

A. N° (30697-01)

DÉPÔT.

022/3-7

Dépôt N°:

8 4 0 3 1 5 1

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 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-11599-09
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-02-27	84-03-05		84-01-01	86-12-31	6

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Synd. des emp. de la Ville de Brossard (CSN) 1601 rue Delorimier Montréal, Québec H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Ville de Brossard 6840 Matte Brossard, Québec J4K 4X7
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input checked="" type="checkbox"/> Fédération des employés de services publics Inc (CSN) Att: Guy Marsolais 1601 rue Delorimier Montréal, Québec H2K 4M5	E.V.: Arena Michel Normandin J4Z 2B3 Région <u>06-06</u> Activité <u>9510(11)</u> Affiliation <u>1</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /ms	84-03-23

Pour renseignements

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

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



Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

A. N° (30718-01)

DÉPÔT

02213-7

Dépôt N°: 8 4 0 3 1 5 0

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 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-11599-07
Date	Signature: 84-02-27 Reception: 84-03-05	Durée	Du: 84-01-01 Au: 86-12-31
Nombre de salariés régis par la convention collective			42

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Synd. des employés de Ville de Brossard (CSN) 1601 rue Delorimier Montréal, Québec H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant Ville de Brossard 3275 Chemin Lapinière Ville de Brossard, Québec J4Z 2B4
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération des employés de services publics Inc. (CSN) Att: Guy Marsolais 1601 rue Delorimier Montréal, Québec H2K 4M5	Région: <u>06-06</u> Activité: <u>9510(11)</u> Affiliation: <u>1</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné:
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Voir au verso pour les codes →

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /ms	84-03-23

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

003(113)

RECHERCHE



Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

A.N. (30586-01)

02213-7

Dépôt N°: 8 4 0 3 1 4 9

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 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-11599-05
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-02-27	84-03-05		84-01-01	86-12-31	64

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Synd. des employés de Ville de Brossard (CSN) 1601 rue Delorimier Montréal, Québec H2K 3W4	<input type="checkbox"/> Déposant Ville de Brossard 6840 Matte Brossard, Québec J4Z 2B3
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération des employés de services publics Inc (CSN) Att: Guy Marsolais 1601 Delorimier Montréal, Québec H2K 4M5	Région <u>06-06</u> Activité <u>9510(11)</u> Affiliation <u>1</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
Voir au verso pour les codes →

Remarques	
Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/ms	84-03-23

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

M/11599-09
(30697-01)

11599-07
(30718-01)

11599-05
(30586-01)

'84 MAR -5 13:59

MORIN
MB

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

VILLE DE BROSSARD

ci-après désignée "LA VILLE"

ET

SYNDICAT DES EMPLOYES DE
VILLE DE BROSSARD (C.S.N.)

ci-après désigné "LE SYNDICAT"

POUR LA PERIODE

DU 1er janvier 1984 AU 31 décembre 1986

TABLE DES MATIERES

ARTICLES

1.00	BUT DE LA CONVENTION
2.00	RECONNAISSANCE
3.00	CHAMP D'APPLICATION
4.00	DEFINITION DES TERMES
5.00	DROITS DE GERANCE
6.00	DROITS SYNDICAUX
7.00	ANCIENNETE
8.00	COMITE DES RELATIONS PROFESSIONNELLES
9.00	MOUVEMENTS DE MAIN-D'OEUVRE
10.00	SECURITE D'EMPLOI
11.00	HORAIRE DE TRAVAIL
12.00	TEMPS SUPPLEMENTAIRE
13.00	CONGES SOCIAUX
14.00	CONGES FERIES
15.00	VACANCES ANNUELLES
16.00	CONGE ET BOURSES D'ETUDES
17.00	JOURS DE MALADIE
18.00	PREVOYANCE COLLECTIVE
19.00	EGALITE DE TRAITEMENT
20.00	DROITS PARENTAUX
21.00	SANTE ET SECURITE
22.00	MESURES DISCIPLINAIRES
23.00	PROCEDURE DE GRIEFS
24.00	ARBITRAGE
25.00	SALAIRES, PRIMES, ALLOCATIONS ET CLASSIFICATIONS
26.00	DISPOSITIONS DIVERSES
27.00	DUREE DE LA CONVENTION ET RETROACTIVITE

ANNEXES

"A"	SALAIRES ET CLASSIFICATIONS AU 1er JANVIER 1984
"B"	FORMULE D'INDEXATION
"C"	LISTES D'ANCIENNETE
"D"	CEDULE DES COMMIS AUX COMMUNICATIONS
"E"	CEDULE DES SALAIRES DE L'ARENA ET DE L'ENTRETIEN DES PISCINES
"F"	ALLOCATIONS D'AUTOS

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLES</u>		<u>PAGES</u>
7.00	ANCIENNETE	8
24.00	ARBITRAGE	34
1.00	BUT DE LA CONVENTION	1
3.00	CHAMP D'APPLICATION	3
8.00	COMITE DE RELATIONS PROFESSIONNELLES	10
16.00	CONGE ET BOURSES D'ETUDES	23
14.00	CONGES FERIES	20
13.00	CONGES SOCIAUX	19
4.00	DEFINITION DES TERMES	4
26.00	DISPOSITIONS DIVERSES	38
5.00	DROITS DE GERANCE	5
20.00	DROITS PARENTAUX	29
6.00	DROITS SYNDICAUX	6
27.00	DUREE DE LA CONVENTION ET RETROACTIVITE	39
19.00	EGALITE DE TRAITEMENT	28
11.00	HORAIRE DE TRAVAIL	14
17.00	JOURS DE MALADIE	24
22.00	MESURES DISCIPLINAIRES	32
9.00	MOUVEMENTS DE MAIN-D'OEUVRE	11
18.00	PREVOYANCE COLLECTIVE	26
23.00	PROCEDURE DE GRIEFS	33
2.00	RECONNAISSANCE	2
25.00	SALAIRES, PRIMES, ALLOCATIONS ET CLASSIFICATIONS	35
21.00	SANTE ET SECURITE	30
10.00	SECURITE D'EMPLOI	13
12.00	TEMPS SUPPLEMENTAIRE	17
15.00	VACANCES ANNUELLES	21

ANNEXES

"A"	SALAIRES ET CLASSIFICATIONS AU 1er JANVIER 1984
"B"	FORMULE D'INDEXATION
"C"	LISTES D'ANCIENNETE
"D"	CEDULE DES COMMIS AUX COMMUNICATIONS
"E"	CEDULE DES SALAIRES DE L'ARENA ET DE L'ENTRETIEN DES PISCINES
"F"	ALLOCATIONS D'AUTOS

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 salariés, de manière à faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre la Ville et son personnel régi par les présentes.

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

ARTICLE 2RECONNAISSANCE

- 2.01 Le Ville reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des salariés assujettis aux accréditations énumérées à l'article 2.02, et ceux qui pourront s'y ajouter, émises 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 Les accréditations concernées ont été émises pour représenter:
- a) "Tous les salariés au sens du Code du travail, employés à l'aréna Michel Normandin" (dossier no 30697); cette accréditation fut émise le 12 septembre 1973;
 - b) "Tous les employés de bureau et les employés du service du génie et d'urbanisme à l'exception de ceux spécifiquement par la Loi (sic), et à l'exception des étudiants embauchés pour l'été (dossier no 30586); cette accréditation fut émise le 12 septembre 1973;
 - c) "Tous les salariés de la voirie et des travaux publics à l'exception de ceux exclus par la Loi" (dossier no 30718); cette accréditation fut émise le 11 septembre 1973.

ARTICLE 3 CHAMP D'APPLICATION

- 3.01 La convention s'applique à tous les salariés régis par les accréditations syndicales émises par le Service du droit d'association du ministère du Travail du Québec et énumérées à l'article 2.02 de la présente convention.
- 3.02 Dans cette convention, le genre masculin comprend et inclut le genre féminin, à moins que le contexte ne s'y oppose.
- 3.03 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail dérogeant de celles prévues dans la convention entre un salarié et la Ville n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'accord écrit du Syndicat.

ARTICLE 4 DEFINITION DES TERMES

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

- a) "Salarié régulier" désigne tout salarié 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) "Salarié à l'essai" désigne tout salarié embauché dans le but de devenir salarié régulier mais qui n'a pas complété 120 jours de travail à la Ville.

Ce salarié 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, congés de maternité et congés sociaux. Les congés sociaux peuvent lui être accordés à ses frais.

L'annexe "C" constitue, à la date de la signature de la présente convention collective, la liste officielle des salariés réguliers.

- c) "Salarié auxiliaire" désigne tout salarié autre que les salariés réguliers et les salariés à l'essai.

Ce salarié 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 ou égales à vingt (20) heures.

Ce salarié 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 nouveau salarié 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 salariés auxiliaires.

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

4.05 La Ville de Brossard est désignée sous le vocable "Ville" ou "employeur".

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.

5.03 La Ville s'engage à traiter les salariés avec justice. Dans ce sens, il n'y a aucune discrimination contre quiconque.

Salaires et avantages

5.04 La Ville retiendra sur le salaire de chaque salarié, la cotisation syndicale fixée par le syndicat et versée une fois par mois, les sommes prévues dans les quinze (15) jours qui suivent le 15 de chaque mois, au préavis de l'employé. Les chèques, avec le cas échéant, des autres salariés, seront versés au

Le montant de la cotisation de l'employé sera réglé par la Ville au moment de la déduction de la cotisation syndicale, et sera versé au syndicat par chèque, avec le cas échéant, des autres salariés, seront versés au

Le président du Syndicat est autorisé à effectuer des visites de travail, pendant les heures de travail, et autres, par le Syndicat, pour

Le Syndicat a le droit de surveiller et contrôler

ARTICLE 6 DROITS SYNDICAUXRégime syndical

- 6.01 Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la convention collective.

Cependant, si un salarié est exclus du Syndicat durant la durée de la convention collective, il demeure à l'emploi de la Ville et continue de payer sa cotisation syndicale.

- 6.02 Le nouveau salarié doit devenir membre du Syndicat dans les cinq (5) jours à compter de son premier jour d'emploi.

Retenue syndicale

- 6.03 La Ville retient sur la paie de chaque salarié, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat et remet une fois par mois, les sommes ainsi perçues dans les quinze (15) jours qui suivent la fin de chaque mois au trésorier du Syndicat. La Ville fournit, avec le chèque, une liste des salariés avec leur salaire et les montants retenus.

- 6.04 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.

Affichage et rencontres

- 6.05 Les représentants syndicaux peuvent s'absenter de leur travail, pour la période de temps requise, sans perte de salaire ou de bénéfice, à l'occasion:
- a) de la négociation et conciliation de la convention collective: trois (3) salariés;
 - b) de discussions avec la Ville et enquêtes relatives à des griefs: deux (2) salariés;
 - c) d'auditions de griefs en arbitrage: deux (2) salariés et le plaignant;
 - d) de rencontres entre les parties: deux (2) salariés;
 - e) lors de la préparation du projet de convention collective, la Ville libère, sans traitement, trois (3) salariés pendant trois (3) jours.
- 6.06 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 salarié.
- 6.07 Le Syndicat peut s'adjoindre un conseiller syndical de la CSN lors de rencontres avec l'employeur.

ARTICLE 6 DROITS SYNDICAUX (suite)

- 6.08 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 a lieu en dehors des heures régulières de travail.
- 6.09 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre du Syndicat peut être accompagné d'un représentant syndical lors de rencontres avec la Ville.
- 6.10 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.
- 6.11 La Ville s'engage à payer un maximum de dix (10) jours ouvrables par année cumulatifs durant la durée de la présente convention collective pour participer à des congrès ou stages d'études syndicales, et ces dix (10) jours constituent un maximum total et global de journées payées pour l'ensemble des membres du Syndicat. Toutefois, pas plus de deux (2) salariés et pas plus d'un (1) salarié 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 le salarié concerné en a formulé une demande au préalable et obtenu l'autorisation requise du Gérant.

ARTICLE 7 ANCIENNETE

- 7.01 Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en année, en mois et en jours de service total pour la Ville de tout salarié régi par les présentes. L'ancienneté de tout salarié débute à compter de la date du premier jour de travail comme salarié 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 salarié à l'essai.
- 7.02 a) L'ancienneté se perd pour l'une ou l'autre des seules raisons suivantes:
1. départ volontaire;
 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.
- b) Nonobstant toute disposition au contraire, un salarié 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.
- 7.03 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.
- 7.04 L'annexe "C" de la présente convention constitue, à la date de la signature de cette dernière, la liste officielle d'ancienneté des salariés réguliers au service de la Ville, à cette même date.
- 7.05 En application des dispositions prévues à l'article 9.03 d) des présentes, lorsqu'un salarié, 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.
- 7.06 Lorsque la Ville désire combler des postes cadres, ces postes ne sont pas couverts par la présente convention, sauf et uniquement dans le cas régi par la clause suivante:
- Si un employé laisse son poste couvert par les présentes pour occuper à la Ville un poste cadre, cet employé a un maximum de six (6) mois pour décider s'il désire conserver son nouveau poste et, en même temps, la Ville a un maximum de six (6) mois pour décider si elle conserve cet employé à ce nouveau poste. Si l'employé retourne à son ancien poste, il reprend l'ancienneté et les autres avantages qu'il avait acquis au moment de l'abandon de ce poste.

ARTICLE 7 ANCIENNETE (suite)

7.07 Dans les trente (30) jours de la signature des présentes, la Ville fournit au Syndicat la liste d'ancienneté comportant les informations suivantes:

- . le nom et le prénom
- . le statut
- . le poste occupé et le salaire
- . le service
- . la date de naissance
- . l'adresse de résidence
- . le numéro de téléphone
- . le numéro d'assurance-sociale
- . la date d'embauchage
- . l'ancienneté accumulée à la date de signature de la convention.

Par la suite, une liste est transmise au Syndicat au plus tard le premier mai de chaque année, avec les mêmes informations corrigées pour chacun des salariés et l'ancienneté accumulée au premier avril.

7.08 La liste prévue à l'article 7.06 est affichée. Cependant, elle ne comporte que les informations suivantes: nom, statut, ancienneté, poste et service.

7.09 Tout salarié peut contester son ancienneté dans les vingt (20) jours ouvrables suivant l'affichage de la liste mentionnée à l'article 7.07. La procédure de grief et d'arbitrage est alors suivie.

ARTICLE 8 COMITE DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

- 8.01 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.
- 8.02 Le Comité de relations professionnelles peut étudier toutes questions qui sont soumises à l'exception d'un grief en cours.
- 8.03 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.
- 8.04 Ce Comité formule des recommandations qui sont étudiées par la Ville, laquelle adopte les décisions nécessaires dans un délai raisonnable.

ARTICLE 9 MOUVEMENTS DE MAIN-D'OEUVRE

- 9.01 Lorsque la Ville désire combler un poste régulier 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 salariés intéressés doivent faire part de leur candidature à l'intérieur dudit délai de dix (10) jours ouvrables. Copie de cet avis d'affichage est transmise au Syndicat dans les mêmes délais.
- 9.02 Tout salarié 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.
- Avant de s'absenter pour ses vacances annuelles, un salarié peut postuler par anticipation pour un poste qui est prévu comme devant être affiché durant son absence.
- 9.03 a) Dans tous les cas de mutation et de promotion à des postes réguliers, l'ancienneté est le facteur déterminant à moins que le salarié 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 salarié, 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 le salarié s'acquitte bien des tâches relatives à ce poste.
- c) Le salarié est confirmé officiellement dans son nouveau poste après ledit délai de trois (3) mois.
- d) Le poste est accordé d'abord au salarié 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 du salarié qui remplit un poste vacant est affiché aux tableaux d'affichage durant les trois (3) jours qui suivent sa nomination.
- 9.05 Le salarié n'est pas tenu d'accepter un poste vacant et son refus n'affecte pas ses droits d'ancienneté pour l'avenir.

ARTICLE 9 MOUVEMENTS DE MAIN-D'OEUVRE (suite)

- 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 10SECURITE D'EMPLOI

10.01 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.

10.02 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 le salarié concerné puisse satisfaire aux exigences normales de ce nouveau poste et qui sera connexe ou compatible avec son emploi antérieur. Le salarié a trois (3) mois pour satisfaire auxdites exigences.

Si le salarié ne satisfait pas aux exigences, il a préférence sur tout autre salarié ayant moins d'ancienneté que lui, par section syndicale, pour permuter dans une fonction égale ou inférieure qu'il est apte à remplir.

10.03 Changements technologiques

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.

La Ville informe le Syndicat autant que possible trois (3) mois à l'avance dans tous les cas qui impliquent un recyclage ou qui modifient substantiellement les méthodes de travail, exigeant ainsi des qualifications nouvelles de la part des salariés. La Ville fournit au Syndicat et aux salariés concernés tous les renseignements relatifs à de tels changements.

La Ville doit permettre au salarié concerné de s'adapter à de tels changements ou modifications en lui donnant la formation nécessaire et ce, sans perte de salaire pour le salarié concerné durant sa période de formation.

10.04 Fusion

Aucun salarié ne sera mis à pied, licencié, ni ne subira de baisse de salaire à l'occasion ou par la suite d'une fusion, annexion ou intégration totale ou partielle de la Ville avec toute autre division ou regroupement sous quelque forme que ce soit.

ARTICLE 11 HORAIRE DE TRAVAIL11.01 Service des travaux publics

La semaine de travail régulière pour tous les salariés du service des travaux publics, est de quarante (40) heures, réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures du lundi au vendredi inclusivement. Ces heures de travail se répartissent comme suit:

- . de 7h30 à 16h30 dont une (1) heure sans solde pour le repas;
- . l'heure normale de repas est de midi à treize (13) heures.

11.02 La cédule des heures de travail de l'équipe de nuit des mécaniciens du garage municipal est de 23h à 8h incluant une (1) heure sans solde pour le repas. Aucun salarié ne devra être laissé seul durant le travail de nuit.

11.03 La Ville peut constituer, au besoin, une équipe de nuit, soit de 11h15 à 7h15 pour la période où les patinoires extérieures doivent être installées et entretenues. La Ville doit donner aux salariés concernés un préavis de vingt-quatre (24) heures et une période de décalage minimum de vingt-quatre (24) heures entre la fin d'une période de travail et le début de la nouvelle période de travail. Si le décalage ou le préavis ne sont pas respectés, les dispositions du temps supplémentaire s'appliquent. Les salariés travaillant sur cette cédule de nuit sont choisis en tenant compte de l'ancienneté.

11.04 Nonobstant les dispositions de l'article 11.01, les heures régulières de travail des salariés 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 12 "Temps supplémentaire", s'appliquent.

11.05 Les modalités de l'article 11.02 ne doivent pas avoir pour effet de réduire le salaire régulier hebdomadaire du salarié concerné.

ARTICLE 11 HORAIRE DE TRAVAIL (suite)11.06 Salariés de l'aréna

La semaine de travail pour les salariés de l'aréna comportera quarante (40) heures, réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures, tel que stipulé à la cédule de travail qui apparaît à l'annexe "F" des présentes.

Les sept (7) jours de la semaine sont des jours ouvrables et les salariés travaillent régulièrement sur la même cédule de travail qui apparaît à l'annexe "F" des présentes.

Si l'employeur a besoin de déplacer un salarié sur une autre cédule temporairement, il doit aviser le salarié affecté, vingt-quatre (24) heures à l'avance.

Si cet avis n'est pas respecté et si le salarié change de cédule à moins de vingt-quatre (24) heures d'avis préalable, il est payé au taux supplémentaire durant cette première journée.

11.07 Préposé aux machines et opérateur

Le préposé aux machines et opérateur continue d'être payé sur base hebdomadaire sans rémunération additionnelle pour le surtemps. Les articles de la convention relatifs à l'horaire de travail et au temps supplémentaire ne s'appliquent pas. Il se conforme à l'horaire de travail préparé par le Surintendant du service des parcs et équipements. Il agit également comme opérateur-concierge.

11.08 Salariés de bureau

La semaine régulière de travail pour les salariés de bureau est de trente-trois heures et trois quarts (33½) réparties en cinq (5) jours ouvrables, du lundi au vendredi inclusivement, et les heures de travail sont réparties comme suit:

. huit (8) heures par jour ouvrable moins une heure et un quart (¼) pour le repas du midi, soit de 8h30 à 16h30.

Le commis général et messenger est préposé à l'ouverture et à la fermeture des portes. Il débute sa journée de travail quinze (15) minutes avant les autres. Ces quinze (15) minutes sont rémunérées au taux du salaire régulier.

11.09

Les horaires de travail des salariés en rotation doivent prévoir au moins deux (2) journées de congés consécutifs. Ces horaires peuvent être modifiés après entente entre les parties.

ARTICLE 11 HORAIRE DE TRAVAIL (suite)11.10 Commis aux communications au service de la police

La semaine régulière de travail des commis aux communications au service de la police est de trente-sept heures et demie ($37\frac{1}{2}$), réparties en cinq (5) jours comportant huit (8) heures par jour moins une demi-heure ($\frac{1}{2}$) pour le repas. La cédule de travail des commis aux communications apparaît à l'annexe "E" des présentes.

11.11 La semaine de travail des salariés de la bibliothèque est de trente-trois heures et trois quarts ($33\frac{3}{4}$) réparties selon une cédule déterminée après consultations entre le Directeur et les salariés.

11.12 Pause-café

- a) Les salariés des travaux publics et de l'aréna jouissent d'un repos de quinze (15) 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 10h à 10h15 et de 15h à 15h10.
- b) Les salariés de bureau ont une période de repos de dix (10) minutes au cours de chaque demi-journée de travail.

11.13 Tout salarié qui travaille pendant sa période de repas doit prendre une période de repas au plus tard deux (2) heures après sa période normale de repas.

ARTICLE 12 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 12.01 Le travail exécuté par un salarié, à la demande expresse de la Ville, en dehors de ses heures régulières de travail est considéré comme travail en temps supplémentaire.
- 12.02 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 du salarié concerné;
 - b) le dimanche ou la deuxième (2e) journée du congé hebdomadaire: taux double (200%) du salaire horaire du salarié concerné;
 - c) lors d'un congé statutaire
 - i) si le travail se situe à l'intérieur des heures cédulées pour le salarié: 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 le salarié cité au paragraphe précédent: taux double (200%) de son salaire horaire;
 - iii) si le salarié 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.
- 12.03 Tout salarié rappelé de son domicile pour effectuer un travail supplémentaire, est rémunéré pour un minimum de trois (3) heures au taux applicable, sauf s'il s'agit de temps supplémentaire fait en continuité avant ou après les heures régulières de travail, alors que le salarié n'est payé que pour le temps fait au taux applicable.
- 12.04 Le travail en temps supplémentaire est réparti aussi équitablement que possible entre les salariés d'une même section et normalement assignés à exécuter tel travail pour lequel du temps supplémentaire est demandé. Une compilation des heures supplémentaires effectuées est fournie au Syndicat quatre (4) fois par année.
- 12.05 La compilation des heures supplémentaires de travail doit tenir compte de celles refusées par un salarié, et ce pour fins de distribution équitable.

ARTICLE 12 TEMPS SUPPLEMENTAIRE (suite)

- 12.06 Le travail en temps supplémentaire est facultatif, sauf en cas d'urgence.
- 12.07 La rémunération pour le travail en temps supplémentaire est payée en même temps que le salaire régulier.
- 12.08 Lorsque l'employeur demande à un salarié de travailler en continuité après ses heures régulières et qu'il prévoit que le salarié va travailler plus de deux (2) heures, le salarié arrête après ses heures régulières pour une durée de trente (30) minutes payées au taux applicable.
- Par la suite, le salarié a droit à un arrêt pour repas de trente (30) minutes payées à toutes les quatre (4) heures calculées après cet arrêt, pourvu qu'il travaille durant au moins une (1) heure après cet arrêt.
- En cas de rappel, le salarié a droit à une période de repas de trente (30) minutes payées après quatre (4) heures de travail pourvu qu'il travaille durant au moins une (1) heure après cet arrêt.
- Lorsqu'un salarié travaille en continuité avant ses heures régulières pour une durée de plus de deux (2) heures, il a droit à un arrêt de trente (30) minutes payées pour un repas.

ARTICLE 13 CONGES SOCIAUX

- 13.01 Tout salarié 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 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;
 - c) à l'occasion du décès du conjoint ou d'un enfant: cinq (5) jours;
 - d) à l'occasion du décès du père, de la mère, des parents adoptifs, du frère, de la soeur, du beau-père, de la belle-mère: trois (3) jours se terminant la journée des funérailles ou de la cérémonie funèbre;
 - e) 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: la journée des funérailles ou de la cérémonie funèbre.
- 13.02 Les congés prévus au sous-paragraphe b) c) d) et e) de l'article 13.01, ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé payé en vertu des présentes.
- 13.03 Dans tous les cas prévus au présent article, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat le plus rapidement possible.
- 13.04 Dans les cas de décès, les jours comptent rétroactivement et de façon consécutive à partir de la journée des funérailles ou de la cérémonie funèbre. Seuls les jours ouvrables sont compensés.
- 13.05 Le salarié 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, le salarié s'engage à remettre à la Ville le montant reçu de la Cour.
- 13.06 Tout salarié 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 le salarié 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.
- 13.07 Le mot conjoint utilisé dans cet article désigne l'homme et la femme qui sont mariés et cohabitent ou qui vivent ensemble maritalement et qui résident ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union et qui sont publiquement représentés comme conjoints.

ARTICLE 14 CONGES FERIES

- 14.01 Les jours suivants sont des jours chômés et payés au salarié 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 Grâces
 - . la veille de Noël
 - . la Fête de Noël
 - . le lendemain de Noël
- 14.02 Les salariés 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.
- 14.03 Si l'un de ces congés fériés mentionnés ci-haut tombe pendant la période de vacances d'un salarié, ce jour est ajouté au nombre de jours de vacances auxquels il a droit ou reporté à une date ultérieure, selon le choix du salarié.
- 14.04 Pour les salariés de bureau, le Conseil peut 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 sont pris par les salariés seront remis aux dates fixées par le Conseil.
- 14.05 Pour les commis aux communications au service de la police les congés fériés qui n'ont pas été pris durant l'année sont payés vers le 15 décembre de chaque année.

ARTICLE 15VACANCES ANNUELLES

- 15.01 Tout salarié 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) dix (10) jours ouvrables payés au taux de 4% de ses gains pour la période correspondante, après douze (12) mois de service continu;
 - c) quinze (15) jours ouvrables payés au taux de son salaire régulier après deux (2) ans de service continu;
 - d) vingt (20) jours ouvrables payés au taux de son salaire régulier après huit (8) ans de service continu en 1984 et 1985 et après sept (7) ans de service continu en 1986;
 - e) vingt-cinq (25) jours ouvrables payés au taux de son salaire régulier après dix-neuf (19) ans de service continu en 1984 et après dix-huit (18) ans de service continu en 1985 et 1986.
- 15.02 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. Le salarié désireux de modifier sa période de vacances après que les salariés auront arrêté leur choix respectif, ne peut se prévaloir de son ancienneté lors de son nouveau choix.
- 15.03 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.
- 15.04 La période pour jouir des vacances est comprise entre le premier (1er) juin et le quinze (15) septembre à moins que le salarié ne désire prendre ses vacances en dehors de cette période en tout ou en partie.
- 15.05 Si pour une raison ou pour une autre, un salarié 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.
- 15.06 Le salarié 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 15 VACANCES ANNUELLES (suite)

- 15.06 Le salarié, 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 au salarié 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.
- 15.07 La rémunération des vacances est remise au salarié avant son départ pour ses vacances selon son salaire régulier.
- 15.08 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.
- 15.09 Le salarié ayant droit à plus de trois (3) semaines de vacances doit prendre l'excédent de trois (3) semaines en une deuxième (2e) période, à moins que le Directeur du service n'accorde une autorisation spéciale. Ce second choix s'exerce après que les salariés du même service ont fait leur premier choix.

ARTICLE 16 CONGE ET BOURSES D'ETUDES

- 16.01 Le salarié 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.
- 16.02 Le Comité de relations professionnelles est libre d'accepter ou de refuser l'octroi de ladite bourse. S'il accepte, le salarié 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.
- 16.03 Le salarié 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) mois à douze (12) mois après la fin des cours: rembourser la moitié ($\frac{1}{2}$) dudit montant;
 - . de douze (12) mois à deux (2) ans après la fin des cours: rembourser le tiers ($\frac{1}{3}$) dudit montant.
- 16.04 Tout salarié peut, après entente entre le Syndicat et la Ville, obtenir un congé sans solde pour voyage, étude ou raisons personnelles, avec droit de retour sur son poste aux conditions suivantes:
- a) le salarié donne un préavis de trente (30) jours;
 - b) il ne peut travailler chez un autre employeur, sauf pour un organisme communautaire, social à but non lucratif;
 - c) le salarié qui désire revenir au travail avant la date prévue donne un préavis à cet effet, trente (30) jours à l'avance.

ARTICLE 17 JOURS DE MALADIE

- 17.01 Sauf s'il s'agit d'accidents de travail ou de maladie industrielle, tout salarié régulier assujéti à la présente convention bénéficie de prestations en cas d'absence pour maladie ou accident, et ce aux conditions ci-après mentionnées.
- 17.02 a) Le premier (1er) janvier de chaque année, cinq (5) jours de congé-maladie sont portés au crédit du salarié. Ces jours sont payés au salarié qui a des absences dues à la maladie selon les modalités énoncées à l'article 17.03 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 (2e) 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 cinquième (5e), sixième (6e) et septième (7e) journées ouvrables consécutives sont payées au salarié selon son taux de salaire régulier.
- 17.03 a) A chacune des absences dues à la maladie, le salarié puise à même sa réserve de cinq (5) jours et il est rémunéré pour les première (1re), deuxième (2e), troisième (3e) et quatrième (4e) journées ouvrables consécutives.
- b) A compter de la cinquième (5e) journée ouvrable d'absence consécutive et jusqu'à la septième (7e) journée inclusivement, le salarié absent par maladie reçoit une deuxième (2e) série de congés-maladie qui lui assurent son taux de salaire régulier.
- c) A compter de la huitième (8e) journée ouvrable d'absence consécutive et jusqu'à la vingt-sixième (26e) semaine d'absence inclusivement, le salarié reçoit son plein salaire.
- d) A compter de la vingt-septième (27e) semaine et jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans, le salarié est protégé par le plan d'assurance-salaire en vigueur.
- 17.04 Les dispositions ci-dessus ne doivent cependant pas faire en sorte que le salarié 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.
- 17.05 Si le salarié 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 17 JOURS DE MALADIE (suite)

- 17.06 La Ville peut toujours, si elle le désire, exiger de tout salarié qui se déclare malade, la production d'un certificat médical.
- La Ville peut également faire examiner le salarié par un médecin.
- 17.07 Le médecin de la Ville décide si l'absence du salarié est motivée et à quelle date le salarié rétabli doit reprendre son travail. En cas de conflit d'opinions entre le médecin de la Ville et le médecin du salarié, La Ville et le Syndicat choisissent un troisième (3e) médecin dont la décision est finale.
- 17.08 Dans le cas de maladie d'un membre de la famille immédiate du salarié, lorsque personne à la maison autre que le salarié ne peut pourvoir aux besoins du malade, il est loisible au salarié, 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 18 PREVOYANCE COLLECTIVE

18.01

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

- . assurance-vie: deux (2) fois le salaire de base du salarié au moment du décès;
- . mort accidentelle et mutilation: le même montant additionné;
- . décès du conjoint: 10 000\$;
- . 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: 3 000\$;
- . assurance-hospitalisation: chambre semi-privée à 100%;
- . assurance-frais médicaux: 80%
maximum: 25 000\$
franchise: 25\$ par famille ou par individu par année;
- . assurance-salaire:
 - a) court terme:
à partir du premier (1er) jour en cas d'accident et du huitième (8e) jour en cas de maladie jusqu'à la vingt-sixième (26e) semaine inclusive-ment: 66 2/3% du salaire, maximum: 300\$;

(Remarque: durant cette période, le salarié reçoit son salaire selon les modalités définies à l'article 17 "Jours de maladie" de la convention collective).
 - b) invalidité prolongée:
à partir de la vingt-septième (27e) semaine jusqu'à soixante-cinq (65) ans: 66 2/3% du salaire, maximum: 3 000\$ par 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 salariés paient la totalité de la prime d'assurance-salaire pour le court terme.
- . Copie de la police-maîtresse est transmise au Syndicat.

18.02

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

ARTICLE 18 PREVOYANCE COLLECTIVE (suite)

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

18.04 Quand la Ville connaît la décision de la compagnie d'assurance reconnaissant qu'un salarié 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 du salarié, lui verse un montant égal aux bénéfices prévus, et ce pour chaque semaine que dure l'attente du paiement de la compagnie. Quand le salarié 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.

18.05 Régime supplémentaire de rentes

La Ville s'engage d'ici un (1) an, à procéder à l'étude des demandes syndicales concernant le régime supplémentaire de rentes et à soumettre de nouvelles propositions au Syndicat.

Les parties peuvent s'adjoindre des aviseurs extérieurs.

La Ville s'engage à faire rapport chaque année au Syndicat des contributions, intérêts et argents accumulés au nom de chacun des salariés.

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

Tout nouveau salarié régulier participe obligatoirement au régime supplémentaire de rentes actuel.

ARTICLE 19 EGALITE DE TRAITEMENT

- 19.01 La Ville reconnaît au salarié l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux qui sont reconnus à l'ensemble des citoyens de ce pays.
- 19.02 Ni la Ville ni aucun salarié ne doivent faire de discrimination au sens de la Loi contre quelque salarié que ce soit et ils doivent s'opposer activement à toute telle discrimination.
- 19.03 Le salarié élu à une élection municipale, scolaire ou au conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'un centre local de services communautaires bénéficié, après avoir obtenu l'autorisation de la Ville, de congés sans paie pour des assemblées ou des activités officielles de sa fonction.

ARTICLE 20DROITS PARENTAUX

20.01

Toute salariée 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) La salariée 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 (7^e) 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 la salariée enceinte si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail.
- b) La salariée doit reprendre son travail le ou avant le quatre-vingt-dixième (90^e) jour suivant l'accouchement. En cas d'impossibilité de le faire, elle doit présenter le certificat de son médecin traitant, le tout sujet aux dispositions de l'article 17 "Jours de maladie".
- c) Pendant son congé de maternité, la salariée 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.
- d) La salariée peut en outre bénéficier d'une extension du congé de maternité sans paie de quatre (4) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

20.02

Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé de deux (2) jours ouvrables payés consécutifs ou non. Ces jours doivent être pris dans les quinze (15) jours suivant la naissance.

ARTICLE 21 SANTE ET SECURITE

21.01 La Ville et le Syndicat doivent utiliser les moyens nécessaires pour protéger la santé, le bien-être et la sécurité des salariés. 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 salariés.

21.02 La Ville continue de fournir les pièces d'habillement requises à l'exécution de travaux particuliers selon les pratiques en vigueur ainsi que les autres prévues et requises par la Loi.

Ainsi, la Ville fournit les pièces d'habillement suivantes:

a) un couvre-tout pour les travaux suivants et pour la durée de ces travaux seulement:

- . balayage des rues au balai mécanique
- . nettoyage des égouts avec l'écureur
- . entretien des stations de pompage
- . fabrication d'allonge de boîtes de service
- . travaux de peinture
- . application de la collasse
- . travaux d'entretien et de réparation des véhicules et autres pièces d'équipement
- . opération de la souffleuse.

b) Un uniforme pour les salariés travaillant à l'aréna et au garage, au besoin.

c) Des couvre-chaussures pour la pose de l'asphalte.

d) Chaussures de sécurité

La Ville fournit aux salariés des services des travaux publics et des parcs, ainsi qu'aux salariés des services du génie et d'urbanisme lorsqu'ils travaillent sur les chantiers de construction une paire de chaussures de sécurité sur présentation des chaussures usées ou brisées.

Le port des chaussures de sécurité est obligatoire pour tous les salariés énumérés dans le paragraphe précédent.

21.03 La Ville paie chaque année, au début de décembre, un montant forfaitaire de cent trente-cinq dollars (135\$) au salarié mécanicien qui fournit ses outils personnels pour exécuter son travail.

De plus, la Ville paie une prime d'assurance qui protège les outils des mécaniciens en cas de vol et de feu. Les mécaniciens doivent satisfaire aux exigences de la compagnie d'assurance en ce qui concerne la protection de leurs outils (valeur à neuf).

ARTICLE 21 SANTE ET SECURITE (suite)21.04 Accident de travail

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, le salarié 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.S.S.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.

Le choix par le salarié 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 le salarié 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. Le salarié qui n'est pas en condition de faire son option, est censé choisir le plein salaire.

Selon que le salarié 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.

Dans l'attente d'une décision de la Commission de la santé et de la sécurité du travail concernant une maladie ou un accident de travail ou une récurrence, le salarié bénéficie des avantages prévus à l'article "Jours de maladie", article 17.

21.05

Le salarié 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 salarié ayant moins d'ancienneté que lui, par section syndicale, pour permuter dans une fonction égale ou inférieure qu'il est apte à remplir.

ARTICLE 22 MESURES DISCIPLINAIRES

- 22.01 Tout salarié peut, en tout temps, durant les heures régulières de bureau, consulter son dossier officiel, après avis de douze (12) heures à son supérieur immédiat.
- 22.02 Toute mesure disciplinaire incluant le congédiement ou un renvoi doit faire l'objet d'un avis écrit adressé au salarié et contenant les raisons et les faits. Cet avis doit être remis au salarié autant que possible avant l'entrée en vigueur de la décision de la Ville, sinon le plus tôt possible après ladite décision. Copie de l'avis est transmise simultanément au Syndicat.
- 22.03 Tout salarié 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.
- 22.04 Seuls les avis dûment communiqués, par écrit, au salarié avec copie au Syndicat peuvent être mis en preuve lors d'un arbitrage.
- 22.05 Seuls les avis disciplinaires dûment identifiés comme tels peuvent être versés au dossier.
- 22.06 Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un salarié 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.
- 22.07 Une suspension n'interrompt pas le service d'un salarié.
- 22.08 Le fardeau de la preuve incombe à la Ville.
- 22.09 Tout cas de suspension, mesures disciplinaires, renvoi ou mesures administratives est un grief arbitrable. L'arbitre a juridiction pour maintenir la décision de l'employeur, l'annuler ou rendre toute autre décision qui peut lui sembler plus juste dans les circonstances, y compris de décider de toute indemnité.

Ladite indemnité est déterminée en tenant compte de ce que le salarié a pu gagner ailleurs.

ARTICLE 23PROCEDURE DE GRIEFS

- 23.01 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.
- 23.02 Tout salarié accompagné du représentant syndical de son choix a le loisir, avant de soumettre un grief, de tenter de régler le problème avec son supérieur immédiat. A défaut d'entente, la Ville et le Syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante.
- 23.03 Le Syndicat soumet, par écrit, le grief au Directeur du personnel ou à son représentant avec copie au Directeur du service concerné, dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la connaissance des faits, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui justifie le grief.
- 23.04 La Ville a trente (30) jours ouvrables pour rendre sa décision au Syndicat avec copie au salarié suite à la soumission du grief. Au cours de cette période la Ville et le Syndicat se rencontrent pour tenter de régler le grief.
- 23.05 A défaut d'accord, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la fin du délai prévu à l'article 23.04.
- 23.06 Le salarié qui a quitté son emploi conserve le droit de loger un grief relatif à toute somme due par la Ville, et ce dans les dix (10) jours ouvrables après son départ.
- 23.07 Un salarié ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété par le fait d'avoir logé ou être impliqué dans un grief.
- 23.08 Les parties, d'un commun accord, peuvent par écrit déroger à la présente procédure quant au délai concerné ou à l'ordre à suivre.
- 23.09 Les délais mentionnés au présent article se calculent en jours ouvrables.
- 23.10 Il est convenu, qu'à la demande de l'une des parties, un cas qui n'est pas réglé lors des étapes prévues par la procédure des griefs et qui est soumis à un comité d'arbitrage pourra faire l'objet d'une discussion entre les représentants des parties. Cette disposition a pour but de permettre aux parties de tenter un effort ultime pour régler le cas et éviter le recours à un comité d'arbitrage et, par le fait même, encourager le règlement des problèmes entre les parties. Par ailleurs, il n'affecte en rien les délais prévus par la procédure normale de griefs et d'arbitrage.

ARTICLE 24 ARBITRAGE

- 24.01 La partie qui désire référer un grief à l'arbitrage en avise par écrit l'autre partie.
- 24.02 Les parties peuvent tenter de s'entendre sur le choix d'un arbitre unique. A défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties peut demander au Ministère du travail et de la main-d'oeuvre de nommer un arbitre unique.
- 24.03 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.
- 24.04 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés, à parts égales par les parties.
- 24.05 La sentence est finale et lie la Ville, le Syndicat et le salarié. Elle est rendue par écrit, dans les trente (30) jours de la fin de la preuve et de l'audition, sauf circonstances particulières qui doivent y être mentionnées.
- 24.06 Chacune des parties paie également les salaires et les dépenses de ses représentants et témoins à l'exception de deux (2) représentants du Syndicat et du plaignant, libérés avec paie lors d'une audition devant l'arbitre.

ARTICLE 25SALAIRES, PRIMES, ALLOCATIONS ET CLASSIFICATIONS

25.01

Les fonctions couvertes par les certificats d'accréditation des salariés sont groupées selon les classifications telles qu'illustrées à l'annexe "A" des présentes.

Les échelles de salaire correspondant à chacune de ces classifications sont celles apparaissant aux annexes "A" et "B" des présentes.

25.02

Administration des salaires

Les salaires sont administrés selon les règles suivantes:

a) Augmentations de salaires

Il y a deux (2) sortes d'augmentations de salaires pour les salariés de bureau:

1. l'augmentation annuelle, i.e. l'augmentation correspondant à la hausse de l'échelle de salaire du salarié concerné, et qui lui est accordée les 1er janvier;
2. l'augmentation statutaire, i.e. le passage par un salarié de bureau d'un échelon à un autre, qui se fait à la date anniversaire de sa nomination dans la fonction qu'il occupe. Si un salarié est muté dans une fonction où il aura un salaire égal à son salaire précédent, il continue de changer d'échelon à la date anniversaire de sa nomination dans la fonction qu'il occupait avant sa mutation.

b) Promotion

Lors d'une promotion, le salarié de bureau promu bénéficie d'une augmentation équivalente, soit au minimum de l'échelle de salaire de sa nouvelle fonction, soit à un montant équivalent à un échelon de ladite échelle, selon le mode le plus rémunérateur.

Dans le cas où l'augmentation décrite ci-haut situe le salaire du salarié entre deux (2) échelons, ledit salaire est alors haussé afin de correspondre à l'échelon immédiatement supérieur de la classe concernée.

c) 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 de litige constitue un grief.

ARTICLE 25 SALAIRES, PRIMES, ALLOCATIONS ET CLASSIFICATIONS (suite)

25.02 d) Fonction supérieure

Lorsqu'un salarié 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 selon les modalités prévues à l'item b) à condition que ce travail temporaire dure au moins cinq (5) jours ouvrables consécutifs pour les salariés de bureau, et trois heures et demie (3½) ouvrables consécutives pour les salariés manuels.

e) Cas spécial: les commis aux communications au service de la police

Les commis aux communications au service de la police ont une semaine régulière de travail de trente-sept heures et demie (37½). En conséquence, les salaires de la classe dans laquelle ils sont classifiés sont majorés dans leur cas de 11.1% (37½h / 33¼h).

25.03 Prime de quart

Les salariés manuels exécutant leurs heures régulières de travail en soirée ou durant la nuit, en tout ou en partie, reçoivent une prime de quart pour chacune des heures de leur journée régulière de travail. Cette prime de quart ne s'applique pas au temps supplémentaire.

Les montants de la prime de quart sont les suivants:

1984: 0,42\$ l'heure
1985: 0,42\$ l'heure
1986: 0,45\$ l'heure

25.04 Prime de chef d'équipe

Le salarié 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:

1984: 0,45\$ l'heure
1985: 0,50\$ l'heure
1986: 0,50\$ l'heure

25.05 Prime de surveillant des travaux

Le salarié assigné par la Direction des travaux publics et des parcs comme surveillant des travaux exécutés par des contracteurs bénéficie d'une prime horaire pour la durée de cette assignation.

Les montants de cette prime sont les suivants:

1984: 0,45\$ l'heure
1985: 0,50\$ l'heure
1986: 0,50\$ l'heure

ARTICLE 25SALAIRES, PRIMES, ALLOCATIONS ET CLASSIFICATIONS (suite)

25.06

Allocation d'automobile

Le salarié qui doit utiliser son automobile dans l'exercice de ses fonctions, reçoit une compensation basée sur les critères suivants:

a) utilisation occasionnelle

Trente cents (0,30\$) du kilomètre.

Un montant forfaitaire annuel de 120\$ est payé aux salariés suivants qui doivent assurer leur automobile sur la base "plaisir et affaires" et en fournir la preuve à la Ville:

- . le commis général et messenger;
- . le préposé aux dépôts bancaires;
- . le préposé aux machines et opérateur.

Le commis général et messenger reçoit en plus du montant de 120\$ mentionné au paragraphe précédent, un montant forfaitaire mensuel de 115\$.

b) utilisation régulière

Une allocation annuelle garantie est versée en treize (13) versements aux salariés qui utilisent, à la demande de la Ville, leur véhicule automobile comme condition de maintien de leurs fonctions. Lesdits salariés doivent s'assurer sur la base "plaisir et affaires" et doivent fournir à la Ville une pièce justificative à cet effet.

Les fonctions et les montants d'allocation apparaissent à l'annexe "F" de la présente convention collective.

25.07

Les montants d'allocation apparaissant à l'annexe "F" et le taux au kilomètre fixé au paragraphe 25.06 a) seront ajustés le 1er janvier 1985 et 1986 selon le pourcentage d'augmentation du sous-indice "Transport privé", (région de Montréal), de l'indice des prix à la consommation de Statistique-Canada. Le pourcentage d'augmentation du 1er janvier 1985 est basé sur la moyenne arithmétique des indices mensuels du mois de novembre 1983 au mois d'octobre 1984 inclusivement par rapport à la moyenne arithmétique des indices mensuels du mois de novembre 1982 au mois d'octobre 1983 inclusivement.

Subséquentement, le 1er janvier de chaque année, le pourcentage d'augmentation des montants d'allocation et du taux au kilomètre sera calculé selon la formule prévue ci-haut mutatis mutandis.

25.08

Période de paie

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

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 26 DISPOSITIONS DIVERSES26.01 Droits acquis

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

26.02 Convention collective

La Ville remet au Syndicat un nombre suffisant de copies de la convention collective pour les salariés actuels et futurs.

26.03 Annexes et lettres d'entente

Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective et sont maintenues pour toute la durée de celle-ci.

ARTICLE 27 DUREE DE LA CONVENTION ET RETROACTIVITE

- 27.01 La présente convention collective entre en vigueur le premier (1er) janvier 1984 et le demeure jusqu'au trente et un (31) décembre 1986.
- 27.02 A son expiration, tous les bénéficiaires et conditions de travail contenus dans la présente convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.
- 27.03 Seuls les salariés réguliers ou à l'essai à l'emploi de la Ville au moment de la signature de la présente convention bénéficient, quant au salaire seulement, à compter du 1er janvier 1984, de la rétroactivité calculée selon le nombre d'heures travaillées ou payées.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé cette convention collective à Brossard, ce 27^e jour du mois de février 1984.

VILLE DE BROSSARD

Georgette Lepage
Mois
Armand Lussier

SYNDICAT DES EMPLOYES DE
VILLE DE BROSSARD (C.S.N.)

Louis D. L.
Daniel Brossard
Maurice Longtin

VILLE DE BROSSARD

ANNEXE "A"

SALAIRES ET CLASSIFICATIONS AU 1er JANVIER 1984

EMPLOYES DE BUREAU

<u>CLASSES</u>	<u>ANNEE</u>				
		<u>ECHELONS: 1984: 11,57\$</u>			
2	84-01-01	281,85\$	293,42\$	304,99\$	316,56\$
	Téléphoniste				
		<u>ECHELONS: 1984: 16,30\$</u>			
3	84-01-01	302,87\$	319,17\$	335,47\$	351,77\$
	Chaîneur				
	Commis à la trésorerie II				
	Commis-dactylographe				
	Commis général				
	Commis général et messenger				
	Dactylographe				
	Dessinateur III				
		<u>ECHELONS: 1984: 18,68\$</u>			
4	84-01-01	323,54\$	342,22\$	360,90\$	379,58\$
	Caissier				
	Commis à la cour municipale				
	Commis à la trésorerie I				
	Commis à l'évaluation				
	Commis à l'urbanisme				
	Commis aux achats				
	* Commis sénior aux travaux publics				
	Secrétaire				
		<u>ECHELONS: 1984: 18,68\$</u>			
5	84-01-01	336,29\$	354,97\$	373,65\$	392,33\$
	Agent administratif aux loisirs				
	Commis I à la cour municipale				
	Commis à la paie				
	** Commis aux communications				
	Commis-comptable II				
		<u>ECHELONS: 1984: 20,87\$</u>			
6	84-01-01	354,54\$	375,41\$	396,28\$	417,15\$
	Agent de bureau				
	Bibliotechnicien				
	** Chef d'équipe à la section communications				
	Commis-comptable I				
	Dessinateur II				
	Homme d'instrument				
	Préposé aux permis de construction II				
	Secrétaire à l'urbanisme et préposée aux plaintes				
		<u>ECHELONS: 1984: 23,16\$</u>			
7	84-01-01	390,51\$	413,67\$	436,83\$	460,00\$
	Préposé aux permis de construction I				
		<u>ECHELONS: 1984: 27,89\$</u>			
8	84-01-01	406,39\$	434,28\$	462,17\$	490,06\$
	Aide-inspecteur en bâtiments				
	Chef d'équipe				
	Commis-comptable sénior				
	Technicien en évaluation II				

A N N E X E "A"

<u>CLASSES</u>	<u>ANNEE</u>				
		<u>ECHELONS: 1984: 27,89\$</u>			
9	84-01-01	431,77\$	459,66\$	487,55\$	515,44\$
	Comptable Dessinateur I Inspecteur en bâtiments Surveillant des travaux Technicien en évaluation I				
		<u>ECHELONS: 1984: 27,89\$</u>			
10	84-01-01	464,85\$	492,74\$	520,63\$	548,52\$
	Technicien en génie II Technicien en urbanisme				
		<u>ECHELONS: 1984: 30,25\$</u>			
11	84-01-01	495,82\$	526,07\$	556,32\$	586,57\$
	Technicien en génie I				

* Le salaire du commis sénior au travaux publics est augmenté de 18.5% pour tenir compte du nombre d'heures travaillées (40h -vs- 33.75h).

Les salaires du commis sénior aux travaux publics sont les suivants:

383,39\$	405,53\$	427,67\$	449,80\$
----------	----------	----------	----------

** Les salaires des commis aux communications et du chef d'équipe à la section des communications sont augmentés de 11.1% pour tenir compte du nombre d'heures travaillées (37.50h -vs- 33.75h).

Les salaires des commis aux communications sont les suivants:

373,62\$	394,37\$	415,13\$	435,88\$
----------	----------	----------	----------

Les salaires du chef d'équipe à la section des communications sont les suivants:

393,89\$	417,08\$	440,27\$	463,45\$
----------	----------	----------	----------

A N N E X E "A"

SALAIRES ET CLASSIFICATIONS AU 1er JANVIER 1984

EMPLOYES DES TRAVAUX PUBLICS ET DE L'ARENA

<u>CLASSES</u>	<u>FONCTIONS</u>	<u>SALAIRES</u>
		<u>84-01-01</u>
		\$
2	Journalier	10,69
3	Chauffeur - classe III - voirie Homme de service Préposé aux compteurs II Préposé aux parcs II	11,19
4	Opérateur-concierge Préposé aqueduc-égouts III	11,49
5	Chauffeur - classe II - voirie Préposé aux parcs I Préposé aux magasins	11,93
6	Aide-mécanicien Chauffeur - classe I - voirie Opérateur-concierge-menuisier Opérateur - récureur d'égouts Préposé aqueduc-égouts II Préposé aux compteurs I	12,18
7	Préposé aqueduc-égouts I	12,35
8	Opérateur de pépine	12,44
9	Mécanicien Menuisier	12,88
10	Préposé aux machines et opérateur	568,43/semaine

VILLE DE BROSSARD

ANNEXE "A"

(page 4)

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

Chauffeur - classe I

Camion de 7 000 kgs et plus
Balai mécanique
Récurer d'égouts
Souffleuse
Chasse-neige
Epaneur de sel
Arroseuse

Chauffeur - classe II et préposé aux parcs I

Camion de 7 000 kgs et plus
Rouleau compresseur
Chargeur frontal

Chauffeur - classe III et préposé aux parcs II

Camion de moins de 7 000 kgs
Tracteurs Bombardier ou autres, avec ou sans accessoires
Epaneur de bithume
Moulin à gazon (Hustler ou équivalent)

Remarque

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 31 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.

La même remarque s'applique au journalier qui conduit un tracteur pour déblayer les trottoirs, lequel sera payé au taux de salaire du chauffeur - classe III à compter du 1er décembre jusqu'au 31 mars de chaque année.

Le journalier du service des parcs qui opère le moulin à gazon est rémunéré au taux de salaire du préposé aux parcs II, du 1er mai au 30 septembre.

VILLE DE BROSSARD

ANNEXE "B"

FORMULE D'INDEXATION

A compter du 1er janvier 1984, les taux de salaires sont ceux apparaissant à l'annexe "A" des présentes.

Au 1er janvier 1985 et au 1er janvier 1986, une augmentation de 3% est versée sur les taux de salaire en vigueur le 31 décembre de l'année précédente.

Pour chaque année de la convention, 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 (indice d'ensemble) de la région de Montréal publié par Statistique Canada (1981 = 100).

En 1985 et en 1986, on compare la moyenne des indices des prix à la consommation des 12 mois se terminant au mois de septembre de l'année courante avec la moyenne des indices des 12 mois correspondant de l'année précédente. La différence entre les 2 moyennes se calcule en pourcentage de la façon suivante:

$$\frac{\text{moyenne des 12 derniers mois} - \text{moyenne des 12 mois précédents}}{\text{moyenne des 12 mois précédents}} \times 100$$

De ce pourcentage est soustraite l'augmentation de salaire de 3% accordée au début de l'année. Et la différence en pourcentage constitue une augmentation forfaitaire versée au début de novembre. Ce montant forfaitaire se calcule en multipliant les salaires réguliers et supplémentaires gagnés durant l'année courante par la différence en pourcentage décrite ci-dessus. Il est versé aux salariés en service au même moment.

Pour établir le salaire régulier à partir du début de novembre et jusqu'au 31 décembre de chaque année, on additionne au salaire régulier de l'année courante la même différence en pourcentage décrite plus haut.

Cependant, si le pourcentage de l'augmentation de l'indice du coût de la vie durant l'année courante par rapport à l'année précédente est inférieur à 3%, c'est ce dernier pourcentage qui s'applique et il n'y a aucun ajustement.

A N N E X E "C"

VILLE DE BROSSARD - LISTE D'ANCIENNETE DES COLS BLANCS

<u>NOM</u>	<u>DATE D'EMPLOI</u>
ALLEN, Doris	63-11-08
BROSSEAU, Gérard	65-02-07
ROY, Clément	65-05-03
THEORET, Gilles	67-10-21
GENDRON, Tommy	68-10-30
GUEVREMONT, Aristide	69-02-17
RATHIER, Germaine	69-03-21
ROSS, Yvette	71-01-13
MOQUIN, Normand	71-03-01
DEZIEL, Claude	71-09-13
DESROSIERS, Jean-Pierre	72-06-21
BESSETTE, Paul	72-06-27
BOISLARD, Gilles	72-10-16
ALEXANDER, Norman	72-12-04
VALLIERES, Diane	74-07-19
DESBIENS, Lucien	75-05-25
MOSES, Jacques	75-10-27
HECK, Monique	76-07-05
LAURIN, Hélène	77-01-10
LOISEAU, Robert	77-01-10
AUGER, Nicole B.	77-03-14
SOUMIS, Raymond	77-04-04
OUELLET, Monique	77-05-16
BEDARD, Henriette	77-09-19
MILLETTE, Nicole	77-11-21
BOURGOIN, Anna	77-11-21
GOUPIL, Jocelyne	77-12-07
BERGERON (PARENT), Pauline	78-02-13
DUBIEN, Lise	78-06-19
BERTRAND, François	78-06-26
LONGTIN, Margo	78-10-23
TREMBLAY, Bernadette	78-10-23
BADEAU, Louise	78-10-25
WAGNER, Irène	78-11-15
BELISLE, Francyne	78-11-27
BROUILLETTE, Réjean	79-02-19
TYE, Jean-Marie	79-03-12
POISSANT, Claude	79-04-09
LAFRANCE, Michel-W.	79-05-22
HEBERT, Gilles	79-11-15
MAGNY, Diane S.	79-11-26

A N N E X E "C"

(page 2)

LISTE D'ANCIENNETE DES COLS BLANCS (suite)

<u>NOM</u>	<u>DATE D'EMPLOI</u>
REID, Jimmy	79-12-10
PAGEAU, Serge	80-01-29
BUREAU, Pierrette	80-02-11
JOBIN, Manon	80-02-16
OUELLETTE, Claude	80-03-10
ROY, Noëlla	80-06-09
MONCHAMP, Jacques	80-09-10
BOULE, Suzanne	80-10-15
NORMAND, Madeleine	80-10-15
GRAVEL, Céline	80-12-09
TETREAULT, France	80-12-09
GAGNE, Mariette	81-04-13
D'ANDRE, Thérèse	81-04-13
MURRAY, Denis	81-04-13
DAOUST, Rita	81-05-11
BEAULIEU-ROY, Cécyle	81-05-19
PAQUETTE, Marc	81-05-25
LESSARD, Francine	81-06-08
BOIVIN, Danielle	81-10-19
GAUTHIER, Line	82-02-22
DEMERS, Carole G.	82-04-13
PERRON, Huguette C.	82-06-07
PELLETIER, Marie-Andrée	82-09-20
MORIN, Sylvie	83-08-

/cd

VILLE DE BROSSARD - LISTE D'ANCIENNETE DES EMPLOYES MANUELS

<u>NOM</u>	<u>DATE D'EMPLOI</u>
ALLAIRE, Albert	63-08-21
STE-MARIE, Aurèle	65-12-01
ALLAIRE, André	65-12-12
MAINVILLE, Roch	67-10-19
LACOURSIERE, Pierre	68-09-26
ROY, Laurent	69-01-15
COUTURE, Raymond	69-06-18
BERUBE, Joseph	70-04-27
EMOND, Georges	71-02-17
PETRIN, Gérald	71-03-19
ASHBY, Fernando	71-03-22
BROSSARD, Claude	71-04-16
DESROCHERS, Jean-Marc	71-04-16
LACROIX, Normand	71-08-30
COTE, Paul-André	71-11-22
GILBERT, Romuald	71-11-22
DAIGNEAULT, Hervé	71-11-22
BOUCHARD, Pierre	72-12-09
CLOUTIER, Yves	74-04-23
VAILLANCOURT, Denis	74-04-29
AUBIN, André	75-05-04
RAIL, Robert-Yvon	75-05-05
GUERIT, Jacques	76-10-12
DUCHESNE, Roland	76-10-12
CORBIERE, Pierre	76-10-12
BOUCHARD, Daniel	76-10-12
DUBOIS, Michel	76-10-12
GILBERT, Jacques	76-10-12
DESOURDY, Denis	77-02-14
ST-ANDRE, René	77-04-26
LESSARD, Gérald	77-05-19
BRUNETTE, Raymond	77-05-30
AUGER, Ronald	77-09-12
LEVESQUE, Richard	77-09-19
LEBLANC, Michel	77-10-03
FORTIN, Nelson	78-05-18
LONG, Robert	78-09-11
MARTIN, Bernard	78-12-21
PERRON, Berthold	78-12-27
BEAULIEU, Serge	79-05-14
BOURGOIN, Réjean	79-05-14
WHITE, Pierre	79-08-27
LABELLE, Lionel	79-10-10
HINSE, Claude	79-11-12
FOURNIER, Lorenzo	80-06-09
HURTEAU, Gérard	80-06-09
LAROCHELLE, Simon	81-04-13
COTE, Réjean	81-11-09

VILLE DE BROSSARD

ANNEXE "D"

CECULE DES COMMIS AUX COMMUNICATIONS

- MOIS -																																															
- DATE -	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S												
- JOUR -																																															
* E *	H	16	16	16	16	16	H	H	8	8	8	7	8	H	H	H	23	23	23	23	23	23	23	23	H	H	15	15	15	15	15	15	15	H	H	7	7	7	7	7	7	H	H	H			
* F *	7	7	7	7	H	H	H	H	16	16	16	16	16	H	H	8	8	8	7	8	H	H	H	23	23	23	23	23	23	23	H	H	15	15	15	15	15	15	15	H	H	7	7				
* A *	15	15	15	H	H	7	7	7	7	7	7	H	H	H	H	16	16	16	16	16	H	H	8	8	8	7	8	H	H	H	23	23	23	23	23	23	23	23	H	H	15	15	15				
* B *	23	23	H	H	15	15	15	15	15	15	H	H	7	7	7	7	7	7	H	H	H	H	16	16	16	16	16	H	H	8	8	8	7	8	H	H	H	H	23	23	23	23	23				
* C *	H	H	23	23	23	23	23	23	23	H	H	15	15	15	15	15	15	H	H	7	7	7	7	7	7	H	H	H	H	16	16	16	16	16	H	H	8	8	8	7	8	H					
* D *	H	8	8	8	7	8	H	H	H	23	23	23	23	23	23	23	23	H	H	15	15	15	15	15	15	15	15	H	H	7	7	7	7	7	7	7	7	H	H	H	H	15	16	16	16	16	H

HORAIRE

- 1re relève: 23h00 à 07h00
- 2e relève: 07h00 à 15h00
- 3e relève: 08h00 à 16h00
- 4e relève: 15h00 à 23h00
- 5e relève: 16h00 à 24h00

VILLE DE BROSSARD

ANNEXE "E"

CECULE DES SALARIES DE L'ARENA

HORAIRE	DIMANCHE	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI	SEMAINES
8h00 à 16h00	1-7	6-2	6-2	1-2	1-6	1-6	2-7	1ère
16h00 à 24h00	4-7	3-1	3-1	3-4	3-4	3-4	3-7	1ère
24h00 à 8h00	7	5	5	5	5	5	7	1ère
8h00 à 16h00	2-7	6-2	6-2	1-2	2-6	2-6	1-7	2ième
16h00 à 24h00	3-7	4-1	4-1	3-4	3-4	3-4	4-7	2ième
24h00 à 8h00	7	5	5	5	5	5	7	2ième

VILLE DE BROSSARD

ANNEXE "E" (page 2)

HEURES	DIMANCHE	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI
DE	2	2	2 1	2 1	2 1	1	1
	1	1	1 2	1 2	1 2	2	2
07h30	2	2	2 1	2 1	2 1	1	1
	1	1	1 2	1 2	1 2	2	2
A	2	2	2	2	2	1 ou 2	1 ou 2
	1 ou 2	1 ou 2	2	2	2	2	2
16h30	2	2	2 1	2 1	2 1	1	1
	1	1	1	1	1	1 ou 2	1 ou 2
	1 ou 2	1 ou 2	1	1	1	1	1
	1	1	1 2	1 2	1 2	2	2
	2	2	2 1	2 1	2 1	1	1
	1	1	1 2	1 2	1 2	2	2
	2	2	2 1	2 1	2 1	1	1

CEDULE POUR LES SALARIES
DE L'ENTRETIEN DES
PISCINES

VILLE DE BROSSARD

ANNEXE "F"

ALLOCATIONS D'AUTOS

FONCTIONS

ALLOCATIONS ANNUELLES

1984
\$

1° Employés du service du génie

a) Surveillants des travaux

3 465

b) Technicien en génie I

2 725

c) Chef d'équipe

290/mois

2° Employés du service de l'évaluation

Techniciens en évaluation

2 260

3° Employés du service de l'urbanisme

a) Inspecteurs et aide-inspecteur

4 000

b) Préposé aux permis d'affaires

150/mois

4° Préposé aux dépôts bancaires

65/mois

- . Le poste de secrétaire à l'urbanisme et préposée aux plaintes est créé dans la classe 6.
- . Le poste de technicien en évaluation devient le poste de technicien en évaluation II.
- . Le poste de technicien en évaluation I est créé dans la classe 9.
- . Le poste d'agent administratif aux loisirs passe à la classe 5.
- . Le poste de commis aux achats est créé dans la classe 4.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Brossard, ce
29⁰¹ jour du mois de février 1984.

LA VILLE DE BROSSARD

Georgette Lepage
Wobeege
Armand Lussier

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA
VILLE DE BROSSARD (CSN)

Lucie D'Ami
Daniel Rouleau
marceloustin

- . Le poste de secrétaire à l'urbanisme et préposée aux plaintes est créé dans la classe 6.
- . Le poste de technicien en évaluation devient le poste de technicien en évaluation II.
- . Le poste de technicien en évaluation I est créé dans la classe 9.
- . Le poste d'agent administratif aux loisirs passe à la classe 5.
- . Le poste de commis aux achats est créé dans la classe 4.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Brossard, ce
27⁰¹ jour du mois de février 1984.

LA VILLE DE BROSSARD

Georgette Lepage
Wobeege
Armand Lussier

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA
VILLE DE BROSSARD (CSN)

Lucie D'Ami
Jamil Bouchard
maurice longtin

- . Le poste de secrétaire à l'urbanisme et préposée aux plaintes est créé dans la classe 6.
- . Le poste de technicien en évaluation devient le poste de technicien en évaluation II.
- . Le poste de technicien en évaluation I est créé dans la classe 9.
- . Le poste d'agent administratif aux loisirs passe à la classe 5.
- . Le poste de commis aux achats est créé dans la classe 4.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Brossard, ce
27⁰¹ jour du mois de février 1984.

LA VILLE DE BROSSARD

Georgette Lepage
Wobaege
Armand Lussier

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA
VILLE DE BROSSARD (CSN)

Luce D'Ami
Jamil Bouchard
maestron

- . Le poste de secrétaire à l'urbanisme et préposée aux plaintes est créé dans la classe 6.
- . Le poste de technicien en évaluation devient le poste de technicien en évaluation II.
- . Le poste de technicien en évaluation I est créé dans la classe 9.
- . Le poste d'agent administratif aux loisirs passe à la classe 5.
- . Le poste de commis aux achats est créé dans la classe 4.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Brossard, ce
29⁰¹ jour du mois de février 1984.

LA VILLE DE BROSSARD

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA
VILLE DE BROSSARD (CSN)

Georgette Lepage
Wobrecque
Armand Lussier

Luce D'Ami
Jamil Bouchard
marcelongtin

- . Le poste de secrétaire à l'urbanisme et préposée aux plaintes est créé dans la classe 6.
- . Le poste de technicien en évaluation devient le poste de technicien en évaluation II.
- . Le poste de technicien en évaluation I est créé dans la classe 9.
- . Le poste d'agent administratif aux loisirs passe à la classe 5.
- . Le poste de commis aux achats est créé dans la classe 4.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Brossard, ce
27⁰¹ jour du mois de février 1984.

LA VILLE DE BROSSARD

Georgette Lepage
M. Robitaille
Armand Lussier

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA
VILLE DE BROSSARD (CSN)

Lucie D. Lévesque
Jamil Bouchard
Marjolaine

- . Le poste de secrétaire à l'urbanisme et préposée aux plaintes est créé dans la classe 6.
- . Le poste de technicien en évaluation devient le poste de technicien en évaluation II.
- . Le poste de technicien en évaluation I est créé dans la classe 9.
- . Le poste d'agent administratif aux loisirs passe à la classe 5.
- . Le poste de commis aux achats est créé dans la classe 4.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Brossard, ce
22^o jour du mois de février 1984.

LA VILLE DE BROSSARD

Georgette Lepage
Mobuege
Armand Lussier

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA
VILLE DE BROSSARD (CSN)

Lucie D'Ami
Jamil Bouchard
maupoustin

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: Le Syndicat des employés de la Ville de Brossard (CSN)

ET: La Ville de Brossard

Objet: Absences pour maladie

Par les présentes, la Ville de Brossard s'engage à respecter la procédure suivante dans le cas de certaines absences pour maladie.

Lorsque la banque de maladie annuelle de cinq (5) jours est épuisée dans le cas d'un employé, et si cet employé doit s'absenter à nouveau par maladie durant la même année, les absences qui auraient dû être payées par la banque de maladie seront encore payées, et le temps ainsi pris et payé sera remis par du travail effectué plus tard en temps supplémentaire. Il est entendu que le travail effectué en temps supplémentaire équivaut à 150% du travail effectué en temps régulier.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Brossard,
ce 27^o jour du mois de février 1984.

VILLE DE BROSSARD

Georgette Lepage

Arnold Lussier

SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA
VILLE DE BROSSARD (CSN)

Léon D. D.

Jacques Bouchard

Margot Longtin

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: Le Syndicat des employés de la Ville de Brossard (CSN)

ET: La Ville de Brossard

Objet: Renonciation à certains griefs

Par les présentes, le Syndicat des employés de la Ville de Brossard (CSN) renonce à poursuivre les griefs suivants et les considère comme définitivement réglés.

Ces griefs sont:

1re série: les griefs 83-001 à 83-166 portant sur l'exclusion des salariés auxiliaires de l'application de la convention collective et sur le non-prélèvement de la cotisation syndicale par les mêmes salariés auxiliaires.

2e série: les griefs portant sur du travail effectué aux parcs par des salariés auxiliaires, travail qui était réclamé par les salariés réguliers comme leur étant réservé exclusivement.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Brossard,
ce 27^o jour du mois de février 1984.

VILLE DE BROSSARD

SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA
VILLE DE BROSSARD (CSN)

Georgette Lepage
Mohammed
Armand Lussier

Lucien Dube
Daniel Bouchard
maurice bouchard



Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

A.N. (305-86-01)

DÉPÔT

2213-7

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 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-11599-05
Date	Signature 86-10-24	Réception 86-11-14	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Employés de Ville de Brossard (CSN) 1601 rue Delorimier Montréal, Québec H2K 3W4	<input type="checkbox"/> Déposant Ville de Brossard 6840 Matte Brossard, Québec J4Z 2B3
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération des Employés de Services Publics Inc (CSN) Att: Louis de Guire 1601 rue Delorimier Montréal, Québec H2K 4M5	Région <u>06-06</u> Activité <u>9510(11)</u> Affiliation <u>1</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: Salaires

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/ ms	86-10-26

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

003 (113)

RECHERCHE



Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

A.N° (30718-01)

DÉPÔT

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 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances M-11599-07
Date	Signature: 86-10-24 Réception: 86-11-14	Durée: _____ Du _____ Au _____ Nombre de salariés régis par la convention collective: _____

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des employés de Ville de Brossard (CSN) 1601 rue Delorimier Montréal, QUÉBEC H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Ville de Brossard 3275 Chemin Lapinière Ville de Brossard, Québec J4Z 2B4
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input checked="" type="checkbox"/> Fédération des employés de services Publics Inc (CSN) Att: Louis de Guire 1601 Delorimier Montréal, Québec H2K 4M5	Région: <u>06-06</u> Activité: <u>9510(11)</u> Affiliation: <u>1</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 Salaires

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David/ms	86-11-26

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



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 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances M-11599-09
Date	Signature: 86-10-24 Réception: 86-11-14 Durée: Du Au 	Nombre de salariés régis par la convention collective:

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés de Ville de Brossard (CSN) 1601 Delorimier Montréal, Québec H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant Ville de Brossard 6840 Matte Brossard, Québec J4K 4X7
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération des employés de services Publics Inc (CSN) Att: M.Louis de Garie 1601 Delorimier Montréal, Québec H2K 4M5	E.V. Arena Michel Normandin Région: <u>06-06</u> Activité: <u>9510(11)</u> Affiliation: <u>1</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	
<p>ENTENTE: Salaires</p>	
Pour le commissaire général du travail	
Signature: Pierrette David/ms	Date: 86-11-26

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

E N T E N T E

intervenue

entre: la Ville de Brossard

et: le Syndicat des employés de la Ville de Brossard (CSN)

86 NOV 14 12 49
BUREAU DU COMMISSAIRE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

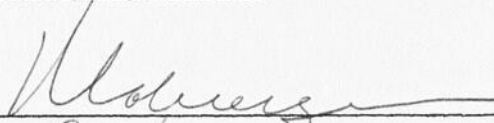
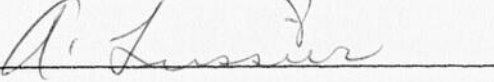
Conformément à l'annexe "B" de la convention collective présentement en vigueur entre les deux (2) parties, celles-ci conviennent que les salaires effectifs à compter du début de novembre 1986, sont ceux qui apparaissent en annexe aux présentes.

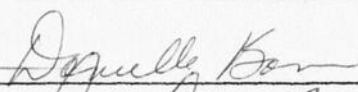


EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Brossard,

ce 24e jour du mois d' octobre 1986.

VILLE DE BROSSARD

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE LA
VILLE DE BROSSARD (CSN)

VILLE DE BROSSARD

ANNEXE "A"

SALAIRES ET CLASSIFICATIONS AU 1er NOVEMBRE 1986

EMPLOYES DE BUREAU

CLASSES	ANNEE	ECHELONS: 1986: 12,61\$			
2	86-11-01	307,14\$	319,75\$	332,36\$	344,97\$
	Téléphoniste				
		ECHELONS: 1986: 17,76\$			
3	86-11-01	330,05\$	347,81\$	365,57\$	383,33\$
	Chaîneur				
	Commis à la trésorerie II				
	Commis-dactylographe				
	Commis général				
	Commis général et messenger				
	Dessinateur III				
	Téléphoniste-réceptionniste				
		ECHELONS: 1986: 20,35\$			
4	86-11-01	352,57\$	372,92\$	393,27\$	413,62\$
	Caissier				
	Commis à la cour municipale				
	Commis à la police				
	Commis à la trésorerie I				
	Commis à l'évaluation				
	Commis à l'urbanisme				
	Commis aux achats				
	* Commis sénior aux travaux publics				
	Secrétaire				
		ECHELONS: 1986: 20,35\$			
5	86-11-01	366,47\$	386,82\$	407,17\$	427,52\$
	Agent administratif aux loisirs				
	Commis I à la cour municipale				
	Commis à la paie				
	** Commis aux communications				
	Commis-comptable II				
		ECHELONS: 1986: 22,74\$			
6	86-11-01	386,35\$	409,09\$	431,83\$	454,57\$
	Agent de bureau				
	Bibliotechnicien				
	** Chef d'équipe à la section communications				
	Commis-comptable I				
	Dessinateur II				
	Homme d'instrument				
	Préposé aux permis de construction II				
	Secrétaire à l'urbanisme et préposée aux plaintes				
		ECHELONS: 1986: 25,23\$			
7	86-11-01	425,55\$	450,78\$	476,01\$	501,24\$
	Préposé aux permis de construction I				

86 NOV 14 12 49

BUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL
MONTREAL

A N N E X E "A"

CLASSES ANNEE

ECHELONS: 1986: 30,40\$

8	86-11-01	442,85\$	473,25\$	503,65\$	534,05\$
	Aide-inspecteur en bâtiments Chef d'équipe à la section arpentage Commis-comptable sénior Technicien en évaluation II				

ECHELONS: 1986: 30,40\$

9	86-11-01	470,50\$	500,90\$	531,30\$	561,70\$
	Comptable Dessinateur I Inspecteur en bâtiments Surveillant des travaux Technicien en évaluation I				

ECHELONS: 1986: 30,40\$

10	86-11-01	506,56\$	536,96\$	567,36\$	597,76\$
	Technicien en génie II Technicien en urbanisme				

ECHELONS: 1986: 32,96\$

11	86-11-01	540,30\$	573,26\$	606,22\$	639,18\$
	Technicien en génie I				

* Le salaire du commis sénior aux travaux publics est augmenté de 18,5% pour tenir compte du nombre d'heures travaillées (40 h -vs- 33,75 h).

Les salaires du commis sénior aux travaux publics sont les suivants

417,78\$	441,91\$	466,03\$	490,15\$
----------	----------	----------	----------

** Les salaires des commis aux communications et du chef d'équipe à la section des communications sont augmentés de 11,1% pour tenir compte du nombre d'heures travaillées (37,50 h -vs- 33,75 h).

Les salaires des commis aux communications sont les suivants:

407,14\$	429,76\$	452,37\$	474,99\$
----------	----------	----------	----------

Les salaires du chef d'équipe à la section des communications sont les suivants:

429,23\$	454,50\$	479,77\$	505,03\$
----------	----------	----------	----------

1986 NOV 14 12 49

BUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU BRIVALE
MONTREAL

A N N E X E "A"

SALAIRES ET CLASSIFICATIONS AU 1er NOVEMBRE 1986

EMPLOYES DES TRAVAUX PUBLICS ET DE L'ARENA

<u>CLASSES</u>	<u>FONCTIONS</u>	<u>SALAIRES</u>
		<u>86-11-01</u>
		\$
2	Journalier	11,65
3	Chauffeur - classe III - voirie Homme de service Préposé aux compteurs II Préposé aux parcs II	12,20
4	Opérateur-concierge Préposé aqueduc-égouts III	12,52
5	Chauffeur - classe II - voirie Préposé aux parcs I Préposé aux magasins	13,00
6	Aide-mécanicien Chauffeur - classe I - voirie Opérateur-concierge-menuisier Opérateur - récurer d'égouts Préposé aqueduc-égouts II Préposé aux compteurs I	13,27
7	Préposé aqueduc-égouts I	13,45
8	Opérateur de pépinière	13,56
9	Mécanicien Menuisier	14,04
10	Préposé aux machines et opérateur	619,42/semai

86 NOV 14 12 49

BUREAU DU COMMISSAIRE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL