués pendant son service. Cette compensation sera versée mensuellement sur la base du kilométrage déclaré par l'employé. La compensation sera versée pour les déplacements effectués dans l'exercice de ses fonctions et pour les déplacements effectués à titre personnel, à condition que ces déplacements soient effectués pendant les heures normales de travail, c'est-à-dire quatre (4) heures consécutives chaque jour. L'employé sera tenu de fournir un rapport mensuel en conformité avec les lois prévues à l'article 30.

30:04

Prime de chef d'équipe
L'employé assigné par la Direction comme chef d'équipe titulaire d'une place titulaire pour la durée de cette assignation.
Les montants de cette prime sont les suivants:
1978: \$0.30 l'heure
1979: \$0.30 l'heure
1980: \$0.30 l'heure

ARTICLE 31 : SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

31:01 Les taux horaires des employés des Travaux publics sont ceux fixés à l'annexe "A" qui fait partie intégrante des présentes.

31:02 Nouvelle fonction

Si pendant la durée de la présente convention, la Ville décide de créer une nouvelle fonction régie par les présentes, elle en fixe le salaire conjointement avec le Syndicat. A défaut d'entente sur la rémunération de cette nouvelle fonction, l'objet du litige constitue un grief.

31:03: Fonction temporaire

Lorsqu'un employé régi par les présentes remplit temporairement, à la demande de la Ville, un poste couvert par la présente convention autre que celui qu'il occupe régulièrement, il reçoit pour la durée de son travail, le salaire fixé pour celle des deux (2) fonctions qui est la mieux rémunérée à condition que ce travail temporaire dure au moins quatre (4) heures ouvrables consécutives. L'ajustement temporaire de salaire se fait en conformité avec les taux prévus à l'annexe "A".

31:04 Prime de chef d'équipe

L'employé assigné par la Direction comme chef d'équipe bénéficie d'une prime horaire pour la durée de cette assignation.

Les montants de cette prime sont les suivants:

1978: \$0.30 1'heure
1979: Statu quo
1980: \$0.35 1'heure

ARTICLE 32 : DROITS ACQUIS

32:01

A moins d'une stipulation expresse dans la présente convention, les employés conserveront les droits acquis dont ils jouissaient avant la signature de la convention. Cependant, la présente convention vrimera pour fins d'interprétation. Les droits acquis signifient les avantages obtenus et reconnus par les employés ou par des catégories d'employés et par la Ville antérieurement à la signature de la convention collective.

ARTICLE 33 : RETROACTIVITE

33:01 Seuls les employés réguliers ou à l'essai à l'emploi de la Ville au moment de la signature de la présente convention bénéficient de la rétroactivité à compter du 1er janvier 1978.

La rétroactivité s'applique aux points suivants:

- le salaire, selon le nombre d'heures travaillées ou payées;
- les primes;
- les allocations d'automobile.

33:02

Annexes:

Les annexes font partie intégrante de la présente convention collective.

EN TROIS EXEMPLAIRES, les représentants des employés de la Ville ont signé cette convention collective.

MONTREAL, ce 22 jour de Mars 1978

VILLE DE MONTREAL

SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA VILLE DE MONTREAL (S.E.M.) - Section des employés de la Ville et des travaux publics

(Faint handwritten signatures and lines for the signatories)

ARTICLE 34 : DUREE DE LA CONVENTION

34:01

La présente convention entre en vigueur au moment de la signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 1980.

Il y aura réouverture de la présente convention collective à la fin de 1979 pour fixer le taux de salaire de 1980. Le principe de l'ajustement du salaire à la hausse du coût de la vie tel que décrit à l'annexe "A" des présentes, s'applique au salaire de 1980. Les stipulations de l'article 46 du Code du Travail s'appliquent dans le cas de la présente réouverture.

Les parties s'entendent sur le fait que les conditions de travail contenues dans la présente convention collective continuent de s'appliquer après l'expiration de ladite convention jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé cette convention collective.

BROSSARD, ce 22 jour de *Dec* 1978.

VILLE DE BROSSARD

SYNDICAT DES EMPLOYES DE VILLE
DE BROSSARD (CSN) - Section des
employés de la voirie et des
travaux publics

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

A N N E X E "A"SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

<u>CLASSE</u>	<u>FONCTIONS</u>	<u>SALAIRES</u>	
		<u>01-01-78</u>	<u>01-01-79</u>
		\$	\$
2	Journalier	6.16	6.59
3	Chauffeur - classe III - voirie Préposé aux compteurs II Préposé aux parcs II Homme de service	6.46	6.91
4	Préposé aqueduc-égouts III	6.62	7.08
5	Chauffeur - classe II - voirie Préposé aux parcs I Préposé aqueduc-égouts II Préposé aux compteurs I Préposé aux magasins	6.87	7.35
6	Chauffeur - classe I - voirie Opérateur - récurer d'égouts	7.02	7.51
7	Aide-mécanicien	7.07	7.56
8	Préposé aqueduc-égouts I	7.11	7.61
9	Opérateur de pépinière	7.17	7.67
10	Mécanicien Menuisier	7.42	7.94

A N N E X E "A" (suite)

Les pièces d'équipement utilisées aux Travaux publics se répartissent entre les différentes classes ou fonctions de la façon suivante:

Chauffeur - classe I

Balai mécanique
Récureur d'égouts
Souffleuse
Chasse-neige
Epandeur de sel

Chauffeur - classe II

Camion de 19,500 lbs et plus
Arroseuse
Rouleau compresseur
Chargeur frontal

Chauffeur - classe III

Camion de moins de 19,500 lbs
Tracteurs Bombardier ou autres, avec ou sans accessoires
Epandeur de bithume

Préposé aux parcs II = Chauffeur - classe III, en ajoutant:

Moulins à gazon (Hustler ou équivalent)

Remarque: Chasse-neige

Les chauffeurs classe II conduisant un camion muni d'un chasse-neige seront payés en continuité au taux de salaire du chauffeur classe I, à compter du 1er décembre jusqu'au 15 mars de chaque année. En dehors de cette période, s'il y a lieu, le salarié conduisant le véhicule ci-haut décrit est payé au taux de chauffeur classe I pour les heures durant lesquelles il a effectué ce travail.

A N N E X E "A"REMARQUE: Ajustement des salaires à la hausse du coût de la vie

En 1979 et 1980, il y aura ajustement des salaires à la hausse du coût de la vie. La procédure suivante sera observée.

Pour calculer la hausse du coût de la vie, on se sert de l'indice des prix à la consommation (tous les éléments) de la région de Montréal publié par Statistiques-Canada.

En 1979 et 1980, on compare cet indice du mois d'octobre de l'année courante avec l'indice du mois d'octobre de l'année précédente. La différence entre les deux (2) se calcule en pourcentage de la façon suivante:

$$\frac{\text{indice d'oct. courant} - \text{indice d'oct. de l'année précédente} \times 100}{\text{indice d'octobre de l'année précédente}}$$

Exemple:

$$\frac{161.8 \text{ (oct.'77)} - 148.1 \text{ (oct.'76)} \times 100}{148.1 \text{ (oct.'76)}} = 9.25\% = \frac{\text{augmentation en pourcentage de l'indice du coût de la vie}}$$

De ce pourcentage est soustraite l'augmentation de salaire accordée au début de l'année. Et la différence en pourcentage constitue une augmentation forfaitaire versée vers la mi-décembre. Ce montant forfaitaire se calcule en multipliant le salaire régulier durant l'année par la différence en pourcentage décrite ci-dessus.

Exemple:

$$9\% \text{ (aug. de l'indice du coût de la vie)} - 7\% \text{ (aug. salariale)} = 2\%$$

$$2\% \times \$12,500. \text{ (sal. rég. durant l'année)} = \$250. \text{ (montant forfaitaire)}$$

Cette augmentation est ensuite intégrée au salaire de l'année courante avant de calculer l'augmentation de l'année suivante.

Cependant, si le pourcentage de l'augmentation de l'indice du coût de la vie de l'année courante par rapport à l'année précédente est inférieure au pourcentage de l'augmentation salariale offerte pour l'année courante, c'est ce dernier pourcentage qui s'applique et il n'y a aucun ajustement.

Liste officielle des employés réguliers, leur fonction et leur ancienneté

<u>NOM</u>	<u>FONCTION</u>	<u>ANCIENNETE</u>
ALLAIRE, Albert	Préposé aux parcs I	21-08-63
STE-MARIE, Aurèle	Préposé aux compteurs I	01-12-65
ALLAIRE, André	Préposé aux parcs I	12-12-65
MAINVILLE, Roch	Préposé aqueduc-égouts I	19-10-67
LACOURSIÈRE, Pierre	Mécanicien	26-09-68
ROY, Laurent	Chauffeur - classe I	15-01-69
COUTURE, Raymond	Chauffeur - classe I	18-06-69
BERUBE, Joseph	Chauffeur - classe I	27-04-70
BOSSE, Roland	Opérateur de pépine	04-05-70
EMOND, Georges	Journalier	17-02-71
HEBERT, Martial	Menuisier	08-04-71
BROSSARD, Claude	Journalier	16-04-71
DESROCHERS, Jean-Marc	Préposé aux parcs I	16-04-71
LACROIX, Normand	Chauffeur - classe II	30-08-71
COTE, Paul-André	Chauffeur - classe I	22-11-71
GILBERT, Romuald	Chauffeur - classe I	22-11-71
DAIGNEAULT, Hervé	Mécanicien	22-11-71
BEAULAC, Bruno	Mécanicien	29-11-71
MARTEL, Bertrand	Chauffeur - classe I	01-12-71
BOUCHARD, Pierre	Chauffeur - classe I	09-12-72
THIBODEAU, Robert	Préposé aux parcs I	16-06-73
CLOUTIER, Yves	Chauffeur - classe I	23-04-74
VAILLANCOURT, Denis	Préposé aqueduc-égouts II	29-04-74
AUBIN, André	Journalier	04-05-75
RAIL, Robert-Yvon	Préposé aqueduc-égouts II	05-05-75
GUERIT, Jacques	Chauffeur - classe II	12-10-76
DUCHESNE, Roland	Chauffeur - classe II	12-10-76
CORBIERE, Pierre	Chauffeur - classe II	12-10-76
BOUCHARD, Daniel	Chauffeur - classe II	12-10-76
DUBOIS, Michel	Journalier	12-10-76
ROY, Guy	Journalier	12-10-76
GILBERT, Jacques	Journalier	12-10-76
ST-ANDRE, René	Préposé aqueduc-égouts III	26-04-77
LESSARD, Gérald	Préposé aqueduc-égouts III	19-05-77
BRUNETTE, Raymond	Journalier	30-05-77
AUGER, Ronald	Opérateur - récurateur d'égouts	12-09-77
CHENIER, Roger	Journalier	14-09-77
LEVESQUE, Richard	Journalier	19-09-77
FORTIN, Nelson	Journalier	18-05-78
MARTIN, Bernard	Journalier	18-05-78
BARRETTE, Robert	Journalier	18-05-78

ANNEXE "C"AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE

Je, soussigné(e),

NOM: _____

ADRESSE: _____

NO DE TELEPHONE: _____ NO DE MATRICULE: _____

FONCTION: _____ SERVICE: _____

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

Et j'ai signé cette demande et autorisation avec entente que j'ai le droit de révoquer cette autorisation entre le soixantième (60ième) et le trentième (30ième) jour précédant la date d'expiration de toute convention collective de travail entre la Ville et le Syndicat mais non en dehors de cette période.

(témoin)

(signature de l'employé)

DATEE A: _____ LE _____ 197