

*** FICHE D'IDENTITE COMMUNE ***

*NUMERO DE DOSSIER: 029322

*DISPOSITION:

----- IDENTIFICATION DES PARTIES -----

*PARTIE PATRONALE: NOM: TERREBONNE VILLE DE

ADRESSE: 86, RUE ST-ANDRE
TERREBONNE, QC (A)

CODE POSTAL: J6W3C3

CODE ACTIVITE: 9510

*PARTIE SYNDICALE: NOM: SYND. NAT.EMPL. BUREAU VILLE TERRE-
BONNE (A)

LOCAL: 00000 (A)

FEDERATION: 543

CENTRALE: 06

NO.ACC.: M03258004

----- IDENTIFICATION DU DOCUMENT -----

*PARTIE COMMUNE:

DATE SIGNATURE : 850409 (A)

DATE DE DEPOT : 850515 (A)

DATE EXPIRATION: 851231 (A)

CODE ACTIVITE : 9510

CODE MUNICIPAL : 63220

CODE DE REGION : 061

EMPL.PART.COUV. : 00

CAT.PERS.VISE : 04

TYPE UNITE NEG. : 01

ORIGINE SECT. : 4

*PARTIE SPECIFIQUE:

* A.C.C.: STAT.CONVENTION: 01

C.C.MAITRESSE : 000000

DUREE DE CONV. : 24

NBRE EMPLOYES : 000020

NATURE DE CONV. : 0

* ICTSN.: ANNEE DE CONV. :

QUESTIONNAIRE :

STAT.CONVENTION:

DUREE DE CONV.:

CATEGORIE EML.:

NB.COLS BLANCS:

NB. COLS BLEUS :

NOMBRE TOTAL :

ENTREE EN VIGUEUR :----- DATE :

ARTICLES:

REOUVERTURE: () DATE :

ARTICLES:

CLAUSE *ARTICLES* *FREQUENCE* * INDICES *

- I.V.C. : () () () ()

-FORFAIT : () ()

-GENERALE: () ()

-ENRICHI.: () ()

* ACCES-CODIF.-----* CODE - DATE -- REFERENCE -----*----- INSCRIPTION -----*

A.C.C. - 007

DATE: 850621 SEQ: 01

ICTSN. -

DATE: SEQ:

** DOSSIER MODIFIE - GENERE, VEUILLEZ INSCRIRE UN NOUVEAU NUMERO DE DOSSIER

archivé = accéd. requise: 86-02-03

E - RÉMUNÉRATION COMPENSATOIRE ET AVANTAGES FINANCIERS

RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES				RÉMUNÉRATION DES HEURES EFFECTUÉES LES JOURS DE REPOS				HEURES SUPPLÉMENTAIRES				PRIME POUR CERTAINS JOURS																			
QUOTIDIENNES		HEBDOMADAIRES		PREMIER JOUR		SECOND JOUR		JOUR FÉRIÉ CHÔME	RÉMUNÉRATION EN CONGES	DROIT DE REFUSER	ALLOCATION DE REPAS	SAMEDI	DIMANCHE																		
17	1500000000	26		35	1500000000	44	2000000000	53	09	55		56	01	58		62		68													
E1		E2		E3		E4		E5		E6		E7	1100	E8		E9		E10													
1101 - 1102A)				→		→ B)		→ C)																							
PRIME DE POSTE		PRIME TRAVAIL SALISSANT		PRIME TRAVAIL DANGEREUX		AUTRE INDEMNITE DE NUISANCE		INDEMNITE D'ISELEMENT		PRIME D'AMPLITUDE		NOMBRE D'HEURES D'ABSENCE	INDEMNITE MINIMALE DE RAPPEL			INDEMNITE DE DISPONIBILITE															
QUART DU SOIR		QUART DE NUIT										PREVUE	POUR 1 JOUR OUVRABLE	POUR 1 JOUR DE REPOS	FRAIS DE DEPLACEMENT																
17		25		31		37		45	01	46		52		58		61	1	62	200	63	150	64	200	65	09	66	190	74	1	75	0
E11		E12		E13		E14		E15		E16		E17		E18	1103	E19		E20		E21		E22		E23		E24		E25		E26	
PRIME DE RESPONSABILITE CHEF				INDEMNITE D'INTERIM				PRIME D'ANCIENNETE		BONI DE NOEL OU DE FIN D'ANNEE		ALLOCATION D'OUTILLAGE																			
				PREVUE		DUREE MINIMALE REQUISE		MONTANT																							
17		25		31	0	37		45		46		52		58		61	0	62		63	0	64		65	0	66		67		68	0
E24		E25		E26		E27		E28		E29		E30		E31		E32		E33		E34		E35		E36		E37		E38		E39	

F - RÉMUNÉRATION DU TEMPS NON TRAVAILLÉ: CONGÉS ANNUELS, JOURS FÉRIÉS

CONGÉS ANNUELS PAYÉS																																													
ACCUMULATION MOINS D'UN AN		DROIT A 2 SEMAINES		DROIT A 3 SEMAINES		DROIT A 4 SEMAINES		DROIT A 5 SEMAINES		DROIT A 6 SEMAINES		DROIT A PLUS DE 6 SEMAINES		NOMBRE MAXIMUM DE SEMAINES	BASE DE CALCUL																														
17	11100	21	12	23	00	25	07	27	12	29	20	31	0	32	06	34																													
F1		F2		F3		F4		F5		F6		F7		F8		F9																													
1301A)		→ B)		→ C)		→ D)		→		→ E)		→																																	
CONGÉS ANNUELS PAYÉS (SUITE)				JOURS FÉRIÉS ET MOBILE PAYÉS				IDENTIFICATION DES JOURS FÉRIÉS												JOURS FÉRIÉS PAYÉS																									
RÉMUNÉRATION	CHOIX DE LA PÉRIODE	EXTENSION	COÏNCIDENCE AVEC JOURS FÉRIÉS					JAN	FÉV	MARS	AVRIL	MAY	JUN	JUIL	AOUT	SEPT	OCT	NOV	DEC	JAN	FÉV	MARS	AVRIL	MAY	JUN	JUIL	AOUT	SEPT	OCT	NOV	DEC	ELIGIBILITE	SERVICE REQUIS	COÏNCIDENCE AVEC JOUR DE REPOS											
35	01	37	05	39		40	3	41	15	49		50	1	51	1	52	1	53	1	54		55		56		57		58		59		60		61	1	66	0	70	916000	74	3				
F10		F11		F12		F13		F14		F15		F16		F17		F18		F19		F20		F21		F22		F23		F24		F25		F26		F27		F28		F29		F30		F31		F32	
1306		1307		1201 - 1203																																									
CONGÉ PAYÉ EN CAS DE DÉCÈS				CONGÉ PAYÉ POUR MARIAGE		CONGÉ PAYÉ POUR DIVORCE		CONGÉ DE PATERNITE		FONCTION DE JURE		FONCTION DE TEMOIN		CONGÉ SABBATIQUE		CONGÉ - EDUCATION																													
CONJOINT OU ENFANT		FAMILLE IMMEDIATE		AUTRES LIENS DE PARENTE																																									
17	20,50	21	70,00	25	1	26	1	29	0	30	20,2	33	2	34	2	35	0																												
F19		F20		F21		F22		F23		F24		F25		F26		F27																													
1401B)		→		→		→ A)		→ C)		1405		→																																	
CONGÉ DE MATERNITE														CONGÉ PARENTAL																															
PREVU		ELIGIBILITE		SERVICE REQUIS		DURÉE TOTALE		RÉMUNÉRATION		ANCIENNETE		AVANTAGES SOCIAUX		EXTENSION		DURÉE DE LA PROLONGATION																													
37	1	38	2	39	9,4	41	1,8	43	0,4	45	2	46	2	47	2	48	5,2	50	0																										
F29		F30		F31		F32		F33		F34		F35		F36		F37		F38																											
1602										1608		→		1613		→																													

G - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

PREVUS	REOUVERTURE DE LA CONVENTION	ARBITRAGE OBLIGATOIRE	SECURITE D'EMPLOI	PREAVIS AU SYNDICAT	DUREE DU PREAVIS	COMITE CONJOINT	FINANCEMENT DES PROGRAMMES	ALLOCATION DE RELOCALISATION	MAINTIEN DU TAUX DE SALAIRE
17	19	21	25	29	33	37	42	47	52
1	1	1	2	1	8 000	3	1	1	2
G01	G02	G03	G04	G05	G06	G07	G08	G09	G10
2301		2300		2301		2300		2300	

H - PROTECTION DU REVENU EN CAS DE MALADIE DU SALARIE

CONGES DE MALADIE						RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE						PRESTATION ASS INVALIDITÉ
PREVUS	MODE D'ACQUISITION DES CONGES DE MALADIE	ACCUMULATION MAXIMALE	REMBOURSEMENT AU DÉPART	REMBOURSEMENT À LA RETRAITE	PREVU	DURÉE DU DELAI DE CARENCE	RELATION ENTRE LES CONGES DE MALADIE	CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR	PÉRIODE MAXIMALE	MONTANT MAXIMUM		
17	18	21	24	27	28	33	37	42	47	52	55	61
1	9,9,5	0,6,10	9,9,4	2	0,2	0						
H01	H02	H03	H04	H05	H06	H07	H08	H09	H10	H11	H12	
1501		1500		2301								

I - RÉGIMES COLLECTIFS DE RETRAITE, D'ASSURANCE-VIE ET D'ASSURANCE-MALADIE COMPLÉMENTAIRE

COMITE CONJOINT AVANTAGES SOCIAUX	RÉGIME DE RETRAITE						RÉGIME COLLECTIF D'ASSURANCE-VIE						CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR AU RÉGIME COLLECTIF COMPLÉMENTAIRE	
PREVUS	PREVU	NATURE	ADMINISTRATION	INDEXATION DES PRESTATIONS	PREVU	CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR	MONTANT MAXIMUM BASE	FACULTATIF SUPPLÉMENTAIRE	MORT ACCIDENTELLE PERTE DE MEMBRE	ASS. MALADE	SOINS DENTAIRES			
17	19	21	25	29	33	37	42	47	52	55	61			
1	1	1	1	1	0			0	0					
I01	I02	I03	I04	I05	I06	I07	I08	I09	I10	I11	I12			
2901														

J - PÉRIODES DE TRAVAIL, DE REPOS ET DE REPAS

JOURS NORMAUX PAR SEMAINE		HEURES NORMALES PAR SEMAINE		HEURES NORMALES PAR JOUR		PÉRIODES DE REPOS JOURNALIER PAYÉES		DURÉE DE LA PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODES DE REPAS PAYÉES			PÉRIODES DE NETTOYAGE PAYÉES	PRÉAVIS MODIFICATIONS DES HORAIRES	HORAIRE FLEXIBLE	SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE
COLS BLEUS	COLS BLANCS	COLS BLEUS	COLS BLANCS	COLS BLEUS	COLS BLANCS	PREVUES	CIRCONSTANCES	DURÉE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	PREVUES	CIRCONSTANCES	DURÉE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	PAYÉES	DES HORAIRES		
17	19	21	25	29	33	37	41	47	52	55	61	66	67	68	
01	0,6	9,9,9,3	9,9,9,5	9,9,9,2	9,9,9,4	20,30	9,9,5	0				0	0	0	
J01	J02	J03	J04	J05	J06	J07	J08	J09	J10	J11	J12	J13	J14	J15	
1001 1003		7		1004		1009 1501									

K - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

PREVU	COMITE CONJOINT	CONGÉ POUR SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL			DROIT DE REFUSER TRAVAIL DANGEREUX										ACCIDENT-MALADIE PROFESSIONNELLE			
PREVU	PREVU	SALARIES LIBÉRÉS	REMUNERATION DU CONGÉ	PREVU	AUC DISP	AUC PREC	SALA RIÉ	SYN DICAT	DEL SYN	COM PAR	AUTRE	MESURES DISCIPLINAIRES	REMUNERATION	FORMATION	REINTEGRATION	GARANTIE DE TRAVAIL	REMUNERATION AU RETOUR	
17	18	19	20	22	23	24	28	31	32	33	34	35	36					
1	1	1	96	1	1			1	1			1	1	1	1	1	1	
K01	K02	K03	K04	K05	K06	K07	K08	K09	K10	K11	K12	K13						
2602																		

L - CONDITIONS DE TRAVAIL DIVERSES

ETENDUE DE L'OPÉRATION DE L'ORGANISATION	EQUIPEMENT DE SÉCURITÉ DU SALAIRE	PRÉVENTION DE L'ALCOOLISME ET AUTRES TOXICOMANIES	UNIFORMES DE TRAVAIL			FORMATION RECYCLAGE ET PERFECTIONNEMENT				GARDERIES SUR LES LIEUX	REOUVERTURE DES NÉGOCIATIONS	PROLONGATION	APPLICATION TEMPS PARTIEL	PRÉSENCE DE DISCRIMINATION																	
PREVUS	PREVUS	COMITÉ CONJOINT	AIDE FINANCIÈRE	PREVUS	COMITÉ CONJOINT	AIDE FINANCIÈRE	PREVUS	COMITÉ CONJOINT	AIDE FINANCIÈRE	PREVUS	COMITÉ CONJOINT	PREVUS	COMITÉ CONJOINT	PREVUS	COMITÉ CONJOINT	PREVUS	COMITÉ CONJOINT	PREVUS	COMITÉ CONJOINT	PREVUS	COMITÉ CONJOINT	PREVUS	COMITÉ CONJOINT	PREVUS	COMITÉ CONJOINT	PREVUS	COMITÉ CONJOINT	PREVUS	COMITÉ CONJOINT		
17	19	20	21	22	23	24	25	26	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
0	0	0	1	1	1	0,1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
L01	L02	L03	L04	L05	L06	L07	L08	L09	L10	L11	L12	L13	L14	L15	L16	L17	L18	L19	L20	L21	L22	L23	L24	L25	L26	L27	L28	L29	L30	L31	L32
3400		3701		4010(F)																											

Codificateur ⁶⁷ 0108

Louis Jérest

Date ⁷⁰ 25/09/09

Vérificateur ⁷⁶ 0170

Denis Duchêne



Code de transaction	A01 Numéro de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	31 0293228	810605

Carte	Nom de la partie patronale A03	A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	TERREbonne ville de	831231	810527	9510
A2				Employeur
A3	86 ST-André TERREbonne	A08 No. C.C. maîtresse	A10 Numéro d'accréditation	A11 Nombre d'employés
	Code postal			
	J6W3C3		N03258004000015	
Carte	Nom de la partie syndicale A09	A12 Code d'activité		
A4	synd. NATIONAL DES empl. de bureau	9510		
A5	Ville de TERREbonne	Convention		

Sout. adm. achisé; accid. résignée; 86-02-03

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel vise	Nature	Durée
				Municipalité	Région					
A13 01	A14 01	A15 08	A16 543	A17 6302	A18 061	A19 4	A20 00	A21 04	A22	A23 24
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (promoteur) 04 Sentence arbitrale (policiers pompiers) 05 Sentence arbitrale (volontaire) 99 Autre disposition	01 Un employé un étab. un syndicat un certif. 02 Un empl. un étab. plus synd. plus certif. 03 Un empl. plus étab. un syndicat un certif. 04 Un empl. plus étab. un synd. plus certif. 05 Plus empl. un étab. un synd. plus certif. 06 Plus empl. plus étab. un synd. plus certif. 07 Plus empl. plus étab. plus synd. plus certif. Secteur parapublic 08 Provinciale éducation 09 Provinciale santé 10 Rég. Locale éducation 11 Rég. Locale santé 99 Autre disposition	01 Sans objet 02 FAT-001 03 FAT-02H-CTC 04 CTC 05 CLO 06 CSC 07 CSO 08 CSN 09 FTQ 10 LPA 11 Indépendant internat. 12 Indépendant national 13 Indépendant provinc. 14 Indépendant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en référant à la liste prévue à cet effet	Inscrire le code de la localité en référant au relevé alphabétique des municipalités du RSQ	010 Bas St-Laurent 020 Saguenay - Lac St-Jean 030 Québec 040 Mauricie - Bas St-Laurent 050 Estrie 061 Montréal-Nord 062 Montréal-Sud 063 Montréal-Metro 070 Outaouais - Hull 080 Nord-Ouest 090 Gâté-Nord 100 Nouveau Québec Plusieurs régions 960 Inter-Régional 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Semi-Public 4 Secteur privé 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Casiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livraisons 04 Casiers et vendeurs 05 Chauffeurs-voiture 06 Mécanic. et emp. garage 07 Hommes d'entrepôt 08 Chauffeurs et mécaniciens 09 Chauffeurs et estrop. 10 Enseignants 11 Gardiens de sécurité 12 Infirmeries 13 Policiers municipaux 14 Pompiers municipaux 15 Policiers et pompiers 16 Mécaniciens et assist. 17 Bucheons et emp. camp 18 Entretien ménage 99 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professions 03 Technicien 04 Soutien administratif 05 Commerce alimentaire 06 Services 07 Production 08 Invoies 09 Professionnel et techn. 10 Prof. et soutien adm. 11 Techn. et soutien adm. 12 Prof. techn. et sout. adm. 13 Production et sout. adm. 14 Ouvrier et sout. adm. 99 Autres catégories		
Carte	Codificateur	Date				Vérificateur				
A6 008	100	810825				102		004		



CODE DE CARTE

CODE DE TRANSACTION	NUMÉRO DE LA CONVENTION	DATE DE DÉPÔT	
40 CRÉATION 41 RENOUELEMENT	41 0,2 9,3 2,2	8/10/16 0,5	7510
La Ville de Terrebonne Syndicat national des Empl. de Bureau Ville de Terrebonne (c.s.n.) (Secteur adm.)			

B - PRÉSENCE DU SYNDICAT COMME INSTITUTION AU SEIN DE L'ENTREPRISE

ADHESION SYNDICALE	COMITÉ CONJOINT RELATIONS DU TRAVAIL	BRIS DES LIGNES DE PIQUETAGE	SOUS-TRAITANCE	LIBÉRATION À PLEIN TEMPS À DES POSTES ÉLECTIFS SYNDICAUX				CONGES ACCORDÉS POUR ACTIVITÉS INTERNES DU SYNDICAT																																			
				PRÉVUE	NOMBRE MAX LIBÉRÉS	ANCIENNETÉ	AVANTAGES SOCIAUX	PRÉVUE	REMUNÉRATION DU CONGE	NORME/NOMBRE	NORME/NOMBRE DE JOURS ACCORDÉS																																
17	18	22	23	24	25	27	28	32	36	37	41																																
2			5					1	9	3	3																																
B01	B02	B03	B04	B05	B06	B07	B08	B09	B10	B11	B12																																
501-02				2201				702-03																																			
NÉGOCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE				PROCÉDURE DE RÉGLEMENT DES GRIEFS				PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE				ARBITRAGE																															
PRÉVUE	REMUNÉRATION DES CONGES	NORME/NOMBRE	CONGES REMUNÉRÉS	1 ^{re} ÉTAPE	DÉPÔT PAR EMPLOYEUR	DÉLAI DE RIGUEUR	PRESCRIPTION	NOMBRE D'ÉTAPES	COMITÉ BIPARTITE	ÉTAPE	ÉVAL.	ÉVAL.	ÉVAL.	ÉVAL.	ÉVAL.	ÉVAL.	ÉVAL.	ÉVAL.	ÉVAL.	ÉVAL.	ÉVAL.																						
42	46	50	52	53	55	56	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74																						
1	2	0,2	4	0,8		1	0,10	1	2	X				9	1			1,2	0,5	0																							
B13	B14	B15	B16	B17	B18	B19	B20	B21	B22	B23	B24	B25	B26	B27	B28	B29	B30	B31	B32	B33	B34																						
701				701				2302				2302				2302				2302				2304				2402				2403				2505				2404			

C - MOUVEMENTS DE PERSONNEL, PROTECTION ET CONTENU DE L'EMPLOI

C.C. MOUVEMENTS DE PERSONNEL	PÉRIODE DE PROBATION	ANCIENNETÉ ET PROMOTION			ANCIENNETÉ ET MISE À PIED				ANCIENNETÉ ET SUPPLANTATION	DROIT DE SUPPLANTATION	ANCIENNETÉ PRIVILÉGIÉE	ANCIENNETÉ ET MALADIE	AFFICHAGE DES POSTES	POLITIQUE POUR ÂGES OU HANDICAPÉS	PROTECTION JUDICIAIRE	ÉVALUATION DES FONCTIONS	ÉVALUATION DES INDICATEURS
		CONSERVATION DE L'EMPLOI	AIRE	IMPORTANCE	AIRE	IMPORTANCE	PRÉAVIS	MAINTIEN DES DROITS									
17	18	22	23	24	25	27	28	32	36	37	41	42	46	50	52	53	55
	4 006	3	2	3	1			8 000				8 000	1 005				1
C01	C02	C03	C04	C05	C06	C07	C08	C09	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18
	1702 703		1604	1705	1604	1803-4		1602-03				1602-03	1702				1701

D - PRATIQUES SALARIALES ET SÉCURITÉ DU REVENU EN CAS DE MISE À PIED

REMUNÉRATION AU RENDEMENT	AJUSTEMENT DU SALAIRE VS. S.M.	GARANTIE DU TRAVAIL	TEMPS DE DÉPLACEMENT PAYÉ	SALAIRE ASSURÉ				INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE												
				BRIS DE MACHINE	MAUVAISE TEMPÉRATURE	TEMPÊTE	AFFECTATION TEMPORAIRE	PRÉVUE	MÉTHODE DE CALCUL	MONTANT CENTS IPC										
17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	26										
								1	4	2										
D01	D02	D03	D04	D05	D06	D07	D08	D09	D10	D11										
				36.05																
INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE (SUITE)		PARTAGE DU TRAVAIL	INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI				ÉVÉNEMENTS (D18)				PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE CHÔMAGE									
FRÉQUENCE D'AJUSTEMENT	INTÉGRATION AU SALAIRE		PRÉVUE	PÉRIODE DE SERVICE REQUISE	MODE D'ACCUMULATION	PERIODE	PERIODE	PERIODE	PERIODE	PERIODE	PERIODE	PERIODE	PERIODE	PERIODE	PERIODE					
34	35	36	37	38	42	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58
5	4											50		52						1
D12	D13	D14	D15	D16	D17	D18	D19	D20	D21	D22	D23	D24	D25	D26	D27	D28	D29	D30	D31	D32
36.05												17.01								

G - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

PREVUS	REOUVERTURE DE LA CONVENTION	ARBITRAGE OBLIGATOIRE	SECURITE D'EMPLOI	PREAVIS AU SYNDICAT	DUREE DU PREAVIS	COMITE CONJOINT	FINANCIEMENT DES PROGRAMMES	ALLOCATION DE RELOCALISATION	MAINTIEN DU TAUX DE SALAIRE
17	19	21	25	29	33	37	42	47	52
1	1	1	2	1	8 0 0 0	2	3	1	
G01	G02	G03	G04	G05	G06	G07	G08	G09	G10
21 01			21 02			32 01	21 01	21 01	21 02

H - PROTECTION DU REVENU EN CAS DE MALADIE

CONGES DE MALADIE					REGIME D'ASSURANCE SALAIRE							PRESTATION ASS INVALIDITE
PREVUS	MODE D'ACQUISITION DES CONGES DE MALADIE	ACCUMULATION MAXIMALE	REBOURSEMENT AU DEPART	REBOURSEMENT A LA RETRAITE	PREVU	DUREE DU DELAI DE CARENCE	RELATION ENTRE LES CONGES DE MALADIE	CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR	PERIODE MAXIMALE	MONTANT MAXIMUM		
17	19	21	25	29	33	37	42	47	52	55	61	
1	1	1 0 9 9 1 7	2	0 2	1	7 0 0 0	H	1 0 0 0 0	0 1 5	1 0 8 0 0 0	7 0 0 0	
H01	H02	H03	H04	H05	H06	H07	H08	H09	H10	H11	H12	
28 01-4					28 01-43			28 02	28 01-43		28 01-5	

I - REGIMES COLLECTIFS DE RETRAITE, D'ASSURANCE-VIE ET D'ASSURANCE-MALADIE COMPLEMENTAIRE

COMITE CONJOINT AVANTAGES SOCIAUX	REGIME DE RETRAITE				REGIME COLLECTIF D'ASSURANCE-VIE					CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR AU REGIME COLLECTIF COMPLEMENTAIRE	
	PREVU	NATURE	ADMINISTRATION	INDEXATION DES PRESTATIONS	PREVU	CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR	MONTANT MAXIMUM BASE	FACULTATIF SUPPLEMENTAIRE	MORT ACCIDENTELLE PERTE DE MEMBRE	ASS MALADIE	SOINS DENTAIRES
17	19	21	25	29	33	37	42	47	52	55	61
3	1	1	1	1	1	1 0 0 0 0	9 9 9 9 6		1	1 0 0 0 0	
I01	I02	I03	I04	I05	I06	I07	I08	I09	I10	I11	I12
28 06	28 03-04	27 01			28 01	28 02-A	28 01		28 01	28 02-B	

J - PERIODES DE TRAVAIL, DE REPOS ET DE REPAS

JOURS NORMAUX PAR SEMAINE		HEURES NORMALES PAR SEMAINE		HEURES NORMALES PAR JOUR		PERIODES DE REPOS JOURNALIER PAYEES		DUREE DE LA PERIODE DE REPAS		PERIODES DE REPAS PAYEES			PERIODES DE NETTOYAGE PAYEES		PREAVIS MODIFICATIONS DES HORAIRES		HORAIRE FLEXIBLE		SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMEE	
COLS BLEUS	COLS BLANCS	COLS BLEUS	COLS BLANCS	COLS BLEUS	COLS BLANCS			PREVUS	CIRCONSTANCES	DUREE TEMPS SUPPLEMENTAIRE										
17	19	21	25	29	33	37	41	47	52	55	61	66	67	68						
0 1	0 6	9 9 9 3	3 2 5 0	9 9 9 2	0 6 5 0	2 0 3 0	9 9 9													
J01	J02	J03	J04	J05	J06	J07	J08	J09	J10	J11	J12	J13	J14	J15						
ANN-B	8 0 1	*	*	*		8 0 2	8 0 1-A													

K - CONDITIONS DE TRAVAIL DIVERSES

ETENDUE DE L'OPERATION DE L'ORGANISATION	EQUIPEMENT DE SECURITE DU SALAIRE	PREVENTION DE L'ALCOOLISME ET AUTRES TOXICOMANES	UNIFORMES DE TRAVAIL			FORMATION, RECYCLAGE ET PERFECTIONNEMENT			GARDERIE SUR LES LIEUX	REOUVERTURE DES NEGOCIATIONS	PROLONGATION	APPLICATION TEMPS PARTIEL
			PREVUS	COUT D'ACHAT	COUT D'ENTRETIEN	PREVUS	COMITE CONJOINT	AIDE FINANCIERE				
17	19	21	25	29	33	37	42	47	52	55	61	66
0 0						1	1	0 1 3			1	3
K01	K02	K03	K04	K05	K06	K07	K08	K09	K10	K11	K12	K13
8 0 1 ANN-B						1 9 0 1					28 02	1 0 4

Codificateur 67 0140 *Johel* Date 70 21/12/08 Vérificateur 76 634 *J.P. Le...*

Commentaires:



N° DE LA CONVENTION COLLECTIVE 029322	TYPE DE DOCUMENT A	CODE D'ACTIVITÉ DE LA CONVENTION 9510	DATE DE DÉPÔT 8/10/05	NOM DE LA PARTIE PATRONALE Ville de Terrebonne
--	-----------------------	--	--------------------------	---

NUMÉRO DE LA VARIABLE	CODIFICATION ATTRIBUÉE	CLAUSE DE LA CONVENTION	NATURE EXACTE ET VALEUR PRÉCISE DE LA VARIABLE OU CARACTÉRISTIQUE DE LA CONVENTION COLLECTIVE QUI N'A PAS ÉTÉ CODIFIÉE
B-10	9	7.02-.03	code 2 ou 3.
B-11	3	7.02-.03	plu limité de jours payés.
B-24	9	24.02	30 jrs de l'audit.
F-14	99040999	10.01-02-03	6 jrs fériés + du 24 au 1 ^{er} janvier incl.
F-15	autres	10.01-02	de la veille de Noël au lendemain du jour de l'an incl.
F-17	9	10.01-04	code 6000 pour jrs fériés; code 4004 pour congé mobile.
J-02:04-06		8.01	excepté bibliothèque aucune précision.
J-08	999	8.01	code 090 excepté bibliothèque.
F-09	9	11.01	aucune précision
F-26	9	26.05-06	claire selon que l'employeur est partie ou non.



Code de transaction	A01 Numéro de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	3 1 0 2 9 3 2 2	9 7 9 0 7 1 9

Carte	Nom de la partie patronale A03		A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	TERREBONNE VILLE DE		8 0 1 2 3 1	7 9 0 6 1 3	9 5 1 0
A2					Employeur
A3	A04 Adresse	Code postal	A08 No. C.C. maîtresse	A10 Numéro d'accréditation	A11 Nombre d'employés
	8 6 RUE ST-ANDRE	J 6 W 3 C 3		M 0 3 2 5 8 0 0 4	0 0 0 0 1 4
	Nom de la partie syndicale A09		A12 Code d'activité		
A4	SYND. NAT. EMBL. BUREAU		9 5 1 0		
A5	VILLE DE TERREBONNE		Convention		

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipale	Région					
A13 0 1	A14 0 1	A15 0 8	A16 5 4 3	A17 6 3 0 2	A18 0 6 1	A19 4	A20 0 0	A21 0 4	A22	A23 2 4
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (première) 04 Sentence arbitrale (policiers-pompier) 05 Sentence arbitrale (volontaire) 99 Autre disposition	01 Un employeur un etab. un syndicat un certif. 02 Un empl. un etab. plus synd. plus certif. 03 Un empl. plus. etab. un syndicat un certif. 04 Un empl. plus. etab. un synd. plus. certif. 05 Plus. empl. un etab. un synd. plus. certif. 06 Plus. empl. plus. etab. un synd. plus. certif. 07 Plus. empl. plus. etab. plus. synd. plus. certif. Secteur parapublic 08 Provinciale éducation 09 Provinciale santé 10 Rég-Locale éducation 11 Rég-Locale santé 99 Autre disposition	01 Sans objet 02 FAT COI 03 FAT COI CTC 04 CTC 05 CEQ 06 CSC 07 CSD 08 CSN 09 FTQ 10 UPA 11 Indépendant internat. 12 Indépendant national 13 Indépendant provinc. 14 Indépendant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en référant à la liste prévue à cet effet	Inscrire le code de la localité en référant au relevé alphabétique des municipalités du BSQ	010 Bas-St-Laurent 020 Saguenay — Lac-St-Jean 030 Gaspésie 040 Montserrat — Bas-Francis 050 Estrie 061 Montréal-Nord 062 Montréal-Sud 063 Montréal-Métro 070 Outaouais — Hull 080 Nord-Ouest 090 Côte-Nord 100 Nouveau-Québec Plusieurs régions 960 Inter-Régionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Privé Public 4 Secteur privé 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Callers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livriers 04 Cassiers et vendeurs 05 Chauffeurs véhicule 06 Mécanic. et emp. garage 07 Hommes d'entrep. 08 Chauffeurs et mécanic. 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de sécurité 12 Informaticiens 13 Policiers municipaux 14 Pompier municipaux 15 Policiers et pompier 16 Mesureurs et assist. 17 Bûcherons et emp. camp 18 Entretien ménager 99 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadres 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce alimentaire 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn. 10 Prof. et soutien adm. 11 Techn. et soutien adm. 12 Prof. techn. et sout. adm. 13 Production et sout. adm. 14 Ouvrier et sout. adm. 99 Autres catégories		
Carte	Codificateur	Date				Verificateur				
A6	0 0 6	7 9 1 0 1 1 7				0 0 2				



CODE DE CARTE

CODE DE TRANSACTION	NUMERO DE LA CONVENTION	DATE DE DÉPÔT
40 CRÉATION 41 RENOUELEMENT	1 3 4,1 0,2,9,3,2,2	9 7,9 0,7 1,9 9510

B - PRÉSENCE DU SYNDICAT COMME INSTITUTION AU SEIN DE L'ENTREPRISE

ADHESION SYNDICALE	COMITE CONJOINT RELATIONS DU TRAVAIL	BRIS DES LIGNES DE PIQUETAGE	SOUS-TRAITANCE	LIBÉRATION À PLEIN TEMPS À DES POSTES ÉLECTIFS SYNDICAUX				CONGÉS ACCORDÉS POUR ACTIVITÉS INTERNES DU SYNDICAT			
				PRÉVUE	NOMBRE MAX LIBÉRÉS	ANCIENNETÉ	AVANTAGES SOCIAUX	PRÉVU	RÉMUNÉRATION DU CONGÉ	NORME/NOMBRE	NORME/NOMBRE DE JOURS ACCORDÉS
17 2	18	22	23 9	24	25 1	27	28	32 1	36 9	37 3	41 3
B01 5.01.02	B02	B03	B04 22.01	B05 *	B06	B07	B08	B09 7.02.03	B10 x	B11	B12

B 1

NÉGOCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE			PROCÉDURE DE RÉGLEMENT DES GRIEFS							PROCÉDURE ACCELERÉE			ARBITRAGE						
PRÉVU	RÉMUNÉRATION DES CONGÉS	NORME/NOMBRE	CONGÉS REMUNÉRÉS	1 ^{re} ÉTAPE	DÉPÔT PAR EMPLOYEUR	DÉLAI DE RIGUEUR	PRESCRIPTION	NOMBRE D'ÉTAPES	COMITÉ BIPARTITE	TRAV.	COL.	LONG.	IND.	ALTRA.	DÉLAI/ SENTENCE	ÉTENDUE DE LA JURIDICTION	SANCTIONS DISCIPLINAIRES	RETRAIT DES MENTIONS	PAYÉ PAR L'EMPLOYEUR
42 1	46 2	50 0,2	52 4	53 0,8	55	56 1 0,1,0	60 1	61 2	62	63 x x	64	65	66	67	68 9	69 2	70	71 1,2 0,5,0	73
B13 7.01(a)	B14	B15	B16 7.01(b)	B17 23.02(a)	B18	B19 23.02(b)	B20	B21	B22	B23 *	B24 x	B25 -03	B26 24.01	B27	B28 25.05	B29	B30	B31 27.04	B32

C - MOUVEMENTS DE PERSONNEL, PROTECTION ET CONTENU DE L'EMPLOI

C.C. MOUVEMENTS DE PERSONNEL	PÉRIODE DE PROBATION	ANCIENNETÉ ET PROMOTION			ANCIENNETÉ ET MISE À PIED				ANCIENNETÉ ET SUPPLANTATION	DROIT DE SUPPLANTATION	ANCIENNETÉ PRIVILÉGIÉE	ANCIENNETÉ ET MALADIE	AFFICHAGE DES POSTES	POLITIQUE POUR ÂGES OU HANDICAPÉS	PROTECTION JUDICIAIRE	ÉVALUATION DES EMPLOIS	ÉVALUATION DES MOUVEMENTS
		CONSIDÉRATION DE CHANGEMENT DE CATEGORIE	AIRE	IMPORTANCE	AIRE	IMPORTANCE	PREAVIS	MAINTIEN DES DROITS									
17	18 4 0,016	22	23 3	24 2	25 3	27 1	28	32 8 0,010	36	37	41	42 8 0,010	46 1 0,015	50	52	53 2	55 1
C01	C02 4.03.18.02	C03	C04 16.01 17.05	C05 2	C06 16.01 18.03(a)	C07 1	C08	C09 18.03(b) 16.03	C10 x	C11	C12	C13 28.01.4(a) 16.03	C14 17.02	C15	C16	C17 3.01.02	C18 17.11

C 1

D - PRATIQUES SALARIALES ET SÉCURITÉ DU REVENU EN CAS DE MISE À PIED

RÉMUNÉRATION AU RENDEMENT	AJUSTEMENT DU SALAIRE VS. S.M.	GARANTIE DU TRAVAIL	TEMPS DE DÉPLACEMENT PAYÉ	SALAIRE ASSURÉ				INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE			
				BRIS DE MACHINE	MAUVAISE TEMPÉRATURE	TEMPÊTE	AFFECTATION TEMPORAIRE	PRÉVUE	MÉTHODE DE CALCUL	MONTANT. CENTS - IPC	
17	18	19 5	20	21	22	23	24	25	26	28	
D01	D02	D03 4.01-18.01	D04	D05	D06	D07	D08	D09	D10	D11	

D 1

INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE (SUITE)		PARTAGE DU TRAVAIL	INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI				ÉVÉNEMENTS(D18)				PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE CHÔMAGE					
FREQUENCE D'AJUSTEMENT	INTÉGRATION AU SALAIRE		PRÉVUE	PÉRIODE DE SERVICE REQUISE	MODE D'ACCUMULATION	ÉVALUATION DES EMPLOIS	LIEN FORMÉ	SECRET	NO. TRANS.	DE SÉLECTION	ALTRA.	NOMBRE MAXIMUM DE SEMAINES	PRÉVUE	CAISSE	PÉRIODE DE SERVICE	INDEMNITÉ SUPP. ACC. DU TRAVAIL
34	35	36	37	38	42	44	45	46	47	48	49	50	52	53	54	58 1
D12	D13	D14	D15	D16	D17	D18	D19	D20	D21	D22	D23	D24	D25	D26	D27	D28 14.01

E - RÉMUNÉRATION COMPENSATOIRE ET AVANTAGES FINANCIERS

RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES				RÉMUNÉRATION DES HEURES EFFECTUÉES LES JOURS DE REPOS				HEURES SUPPLÉMENTAIRES				PRIME POUR CERTAINS JOURS																	
QUOTIDIENNES		HEBDOMADAIRES		PREMIER JOUR		SECOND JOUR		JOUR FÉRIÉ CHÔME		RÉMUNÉRATION EN CONGÉS		DROIT DE REFUSER		ALLOCATION DE REPAS		SAMEDI		DIMANCHE											
17		26		35		44		53		55		56	57	61		67													
E1	1500000000			1500000000		1500000000		111				1																	
E01	903a)			903a)		903a)		903b)				905																	
PRIME DE POSTE				PRIME TRAVAIL DANGEREUX				INDEMNITÉ D'ISOLEMENT				INDEMNITÉ MINIMALE DE RAPPEL				INDEMNITÉ DE DISPONIBILITÉ													
QUART DU SOIR		QUART DE NUIT		PRIME TRAVAIL SALISSANT		AUTRE INDEMNITÉ DE NUISANCE		DÉPART (HEURE)		FIN (HEURE)		DURÉE (JOURS)		AUTRE		PRIME D'AMPLITUDE		NOMBRE HEURES INDEMNITÉ DE PRÉSENCE		PRÉVUE		POUR 1 JOUR OUVRABLE		POUR 1 JOUR DE REPOS		FRAIS DE DÉPLACEMENT		INDEMNITÉ DE DISPONIBILITÉ	
17		25		31		37		45	46					52		58		61	62	68		74		75					
E2									X									1	200150	200150		1							
E11																		904											
PRIME DE RESPONSABILITÉ CHEF				INDEMNITÉ D'INTERIM				PRIME D'ANCIENNETÉ				BONI DE NOËL OU DE FIN D'ANNÉE				ALLOCATION D'OUTILLAGE													
				PRÉVUE				DURÉE MINIMALE REQUISE				MONTANT																	
17				25	31			37						45		46								52					
E3																													

F - RÉMUNÉRATION DU TEMPS NON TRAVAILLÉ: CONGÉS ANNUELS, JOURS FÉRIÉS

CONGÉS ANNUELS PAYÉS														NOMBRE MAXIMUM DE SEMAINES		BASE DE CALCUL																	
ACCUMULATION MOINS D'UN AN		DROIT À 2 SEMAINES		DROIT À 3 SEMAINES		DROIT À 4 SEMAINES		DROIT À 5 SEMAINES		DROIT À 6 SEMAINES		DROIT À PLUS DE 6 SEMAINES																					
17		21		22		24		26		28		30		31		33																	
F1	11010		3	03		08		13						05		0																	
F01	1101a)		b)	c)		d)		d)						d)																			
CONGÉS ANNUELS PAYÉS (SUITE)				JOURS FÉRIÉS ET MOBILE PAYÉS				IDENTIFICATION DES JOURS FÉRIÉS				JOURS FÉRIÉS PAYÉS																					
RÉMUNÉRATION		CHOIX DE LA PÉRIODE		EXTENSION		COINCIDENCE AVEC JOURS FÉRIÉS		1 JANV		2 JANV		VEN SAINT		1 MAI		24 JUIN		1 JUL		24 DEC		25 DEC		26 DEC		31 DEC		ELIGIBILITÉ		SERVICE REQUIS		COINCIDENCE AVEC JOUR DE REPOS	
17		36		37		38	39	47																		62	64		68				
F10	011		4			3	12040160	1111																		0190000			6				
F11	1105					1106	10.01-05																			10.06-07			10.03				
CONGÉ PAYÉ EN CAS DE DÉCÈS			CONGÉ PAYÉ POUR MARIAGE			CONGÉ PAYÉ POUR DIVORCE			CONGÉ DE PATERNITÉ			FONCTION DE JURE			FONCTION DE TÊMOIN			CONGÉ SABBATIQUE			CONGÉ - EDUCATION												
CONJOINT OU ENFANT		FAMILLE IMMÉDIATE		AUTRES LIENS DE PARENTE		25		26		29		30		33		34		35		36		36											
17		21				25	26	29	30					33		34		35															
F19	10510	70000				1	104			1011				2		9																	
F20	1201b)	b11)		c)		1201a)				1201d)			2605		2605																		
CONGÉ DE MATERNITÉ														CONGÉ PARENTAL																			
PRÉVU		ÉLIGIBILITÉ		SERVICE REQUIS		DURÉE TOTALE		RÉMUNÉRATION		ANCIENNETÉ		AVANTAGES SOCIAUX		EXTENSION		DURÉE DE LA PROLONGATION																	
17		37		38		39	41	43		45		46		47		48																	
F29	15.02	1		2		94	18	08		2		2		9		99																	
F30								15.15		15.09		15.09		15.06-13																			

G - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

PREVUS	REOUVERTURE DE LA CONVENTION	ARBITRAGE OBLIGATOIRE	SECURITE D'EMPLOI	PREAVIS AU SYNDICAT	DUREE DU PREAVIS	COMITE CONJOINT	FINANCEMENT DES PROGRAMMES	ALLOCATION DE RELOCALISATION	MAINTIEN DU TAUX DE SALAIRE
17	19	21	25	29	33	37	42	47	
1	1	1	2	1	8	2	3	1	2
G01	G02	G03	G04	G05	G06	G07	G08	G09	G10
32 01			21.02		0,010		21 02		
21.01									

H - PROTECTION DU REVENU EN CAS DE MALADIE DU SALARIE

CONGES DE MALADIE					REGIME D'ASSURANCE SALAIRE						PRESTATION ASS INVALIDITE
PREVUS	MODE D'ACQUISITION DES CONGES DE MALADIE	ACCUMULATION MAXIMALE	REMBOURSEMENT AU DEPART	REMBOURSEMENT A LA RETRAITE	PREVU	DUREE DU DELAI DE CARENCE	RELATION ENTRE LES CONGES DE MALADIE	CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR	PERIODE MAXIMALE	MONTANT MAXIMUM	
17	19	21	25	29	33	37	42	47	52	55	61
1	1,0	9,97	2	0,2	1	7	2	1,00000	0,1,5	1,08000	7,500
H01	H02	H03	H04	H05	H06	H07	H08	H09	H10	H11	H12
28.0140					28.0140			28.020			28.013

I - REGIMES COLLECTIFS DE RETRAITE, D'ASSURANCE-VIE ET D'ASSURANCE-MALADIE COMPLEMENTAIRE

COMITE CONJOINT AVANTAGES SOCIAUX	REGIME DE RETRAITE					REGIME COLLECTIF D'ASSURANCE-VIE					CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR AU REGIME COLLECTIF COMPLEMENTAIRE	
	PREVU	NATURE	ADMINISTRATION	INDEXATION DES PRESTATIONS		PREVU	CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR	MONTANT MAXIMUM BASE	FACILITATIF SUPPLEMENTAIRE	MORT ACCIDENTELLE PERTE DE MEMBRE	ASS MALADIE	SOINS DENTAIRES
17	19	21	25	29	33	37	42	47	52	55	61	
4	1	1	1	1	1	1	1,00000	9,999,6		1	1,00000	
I01	I02	I03	I04	I05	I06	I07	I08	I09	I10	I11	I12	
28.03-04	27 01				28.01 1	28.02 1			28.01 2	28.01 3		

J - PERIODES DE TRAVAIL, DE REPOS ET DE REPAS

JOURS NORMAUX PAR SEMAINE		HEURES NORMALES PAR SEMAINE		HEURES NORMALES PAR JOUR		PERIODES DE REPOS JOURNALIER PAYEES	DUREE DE LA PERIODE DE REPAS	PERIODES DE REPAS PAYEES			PERIODES DE NETTOYAGE PAYEES	PREAVIS MODIFICATIONS DES HORAIRES	HORAIRE FLEXIBLE	SEMAINE DE TRAVAIL COMPREE
COLS BLEUS	COLS BLANCS	COLS BLEUS	COLS BLANCS	COLS BLEUS	COLS BLANCS			PREVUES	CIRCONSTANCES	DUREE TEMPS SUPPLEMENTAIRE				
17	19	21	25	29	33	37	41	47	52	55	61	66	67	68
0,1	0,6	9,993	3,250	9,992	0,650	20,20	0,90							
J01	J02	J03	J04	J05	J06	J07	J08	J09	J10	J11	J12	J13	J14	J15
Annex 2 B	811					6,62	1,01							

K - CONDITIONS DE TRAVAIL DIVERSES

ETENDUE DE L'OPERATION DE L'ORGANISATION	EQUIPEMENT DE SECURITE DU SALAIRE	PREVENTION DE L'ALCOOLISME ET AUTRES TOXICOMANIES	UNIFORMES DE TRAVAIL			FORMATION, RECYCLAGE ET PERFECTIONNEMENT			GARDERIE SUR LES LIEUX	REOUVERTURE DES NEGOCIATIONS	PROLONGATION	APPLICATION TEMPS PARTIEL
			PREVUS	COUT D'ACHAT	COUT D'ENTRETIEN	PREVUS	COMITE CONJOINT	AIDE FINANCIERE				
17	19	21	25	29	33	37	42	47	52	55	61	66
						1	1	0,3			1	3
K01	K02	K03	K04	K05	K06	K07	K08	K09	K10	K11	K12	K13
						1901					3802	404

Codificateur 0,3,4 *L. J. Lefranc* Date 8,0,0,1,10,9 Vérificateur 0,3,4 *Francis Turdill*

Commentaires:



N° DE LA CONVENTION COLLECTIVE	TYPE DE DOCUMENT	CODE D'ACTIVITÉ DE LA CONVENTION	DATE DE DÉPÔT	NOM DE LA PARTIE PATRONALE
02932-2	R	9510	17 07 19	

NUMÉRO DE LA VARIABLE	CODIFICATION ATTRIBUÉE	CLAUSE DE LA CONVENTION	NATURE EXACTE ET VALEUR PRÉCISE DE LA VARIABLE OU CARACTÉRISTIQUE DE LA CONVENTION COLLECTIVE QUI N'A PAS ÉTÉ CODIFIÉE
B04	9	22.01	Avant le 1er janvier 1980, les employés de la
B10	9	7.02.03	Code 2 et 3
B23	autre	28.07	Ind. relatif à la durée de la convention
B24	9	24.02	30 jours de congé annuel
C09.13	8	11.03	Parallèle de la convention
F17	9	11.06.07	Coût fixe de l'assurance
			Coût moyen de l'assurance
			Coût des cotisations de retraite
F26	9	26.02.06	Taux net de l'impôt sur le revenu
F36	9	15.06.03	Code 2 et 3
F37	99		de 136-2-7F37=01 de 136-2-7F37=02
J06	0650	7.01	Sauf les employés de bibliothèques
F32	11	15.02	Minimum



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

DÉPÔT

Dépôt N°: **2932-2**
8 5 0 5 2 1 6

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

Certificat accordé

Dépôt refusé **02932-2**

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement 2 <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-3258-04
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
85-04-09		85-05-15		84-01-01	85-12-31	20

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Synd. National des employés de Bureau de la Ville de Terrebonne (CSN) 289 De Villemure 2e étage St-Jerome, Québec J7Z 5J5	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> La Ville de Terrebonne 86 rue St-André Terrebonne, Québec J6W 3C3
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération des employés de service Publics Inc (CSN) Att: Benoit Labeuf 289 De Villemure 2e étage St-Jerome, Québec J7Z 5J5	Région <u>06-09</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: Claudine Rochette - Viateur Grenon - Retrait de la requête (art.39) MD-126-04-84 Clauses 21.05 et 21.06	
ENTENTE: Régime de prestations supplémentaires d'assurance Chômage (P.S.C.)	
Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette/ms <i>C.C.</i>	85-05-31

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

3141 01 01

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA VILLE DE TERREBONNE



ET

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE BUREAU

DE LA VILLE DE TERREBONNE (CSN)



[Handwritten signature]

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>	<u>PAGE</u>
<u>Article 1</u> But de la convention.....	1
<u>Article 2</u> Reconnaissance et juridiction.....	2
<u>Article 3</u> Discrimination et harcèlement sexuel.....	3
<u>Article 4</u> Définition des termes.....	4
<u>Article 5</u> Régime syndical.....	8
<u>Article 6</u> Affaires syndicales et professionnelles.....	10
<u>Article 7</u> Mesures disciplinaires.....	12
<u>Article 8</u> Procédure de règlement des griefs ou de mécontentes.....	15
<u>Article 9</u> Arbitrage.....	17
<u>Article 10</u> Semaine et heures de travail.....	19
<u>Article 11</u> Travail supplémentaire.....	21
<u>Article 12</u> Jours de fête chômés et payés.....	23
<u>Article 13</u> Congé annuel payé.....	25
<u>Article 14</u> Congés sociaux.....	28
<u>Article 15</u> Absences payés en cas de maladie ou accident non-occupationnels....	31
<u>Article 16</u> Congé de maternité.....	35



<u>ARTICLE</u>	<u>PAGE</u>
<u>Article 17</u> Maladie et accident de travail.....	39
<u>Article 18</u> Ancienneté.....	41
<u>Article 19</u> Postes vacants.....	42
<u>Article 20</u> Abolition et/ou création de fonction.....	45
<u>Article 21</u> Salaires et classifications.....	46
<u>Article 22</u> Versement périodique.....	48
<u>Article 23</u> Changements techniques et autres.....	49
<u>Article 24</u> Perfectionnement professionnel.....	51
<u>Article 25</u> Droit de participation aux affaires publiques.....	52
<u>Article 26</u> Santé et sécurité.....	53
<u>Article 27</u> Travail à forfait.....	54
<u>Article 28</u> Régime d'assurance collective.....	55
<u>Article 29</u> Régime supplémentaire de rentes.....	56
<u>Article 30</u> Invalidité et réhabilitation.....	57
<u>Article 31</u> Publication.....	58
<u>Article 32</u> Allocation d'automobile.....	59
<u>Article 33</u> Annexes et lettres d'entente.....	60



<u>ARTICLE</u>	<u>PAGE</u>
<u>Article 34</u> Droits acquis.....	61
<u>Article 35</u> Validité.....	62
<u>Article 36</u> Rétroactivité.....	63
<u>Article 37</u> Durée de la convention collective.....	64
<u>Annexe "A"</u> Information à l'embauche.....	65
<u>Annexe "B"</u> Liste des personnes salariées permanentes à la date de la signature.	66
<u>Annexe "C"</u> Liste des personnes salariées régulières à la date de la signature..	67
<u>Annexe "D"</u> Liste des personnes salariées à temps partiel à la date de la signature.....	68
<u>Annexe "E"</u> Horaire de travail des personnes salariées affectées à la bibliothèque.....	69
<u>Annexe "E"</u> Horaire de travail des personnes salariées affectées au moulin neuf.....	70
<u>Annexe "F"</u> Ancienneté des personnes salariées à la date de la signature.....	71
<u>Annexe "G"</u> Fonction, classification et échelon des personnes salariées à la date de la signature.....	72
<u>Annexe "H"</u> Salaires.....	73
<u>Annexe "I"</u> Définition des tâches.....	74

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

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

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, cursive script that is difficult to decipher but appears to be a personal name.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des personnes salariées assujetties à l'accréditation syndicale émise par le Ministère du Travail de la Province de Québec en matière de conditions d'emploi, de traitements et de conditions de travail et autres sujets connexes.
- 2.02 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit d'exercer tous les droits et tous les recours que la convention collective accorde à chacun, à une partie ou à l'ensemble des personnes salariées couvertes par la présente convention collective.
- 2.03 La présente convention s'applique à toutes les personnes salariées régies par l'accréditation syndicale émise par le service du droit d'association du Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre de la Province de Québec le 16 juin 1966, puis amendé par la suite le 23 mars 1983 et le 1er septembre 1983 pour représenter:
- "Tous les employés de bureau, salariés au sens du Code du Travail."
- à l'emploi de la Ville de Terrebonne..
- 2.04 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort de l'Employeur de gérer, administrer et diriger ses affaires et opérations en conformité de la loi et des termes de la présente convention collective.
- 2.05 Toute entente entre les parties qui a pour effet de modifier la présente convention, soit dans son application, ou d'y apporter des ajouts, est valable en autant qu'elle soit acceptée et signée par au moins deux (2) personnes membres du comité exécutif du Syndicat.



ARTICLE 3 DISCRIMINATION ET HARCELEMENT SEXUEL

- 3.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent de n'exercer par leurs représentants, directement ou indirectement aucune menace, contrainte ou discrimination injuste à l'égard d'une personne salariée à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de son état de grossesse, de son état civil, de ses liens de parenté, de son orientation sexuelle, de sa situation parentale, de ses croyances ou de ses absences de croyances religieuses, de son opinion politique, de ses activités syndicales, de son âge, d'un handicap physique, de son état de santé, de son dossier judiciaire ou à cause d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.
- 3.02 Le harcèlement sexuel constitue une manifestation fondée sur le sexe et une atteinte à l'intégrité morale et/ou physique d'une personne. L'Employeur et le Syndicat s'engagent à en éliminer la pratique, le cas échéant.



ARTICLE 4 DEFINITION DES TERMES

4.01 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, le genre masculin comprend le genre féminin et le singulier le pluriel de même que le genre féminin comprend le genre masculin et le pluriel le singulier, et les personnes salariées n'appartiennent qu'à l'une ou l'autre des catégories suivantes:

- a) "PERSONNE SALARIEE PERMANENTE" désigne toute personne salariée dont le nom apparaît à l'annexe "B" laquelle constitue la liste officiel desdites personnes salariées permanentes au moment de la signature de la présente convention collective.

La personne salariée permanente bénéficie de la garantie de travail et de salaire pour la durée des présentes et elle est assujettie à l'application de toutes les dispositions de la présente convention collective.

- b) "PERSONNE SALARIEE REGULIERE" désigne toute personne salariée qui a complété sa période d'essai de six (6) mois de service pour l'Employeur. La personne salariée régulière est assujettie à l'application de toutes les dispositions de la présente convention collective à compter du premier jour de l'obtention de son statut de personnes salariée régulière. L'annexe "C" constitue la liste des personnes salariées régulières au moment de la signature de la présente convention collective.

- c) "PERSONNE SALARIEE A L'ESSAI" désigne toute personne salariée qui n'a pas complété six (6) mois de service pour l'Employeur et qui est stagiaire en vue d'obtenir son statut de personne salariée régulière.

La personne salariée à l'essai est assujettie à l'application de toutes les dispositions de la présente convention

4.01
(suite)

collective à l'exception de l'article 14 "Congés sociaux", 16 "Congé de maternité", 17 "Maladie et accident de travail", 20 "Abolition et/ou création de fonctions", 23 "Changements techniques et autres", 24 "Perfectionnement professionnel", 25 "Droit de participation aux affaires publiques", 28 "Assurances collectives", 29 "Régime supplémentaire de rente", 30 "Invalidité et réhabilitation" ainsi qu'au droit de grief et d'arbitrage dans le cas de renvoi.

- d) "PERSONNE SALARIEE TEMPORAIRE" désigne toute personne salariée embauchée pour remplacer une personne salariée absente pour raisons prévues à la convention ou autorisées par l'Employeur, et ce, pour une période d'embauche d'une durée équivalente à la durée de l'absence de la personne salariée absente. Une personne salariée temporaire peut être embauchée lors d'un surcroît temporaire de travail; dans ce cas, la période d'embauche est d'une durée maximale de six (6) mois.

Lorsqu'une personne salariée temporaire obtient un poste vacant ou nouvellement créé, conformément aux dispositions de l'article 19, le temps effectué par la personne salariée temporaire au cours de sa dernière période d'emploi continu sert dans le calcul de sa période d'essai.

La personne salariée temporaire est assujettie à l'application de toutes les dispositions de la présente convention collective à l'exception de l'article 16 "Congé de maternité", 17 "Maladie et accident de travail", 20 "Abolitions et/ou création de fonctions", 23 "Changements techniques et autres", 24 "Perfectionnement Professionnel", 25 "Droit de participation aux affaires publiques", 28 "Assurance-collective", 29 "Régime supplémentaire de rente", 30 "Invalidité et réhabilitation" ainsi qu'au droit de grief et d'arbitrage dans le cas de renvoi.



4.01
(suite)

Pour bénéficier des dispositions prévues aux articles 12 "Jours de fête chômés et payés" et 14 "Congés sociaux", la personne salariée temporaire doit être à l'emploi de l'Employeur depuis au moins vingt (20) jours ouvrables. De plus, elle bénéficie des dispositions prévues à la clause 12.04 en autant qu'elle a complété six (6) mois au service de l'Employeur.

- e) "PERSONNE SALARIEE A TEMPS PARTIEL" désigne toute personne salariée pour qui la semaine de travail est moindre que celle prévue à la convention, après entente entre l'Employeur et le Syndicat, et pour qui les dispositions monétaires prévues à la convention collective s'appliquent au prorata des heures travaillées. Cependant, les dispositions du présent paragraphe n'ont pas pour but de permettre à l'Employeur de transformer un poste à temps plein en un ou plusieurs postes à temps partiel de même qu'elles ne doivent pas empêcher la création de poste à temps plein lorsque cela est possible.

La personne salariée à temps partiel a droit au paiement du travail supplémentaire, s'il y a lieu, qu'après avoir effectué le maximum d'heures régulières prévues à la fonction à laquelle elle est affectée. L'annexe "D" constitue la liste des personnes salariées à temps partiel au moment de la signature de la présente convention collective.

4.02 Pour fins d'application de la présente convention, les termes suivants signifient:

- a) "EMPLOYEUR" désigne la Ville de Terrebonne;
- b) "SYNDICAT" désigne le Syndicat National des employés de bureau de la Ville de Terrebonne (CSN)



4.02
(suite)

- c) "PERSONNE SALARIEE" désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation qui travaille pour l'Employeur;
- d) "POSTE" désigne tout emploi, occupé par une personne salariée au service de l'Employeur, qui est couverte par le certificat d'accréditation;
- e) "FONCTION" désigne toute tâche constituant le travail auquel la personne salariée est normalement affectée tel que prévu à l'annexe "I" de la présente convention collective;
- f) "SERVICE" désigne l'une ou l'autre des unités administratives suivantes:
 - l'administration (Hôtel de Ville)
 - la bibliothèque
 - les loisirs. (Moulin Neuf)
- g) "JOUR OUVRABLE" désigne un jour de travail de la personne salariée.

4.03

Afin de faciliter l'application des dispositions du présent article, l'Employeur convient d'aviser, par écrit, la nouvelle personne salariée de la nature du statut qui lui est accordé et en avise le Syndicat selon les dispositions prévues à la clause 5.03 qui suit.



ARTICLE 5 REGIME SYNDICAL

- 5.01 Toute personne salariée doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la convention.
- 5.02 Toute nouvelle personne salariée embauchée après la date de signature des présentes, doit, comme condition d'embauchage et du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent son embauchage et en demeurer membre pour toute la durée de la présente convention.
- 5.03 Pour fins d'application des clauses 4.03 et 5.02, l'Employeur doit, dès l'embauchage d'une nouvelle personne salariée lui remettre la formule qui apparaît à l'annexe "A" des présentes dûment remplie et en faire parvenir une copie au Syndicat dans les vingt-quatre (24) heures qui suivent l'embauchage de la nouvelle personne salariée.
- 5.04 L'Employeur effectue les déductions syndicales sur le salaire hebdomadaire des personnes salariées et en fait mensuellement remise intégrale au Syndicat en indiquant le salaire gagné par chacune des personnes salariées et les déductions effectuées sur le salaire de chacune des personnes salariées.
- 5.05 Dans les trente (30) jours qui suivent la signature de la convention collective et, par la suite, à tous les six (6) mois, l'Employeur s'engage à remettre au secrétariat du Syndicat, la liste complète des personnes salariées actuelles et nouvelles, leur salaire, la fonction assignée, leur âge, leur adresse domiciliaire ainsi que la date d'entrée en service. L'Employeur transmet mensuellement les changements d'adresse qui sont portés à sa connaissance et la liste des personnes salariées qui ont quitté le service de l'Employeur.



- 5.06 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au commissaire général du travail de statuer si une personne est comprise dans l'unité de négociation, l'Employeur retient la cotisation syndicale ou son équivalent jusqu'à la décision du commissaire général du travail ou du Tribunal du Travail pour la remettre ensuite en conformité avec ladite décision. Cette retenue se fait à compter du début de la semaine suivant le dépôt d'une requête à cette fin.
- 5.07 L'Employeur convient de fournir au Syndicat une (1) copie des résolutions relatives à la gestion du personnel régi par les présentes, adoptées lors d'assemblée du Conseil, et ce, dans les trois (3) jours suivants.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'J.H. D.' or similar, located in the lower right quadrant of the page.

ARTICLE 6 AFFAIRES SYNDICALES ET PROFESSIONNELLES

6.01 L'Employeur reconnaît que le Syndicat peut désigner une (1) personne membre de son comité exécutif pour s'occuper de l'application de la convention collective durant les heures de travail. En application de ce qui précède, la personne salariée doit aviser la direction immédiate, laquelle peut refuser compte tenu des exigences du travail de la personne salariée.

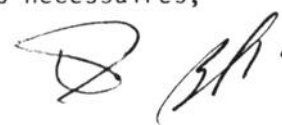
De ce fait, la personne désignée par le Syndicat ne perd aucun droit quant aux salaires, avantages et privilèges prévus par la présente convention et elle ne doit nullement être importunée ou subir de tort pour ses activités comme telles. Les mêmes dispositions s'appliquent également à la personne substitut dans le cas d'impossibilité d'agir de la personne désignée.

Le Syndicat s'engage à communiquer à l'Employeur le nom des personnes membres de son comité exécutif dans les trente (30) jours de leur désignation.

6.02 Pour discuter de tout sujet professionnel ou syndical avec les personnes représentant l'Employeur deux (2) personnes membres du comité exécutif du Syndicat doivent être présentes.

6.03 Les personnes désignées par le Syndicat dont la présence est nécessaire peuvent, après en avoir avisé la direction immédiate, s'absenter de leur travail, et ce, pour la période de temps requise, sans perte de salaire, à l'occasion de:

- a) La négociation, la conciliation ainsi que l'arbitrage de la convention collective s'il y a lieu: deux (2) personnes;
- b) de discussions, avec l'Employeur, relativement à des griefs ou à des mécontentes: deux (2) personnes;
- c) d'auditions de griefs ou de mécontentes par l'arbitre: une (1) personne représentant le Syndicat, la personne plaignante s'il y a lieu, plus les témoins nécessaires;



- 6.03 (suite) d) réunions des comités conjoints: deux (2) personnes.
- 6.04 Toute personne membre du Syndicat choisie comme déléguée syndicale pour participer à des congrès professionnels ou syndicaux ou à des journées d'étude a le droit de s'absenter de son travail, après avis de deux (2) jours donnés à l'Employeur.
- L'Employeur paie pour de telles absences un maximum de douze (12) jours de salaire pour l'ensemble des personnes absentes, et ce, pour chacune des années de la convention.
- 6.05 Le Syndicat peut libérer un nombre maximum de deux (2) personnes salariées pour ses activités syndicales autres que celles prévues précédemment, à la condition que l'Employeur en soit avisé, par écrit, le plus tôt possible à l'avance, et que le Syndicat rembourse à l'Employeur le salaire des personnes salariées ainsi libérées dans les quinze (15) jours qui suivent la libération.
- 6.06 Pour toute matière ayant trait à l'application et à l'interprétation de la convention collective, toute personne membre du syndicat soit être accompagné d'une personne représentant le Syndicat lors d'une convocation ou d'une rencontre chez une personne représentant l'autorité.
- 6.07 Le Syndicat a le droit d'afficher dans les services concernés de l'Employeur, aux tableaux déjà fournis par ce dernier, les avis de convocation à ses assemblées et autres activités.
- 6.08 L'Employeur consent à mettre sans frais à la disposition du Syndicat pour la durée de la présente convention, un local pouvant servir pour fins de réunions syndicales, tenant compte de la pratique actuelle.

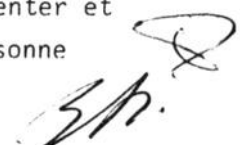


ARTICLE 7 MESURES DISCIPLINAIRES

- 7.01 Lorsqu'un acte posé par une personne salariée entraîne une mesure disciplinaire, l'Employeur peut appliquer que l'une ou l'autre des trois (3) mesures qui suivent:
- a) L'avertissement écrit;
 - b) la suspension;
 - c) le congédiement.
- 7.02 Avant ou au moment d'imposer une suspension ou un congédiement, l'Employeur communique, par écrit, à la personne salariée concernée et au Syndicat la date où prend effet la suspension ou le congédiement. S'il s'agit d'une suspension, il indique aussi la durée de celle-ci.
- En même temps, l'Employeur transmet, par écrit, à la personne salariée concernée et au Syndicat les faits et les raisons qui motivent la suspension ou le congédiement.
- 7.03 La personne salariée dont la conduite est sujette à une sanction disciplinaire consistant en un avertissement écrit, en reçoit une copie de la part de la direction immédiate. La direction immédiate précise dans cet avis, la ou les raisons ainsi que les faits qui motivent cette sanction disciplinaire; copie de cet avertissement est transmise en même temps au Syndicat.
- 7.04 Toute personne salariée qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de grief, et s'il y a lieu, à l'arbitrage, et le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.



- 7.05 Les raisons et/ou les faits qui ont donné naissance à une mesure disciplinaire dont la personne salariée et/ou le Syndicat n'ont pas été informés par écrit, au moment de l'application de la mesure disciplinaire, ne peuvent être mise en preuve lors de l'arbitrage.
- 7.06 Aucune pression ou menace n'est exercée dans le but d'amener une personne salariée à signer un document traitant de la responsabilité d'une infraction disciplinaire, pouvant l'incriminer ou servir de preuve aux différentes étapes du processus de règlement de griefs.
- 7.07 Toute personne salariée a le droit, durant les heures régulières de bureau, de consulter son dossier officiel en matière disciplinaire.
- Tout rapport disciplinaire qui n'apparaît pas au dossier lors de la consultation ne peut être invoqué contre la personne salariée par la suite. Sur demande de la personne salariée, l'Employeur lui remet une copie de tout rapport disciplinaire qui est dans son dossier.
- 7.08 Toute suspension doit débuter dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la date de l'envoi de l'avis de suspension.
- 7.09 Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'une personne salariée est retiré après douze (12) mois.
- 7.10 Une suspension n'interrompt pas le service d'une personne salariée.
- 7.11 Dans le cas où l'Employeur, par les personnes qui le représentent, décide de convoquer une personne salariée pour des raisons disciplinaires, cette personne salariée doit recevoir un préavis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures spécifiant l'heure et l'endroit où elle doit se présenter et la nature de l'accusation portée contre elle. La personne



- 7.11 (suite) salariée doit être accompagnée d'une personne représentant le Syndicat et le rendez-vous doit avoir lieu durant les heures régulières de travail.
- 7.12 Toute personne salariée permanente de même que toute personne salariée régulière au sens de la présente convention ne peut être l'objet d'un congédiement autre qu'un congédiement disciplinaire pour cause juste et suffisante.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'M. S.', located in the lower right quadrant of the page.

ARTICLE 8 PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS OU DE MESENTENTES

8.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans les plus brefs délais possibles, tout grief, désaccord, litige, mesure disciplinaires, interprétation ou mécontentes relatives aux salaires et conditions de travail prévues ou non par la présente convention pouvant survenir au cours de la durée des présentes.

8.02 Procédure à suivre:

- a) Toute personne salariée qui se croit lésée dans ses droits ou par une décision de l'Employeur peut, accompagnée d'une personne officière du Syndicat, soumettre son cas à la direction immédiate qui doit lui donner une réponse immédiate.
- b) Si la personne salariée n'obtient pas de réponse ou si la réponse ne la satisfait pas, elle présente son cas au Syndicat, lequel l'étudie, fait l'enquête requise et décide du genre d'action et des moyens à prendre pour résoudre le cas ainsi transmis. L'Employeur doit, sur demande du Syndicat, fournir à ce dernier les informations pertinentes permettant au Syndicat de poursuivre le cas.
- c) Si le Syndicat décide de poursuivre le cas qui lui est transmis, il le soumet, par écrit, à la personne greffier.
- d) Si le cas n'est pas réglé dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent son dépôt conformément au paragraphe c) qui précède, le Syndicat peut le soumettre à l'arbitrage selon les dispositions de l'article 9.01 qui suit.

8.03 Tout recours à la procédure de grief est prescrit après six (6) mois à compter du jour où la cause a pris naissance. Le recours à la procédure de grief interrompt la prescription.

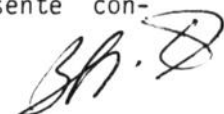


- 8.04 Une personne salariée qui soumet un grief ne doit aucunement être importunée ou inquiétée à ce sujet par la direction.
- 8.05 Dans le but de permettre aux parties de tenter de régler les griefs ou mécontentes et d'éviter le recours à l'arbitrage, et par le fait même encourager le règlement des problèmes par les parties, celles-ci peuvent à l'intérieur des vingt (20) jours ouvrables prévus au paragraphe 8.02 d), se rencontrer.
- Il est convenu que lors de telles rencontres les parties peuvent être accompagnées de leur aviseur extérieur.
- 8.06 Les parties d'un commun accord peuvent, par écrit, déroger à la présente procédure quant aux délais concernés ou à l'ordre à suivre.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

ARTICLE 9 ARBITRAGE

- 9.01 Lorsqu'un grief ou mécontentement est soumis à l'arbitrage, la procédure suivante s'applique:
- a) Le Syndicat avise, par écrit, l'Employeur qu'il soumet le grief ou la mécontentement à l'arbitrage, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'expiration des délais prévus à la clause 8.02 d).
 - b) Les parties tentent de s'entendre sur la nomination d'un arbitre unique. A défaut d'entente, conformément avec les dispositions du Code du Travail de la Province de Québec, le Syndicat demande au ministre du travail de nommer l'arbitre.
- 9.02 L'arbitre fixe la date de la première séance d'arbitrage et en avise les parties. L'arbitre rend la sentence arbitrale dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent la dernière séance d'audition.
- 9.03 L'arbitre a juridiction pour régler tout grief, mécontentement ou interpréter la présente convention ainsi que de maintenir ou rejeter une mesure disciplinaire et ordonner la réinstallation de la personne salariée dans tous ses droits et son emploi à la fonction qu'elle occupait ainsi que de décider de toute indemnité, laquelle ne doit jamais dépasser le total du salaire perdu. Ladite indemnité est déterminée en tenant compte de tout salaire et prestation reçus par la personne salariée pendant la sanction. L'arbitre a aussi juridiction pour rendre toute autre décision qui peut lui sembler plus juste dans les circonstances.
- 9.04 L'arbitre doit rendre sa décision en se basant sur les dispositions de la présente convention et il ne lui est pas permis d'amender ou de modifier de quelque façon que ce soit lesdites dispositions de même qu'il ne peut ajouter à la présente convention.



- 9.05 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties. Ladite décision doit être mise en vigueur dans les quinze (15) jours de la sentence.
- 9.06 Les honoraires, frais de déplacement et de séjour de l'arbitre sont payés moitié-moitié par l'Employeur et le Syndicat.
- 9.07 Les parties d'un commun accord peuvent, par écrit, déroger à la présente procédure quant aux délais concernés ou à l'ordre à suivre.

A handwritten signature in dark ink, consisting of stylized initials and a surname, located in the lower right quadrant of the page.

ARTICLE 10 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

- 10.01 La semaine régulière de travail des personnes salariées affectées à l'Hôtel de Ville est de trente-deux heures et demies (32½) par semaine, du lundi au vendredi inclusivement, réparties de huit heures trente (8:30) à midi (12:00) et de treize heures trente (13:30) à seize heures trente (16:30).
- 10.02 La semaine régulière de travail des personnes salariées affectées à la bibliothèque est de trente-deux heures et demies (32½) par semaine, réparties selon l'horaire de travail prévu à l'annexe "E" des présentes qui comprend aussi l'horaire de travail des personnes salariées à temps partiel.
- L'Employeur peut modifier l'horaire de travail prévu à l'annexe "E", pour les personnes salariées affectées à la bibliothèque, à compter du lundi de la troisième (3ième) semaine de juin jusqu'au vendredi inclusivement de la deuxième (2ième) semaine de septembre. Cependant, la modification de l'horaire de travail doit tenir compte que les personnes salariées régulières terminent leur cédule de travail avant dix-sept heures (17:00) de même qu'elles ne soient pas affectées au travail un jour de congé prévu à la convention ainsi que le samedi et/ou le dimanche.
- 10.03 La semaine régulière de travail des personnes salariées affectées au Moulin Neuf est réparties selon l'horaire de travail prévu à l'annexe "E". La semaine régulière de travail est d'une durée maximale de quarante-quatre (44) heures réparties du dimanche au samedi inclusivement avec interruption de deux (2) jours, consécutifs ou non, de repos hebdomadaire à l'intérieur de la semaine de travail.



10.03
(suite)

La personne salariée affectée au Moulin Neuf a la garantie de recevoir, annuellement, une rémunération hebdomadaire de trente-deux heures et demie ($32\frac{1}{2}$) et les heures travaillées en plus de trente-deux heures et demie ($32\frac{1}{2}$) dans une semaine, et ce jusqu'à un maximum de onze heures et demie ($11\frac{1}{2}$), ne lui sont pas payées, celles-ci étant comprises dans sa garantie de traitement annuel. Toutefois, en application de la garantie de traitement annuel précitée, la personne salariée doit travailler jusqu'à un maximum de mille six cent quatre-vingt-dix (1690) heures par année, étant convenu cependant que toutes les dispositions prévues à la convention collective concernant les absences avec solde, congés, vacances ou autres auxquelles la personne salariée a droit, doivent être déduites du maximum d'heures ci-haut prévues, et ce, calculées à raisons de six heures et demie ($6\frac{1}{2}$) par jour. Les heures travaillées en plus de quarante-quatre (44) heures dans une semaine et/ou les heures travaillées en plus du maximum d'heures annuel sont sujettes à l'application du paiement du travail supplémentaire.

Lorsque dans le cadre de son horaire de travail, la personne salariée affectée au Moulin Neuf est requise par la direction de demeurer au travail pour la prise de son repas et qu'il s'agit du deuxième repas de la journée, l'Employeur lui paie, en plus de son salaire régulier, une compensation équivalente à une heure de travail au taux du temps et demi (150%). Cependant, lorsque les présentes dispositions s'appliquent une journée de congé prévue à l'article 12 de la présente convention, la compensation est payée au taux du temps double (200%).

10.04

L'Employeur accorde à toute personne salariée une période de repos de quinze (15) minutes au cours de chaque demi-journée de travail, et ce, avec rotation.



ARTICLE 11 TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

11.01 Tout travail exécuté en dehors de la journée régulière de travail, tel que définie à l'article précédent, est considéré comme travail supplémentaire.

Le travail supplémentaire doit être expressément autorisé par la direction immédiate de la personne salariée concernée.

11.02 Le travail supplémentaire est rémunéré de la façon suivante:

- a) au taux régulier et demi (150%) du salaire de la personne salariée concernée pour tout travail supplémentaire exécuté en dehors de la journée régulière de travail ainsi que pour tout travail supplémentaire exécuté le premier jour de repos hebdomadaire.
- b) au taux de salaire double (200%) pour tout travail supplémentaire exécuté le deuxième jour de repos hebdomadaire.
- c) au taux de salaire double (200%) du salaire de la personne salariée concernée pour tout travail exécuté l'un ou l'autre des jours chômés et payés énumérés à l'article 13 des présentes, et ce, en plus de la fête payée.

11.03 Toute personne salariée qui accepte de revenir sur les lieux du travail pour effectuer un travail supplémentaire est payée suivant les dispositions de la clause 11.02 s'appliquant dans son cas, pour un minimum de deux (2) heures. A moins qu'elle n'ait été prévenue la journée précédente, la personne salariée rappelée au travail avant l'heure prévue à son horaire régulier, a droit à la rémunération minimale de deux (2) heures au taux du temps supplémentaire.

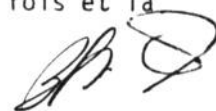


- 11.04 Le travail supplémentaire est exécuté par la personne salariée permanente ou régulière du service qui accomplit le travail pour lequel du travail supplémentaire est requis. Si pour une raison ou pour une autre, ladite personne salariée refuse, l'Employeur est alors libre de confier à une autre personne salariée permanente ou régulière, par ordre d'ancienneté, l'exécution dudit travail supplémentaire, en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche concernée.
- 11.05 Pour les fins d'application du présent article, tout travail exécuté en temps supplémentaire, en excédant de dix (10) minutes et moins de trente (30) minutes, est calculé comme l'équivalent d'une demi-heure; et tout travail de plus de trente (30) minutes et moins de soixante (60) minutes est calculé comme l'équivalent d'une heure.
- 11.06 Dans tous les cas, le travail supplémentaire est facultatif.
- 11.07 Le travail supplémentaire est payé en même temps que le travail régulier.



ARTICLE 12 JOURS DE FETE CHOMES ET PAYES

- 12.01 Les jours de fête suivants sont considérés comme étant des jours de fête chômés et payés. La personne salariée reçoit pour ces jours de congé, le salaire qu'elle gagne normalement lorsqu'elle est appelée à travailler.
- a) Le Vendredi Saint
Le Lundi de Pâques
Le jour du Drapeau (Fête de Dollard)
La Fête Nationale
Le Jour du Canada
La Fête du Travail
Le Jour de l'Action de Grâces
 - b) La période s'écoulant de la veille de Noël au lendemain du Jour de l'An inclusivement est considérée comme jours de fête chômés et payés.
 - c) Les autres jours proclamés fêtes civiques ou civiles ou tout autre jour devant remplacer l'un ou l'autre des jours précités.
- 12.02 a) Si le jour de la Fête du Canada coïncide avec le 2^{ième}, le 3^{ième} ou le 4^{ième} jour de la semaine régulière de travail, il est reporté au dernier ou au premier jour de la semaine selon le choix du Syndicat après entente avec l'Employeur.
- b) Si le jour de la Fête du Canada coïncide avec un jour de repos hebdomadaire, la fête est observée le jour ouvrable le précédant ou suivant la fête selon le choix du Syndicat après entente avec l'Employeur.
- 12.03 De plus, quatre (4) congés payés mobiles, pris individuellement par les personnes salariées. Lesdits congés seront pris à raison d'une durée minimum d'une demi-journée (1/2) à la fois et la



12.03
(suite)

personne salariée avertit la direction immédiate au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance de son intention de se prévaloir des présentes dispositions.

Les personnes salariées ne peuvent se prévaloir de ces congés mobiles durant la période d'essai de six (6) mois prévues à l'article 4 de la présente convention. Toutefois, ces congés sont accumulés depuis leur date d'entrée en service et leur sont accordés aussitôt qu'ils ont acquis le statut de personne salariée régulière.

Dans le cas des personnes salariées ayant moins d'une année de service, celles-ci ont droit à la prise des congés mobiles proportionnellement au nombre de mois travaillés à compter de leur embauchage et le 31 décembre de l'année en cours, et ce, calculé à raison d'un tiers de journée (1/3) par mois de travail. La même disposition s'applique à la personne salariée qui quitte son emploi, dans ce cas, le calcul se fait à compter du 1er janvier de l'année en cours jusqu'à la date de son départ.

12.04

Lorsque les besoins du service l'exigent les jours de fête chômés et payés prévus au présent article 12 ne sont pas chômés pour la personne salariée affectée au Moulin Neuf, ils sont cumulatifs et ils sont repris en une ou plusieurs périodes à la fois, et ce, à l'intérieur de la période prévue pour la prise de leur congé annuel payé, toutefois la personne salariée peut, si elle le désire, ajouter ses congés accumulés à son congé annuel payé.



ARTICLE 13 CONGE ANNUEL PAYE

13.01 Toute personne salariée régie par la présente convention a droit:

- a) La personne salariée qui a moins d'un (1) an de service a droit à un (1) jour ouvrable de congé annuel payé par mois de service jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables.
- b) La personne salariée a droit à deux (2) semaines (10 jours ouvrables) de congé annuel payé, pourvu qu'elle ait complété une année de service.
- c) La personne salariée qui compte deux (2) ans de service a droit à trois (3) semaines (15 jours ouvrables) de congé annuel payé.
- d) La personne salariée qui compte trois (3) ans et plus de service a droit à trois (3) semaines (15 jours ouvrables) de congé annuel payé plus un (1) jour ouvrable additionnel de congé annuel payé par année de service, à compter de la troisième année, et ce, jusqu'à un maximum de vingt-cinq (25) jours ouvrables.
- e) La personne salariée qui compte vingt (20) ans et plus de service a droit à six (6) semaines (30 jours ouvrables) de congé annuel payé.

13.02 Aucune absence par maladie ou par accident subi à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions, de même qu'aucune absence autorisée par la convention ou par l'Employeur ne constitue, en aucun temps, une interruption de service quant à la computation du congé annuel payé.



- 13.03 La personne salariée absente de son travail à cause d'accidents subis ou de maladies contractées à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions a droit à la paie du congé annuel payé qu'elle reçoit lorsqu'elle est effectivement au travail.
- 13.04 Lorsqu'une personne salariée est absente de son travail pour toute cause de maladie ou accident avant le début de son congé annuel payé, elle peut reporter son congé annuel payé à une date ultérieure sans toutefois déplacer le choix du congé annuel payé des autres personnes salariées; les nouvelles dates de congé annuel payé sont déterminées après entente entre l'Employeur, le Syndicat et la personne salariée concernée.
- 13.05 Pour fins de calcul du congé annuel payé, la période de service donnant droit au congé annuel payé s'établit du 1er mai de l'année en cours au 30 avril inclusivement de l'année suivante.
- 13.06 Les personnes salariées procèdent au choix des dates du congé annuel payé par ordre d'ancienneté, et ce, pour chaque service concerné, entre le 1er janvier et le 31 mars de chaque année. Les dates du congé annuel payé ne peuvent être changées qu'après entente avec l'Employeur, le Syndicat et la personne salariée concernée.
- 13.07 Si un jour de fête chômé et payé coïncide avec un des jours ouvrables d'une période de congé annuel payé, ce congé est selon le choix de la personne salariée, ajouté à son congé annuel payé, reporté à une date ultérieure ou payés à son taux de salaire régulier.
- 13.08 Nonobstant toute disposition au contraire, la personne salariée absente par maladie ou accident non-occupationnels qui a épuisé ses crédits, peut alors prendre son congé annuel payé.
- 13.09 La personne salariée qui quitte le service de l'Employeur a droit au paiement des jours de congé annuel payé accumulés conformément aux dispositions des clauses précédentes.



13.10 La rémunération du congé annuel payé est remise à la personne salariée le dernier jour de paie avant son départ pour son congé annuel payé.

13.11 Le congé annuel payé peut se prendre en tout temps au cours de l'année contractuelle où il est dû.

Nonobstant les dispositions de l'alinéa qui précède, pour les personnes salariées affectées au Moulin Neuf la période de prise du congé annuel payé se situe entre le 30 avril et le 1er septembre de chaque année.

A handwritten signature or set of initials, possibly 'J.P.', written in dark ink.

ARTICLE 14 CONGES SOCIAUX

14.01 Toute personne salariée bénéficie d'une absence sans retenue de traitement dans les cas suivants:

a) Mariages:

Mariage de la personne salariée: cinq (5) jours ouvrables en plus de son congé annuel payé.

Lors du mariage d'un enfant de la personne salariée: un (1) jour ouvrable.

b) Décès:

conjoint, conjointe, père, mère, fils, fille de la personne salariée: cinq (5) jours.

beau-père, belle-mère, soeur, frère de la personne salariée: trois (3) jours

belle-soeur, beau-frère, bru, gendre, grand-mère, grand-père, petite-fille, petit-fils, oncle, tante de la personne salariée: deux (2) jours.

c) Naissance ou adoption:

Naissance ou adoption d'un enfant deux (2) jours à être pris parmi l'un ou l'autre des jours qui suit:

celui de la naissance

celui du baptême

celui de l'adoption

celui de l'enregistrement

- 14.02 Nonobstant ce qui précède, la personne salariée bénéficie d'une demi-journée (1/2) ouvrable additionnelle si tel congé mentionné à la clause 14.01 qui précède, occasionne un déplacement de plus de trois cent vingt (320) kilomètre ou plus du lieu de résidence de la personne salariée, alors que si la distance est de plus de quatre cent quatre-vingt (480) kilomètres, la personne salariée bénéficie d'une journée ouvrable additionnelle d'absence pour son transport.
- 14.03 Tous les jours d'absence prévus au paragraphe b) de la clause 14.01 sont comptés consécutivement soit à partir du décès ou à rebours à compter du jour des funérailles (inhumation ou incinération), et ce, qu'ils soient ouvrables ou non.
- 14.04 Dans tous les cas, la personne salariée doit prévenir la direction immédiate, avant son départ, et sur demande de l'Employeur produire la preuve ou l'attestation des faits faisant l'objet de l'absence.
- 14.05 Dans le cas où une personne salariée est assignée dans une cause ou dans une enquête comme juré ou comme témoin si elle n'est pas une des parties, de même lorsqu'une personne salariée est partie dans une cause ou dans une enquête où l'Employeur est impliqué, la personne salariée reçoit de l'Employeur son plein salaire et le montant qu'elle a reçu pour agir comme tel, est remboursé à l'Employeur lorsqu'elle le reçoit.
- Cependant, si la personne salariée doit comparaître en dehors de ses heures régulières de travail, dans une cause ou dans une enquête où l'Employeur est partie, elle est rémunérée en temps supplémentaire conformément à l'article 11.
- 14.06 La personne salariée peut, pour raisons personnelles et après en avoir avisé la direction immédiate, en autant qu'elle puisse



14.06
(suite)

être remplacé sans frais additionnels pour l'Employeur, prendre cinq (5) jours ouvrables de congé sans paie au cours d'une année contractuelle, en une ou plusieurs périodes d'au moins une demi-journée à la fois.

Si la personne salariée désire, prendre plus de trois (3) jours de congés consécutifs, elle doit en aviser son supérieur immédiat au moins quinze (15) jours à l'avance.

14.07

La personne salariée qui désire un congé sans paie d'une durée de plus de cinq (5) jours consécutifs et d'une durée maximale d'un (1) an peut en faire la demande à l'Employeur. Durant son congé, s'il lui est accordé, la personne salariée conserve et accumule son ancienneté. Cependant, durant son congé, la personne salariée ne bénéficie d'aucun des bénéfices marginaux prévus aux présentes. Nonobstant ce qui précède, la personne salariée peut, si elle le désire, participer aux régimes de l'assurance collective (article 28) et du régime supplémentaire de rente (article 29), en autant qu'elle paie sa participation ainsi que celle de l'Employeur auxdits régimes. Si la personne salariée désire revenir à son travail avant l'expiration de son congé, elle le peut, si elle avise l'Employeur au moins un (1) mois à l'avance. Au retour de son congé sans paie la personne salariée est réintégrée au poste qu'elle détient au moment de son départ ou au poste qu'elle a obtenu en application de l'article 19 de présentes.

Dans tous les cas, il n'y a qu'une seule personne salariée à la fois, par service, qui peut se prévaloir de la présente disposition. La première demande reçue par l'Employeur établit l'ordre de préséance. Cependant, advenant le cas où plus d'une demande soit reçue en même temps par l'Employeur, la personne salariée qui peut se prévaloir des présentes dispositions est celle qui a accumulée plus d'ancienneté au service de l'Employeur.



ARTICLE 15 ABSENCES PAYES EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENT NON-OCCUPATIONNELS

- 15.01 Le premier janvier de chaque année, la personne salariée a six (6) jours payés (soit une demi-journée (1/2) par mois pour absence maladie ou accident non-occupationnels qui sont portés à son crédit dans une banque appelée "Banque Absence-maladie".
- 15.02 Cette "Banque absence-maladie" n'est pas cumulative d'année en année, par conséquent à la fin de chaque année l'Employeur paie à la personne salariée les jours non-utilisés qui restent à son crédit. Les jours restants au crédit d'une personne salariée lui sont payés à son taux de salaire applicable au moment du remboursement.
- 15.03 La personne salariée peut, si elle le désire, se prévaloir des jours à son crédit à la "Banque absence-maladie" dès les premiers jours d'absence pour maladie ou accident non-occupationnels. Elle reçoit alors le salaire de la fonction qu'elle remplit lorsqu'elle n'est pas malade ou accidentée. La personne salariée bénéficie également du régime d'assurance-indemnité-salaire; l'Employeur verse à la personne salariée le salaire auquel elle a droit en vertu du régime d'assurance-groupe et la personne salariée remet à l'Employeur les chèques indemnité-salaire lorsqu'elle les reçoit de l'assureur.
- 15.04 Pour les fins d'application des dispositions du présent article, un mois de service signifie un mois que la personne salariée a travaillé durant la totalité des jours ouvrables, sauf quant au premier mois d'engagement qui se calcule au prorata des jours restant à écouler de la date d'entrée en service, de la personne salariée concernée, jusqu'à la fin du mois en cours il en est de même pour le mois du départ qui se calcule également au prorata des jours écoulés entre le premier du mois et celui du départ.



- 15.04 (suite) Les absences prévues à la convention collective ou autrement autorisées par l'Employeur de même que l'absence causée par un accident subi ou une maladie contractée à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions ne sont pas déduites du total des jours de la "Banque absence-maladie" de la personne salariée concernée.
- 15.05 Lors de sa mise à la retraite, de sa démission, de son renvoi ou de son décès, toute personne salariée (ou ses ayants droit) bénéficie du paiement du solde de jours ouvrables restant dans sa "Banque absence-maladie", et ce, au taux de salaire en vigueur au moment du départ.
- 15.06 Dans le cas de maladie d'une personne membre de la famille immédiate de la pesonne salariée, lorsque personne à la maison autre que la personne salariée ne peut pourvoir aux besoins de la personne malade, il est loisible à la personne salariée après en avoir avisé la direction immédiate, d'utiliser son crédit en maladie; ce privilège ne doit s'appliquer que provisoirement et dans les cas d'urgente nécessité.
- 15.07 Lors d'absences causées par une maladie ou un accident non-occupationnels, l'Employeur peut faire examiner à ses frais, la personne salariée malade ou accidentée par une personne médecin de son choix et aussi souvent qu'il le désire. L'Employeur paie les dépenses occasionnées par un tel examen. La personne médecin décide si l'absence de la personne salariée est motivée et il détermine la date à laquelle la personne malade ou accidentée peut reprendre le travail.
- 15.08 La personne salariée a le droit de se faire examiner par la personne médecin de son choix. Si la personne médecin de son choix et celle de l'Employeur diffèrent d'opinion, l'Employeur et le Syndicat s'entendent, à l'intérieur d'un délai de dix (10) jours ouvrables, sur la nomination d'une troisième personne médecin laquelle tranche définitivement le cas.



- 15.08 (suite) Si l'Employeur et le Syndicat ne s'entendent pas sur le choix de la troisième personne médecin à l'intérieur du délai de dix (10) jours ouvrables, les deux personnes médecins s'entendent sur le choix de la troisième personne médecin. Auquel cas tant et aussi longtemps que la décision de la troisième personne médecin n'est pas rendue, la décision de la personne médecin de la personne salariée prévaut. Les honoraires de la troisième personne médecin sont payés par l'Employeur.
- 15.09 La personne salariée qui ne peut se présenter au travail pour une raison couverte par le présent régime avise dès que possible la direction immédiate ou la personne préposée aux absences.
- 15.10 L'Employeur conserve son droit de contrôler raisonnablement les absences pour maladie ou accident non-occupationnels des personnes salariées.
- 15.11 Sur demande de l'Employeur, un certificat médical peut être exigé de la personne salariée pour toutes maladies ou accidents non-occupationnels dépassant trois (3) jours consécutifs.
- 15.12 La personne salariée qui est l'objet d'une telle demande remet le certificat médical à l'Employeur dans les trois (3) jours ouvrables consécutifs qui suivent son retour au travail.
- 15.13 Au cours de la période invalidité court terme, prévue au régime d'assurance collective et lorsque les absences cumulées et non consécutives d'une année ne dépassent pas quinze (15) semaines, toute personne salariée absente pour cause prévue au régime de sécurité-salaire a droit au paiement complet des jours de fête chômés et payés prévus à la présente convention collective de travail et l'Employeur en assume entièrement les coûts.



15.14 L'absence pour maladie ou accident non-occupationnels de même que toute autre absence prévue par la présente convention collective ou autorisée par l'Employeur n'interrompt pas le service continu.

Handwritten signature or initials in black ink, consisting of a stylized 'S' followed by a dot and a flourish.

Article 16 CONGE DE MATERNITE

16.01 L'Employeur ne peut refuser d'embaucher de même qu'il ne peut congédier une personne salariée ou lui refuser une promotion ou exercer à son endroit quelque discrimination pour cause de grossesse.

16.02 Sous réserve de ce qui suit, la personne salariée enceinte a droit à un congé de maternité payé d'au moins dix-huit (18) semaines. La répartition du congé avant et après l'accouchement est à la discrétion de la personne salariée.

En application des dispositions de l'alinéa qui précède, l'Employeur verse à la personne salariée la différence entre son salaire régulier et les prestations d'assurance-chômage ainsi que l'allocation de maternité payée par le Gouvernement de la Province de Québec que la personne salariée reçoit relativement à son congé de maternité. Toutefois, seules les prestations versées relativement au congé de maternité sont considérées par l'Employeur, et ce, pour une période n'excédant pas dix-huit (18) semaines. Les présentes dispositions sont sujettes à la lettre d'entente numéro un (1) annexée à la présente convention collective.

16.03 La personne salariée avise l'Employeur qu'elle est enceinte et indique la date probable de l'accouchement au moins trente (30) jours avant la date qu'elle indique pour son départ.

16.04 Si la personne salariée ne présente pas l'avis prévu à la clause 16.03, elle peut néanmoins partir en tout temps durant la période de six (6) semaines précédant la date probable de l'accouchement et bénéficie du congé de maternité conformément au nombre de semaine prévue à la clause 16.02 du présent article.



- 16.05 La personne salariée peut reprendre son travail entre la quatrième (4^{ème}) semaine et la dix-huitième (18^{ème}) semaine suivant la date réelle de l'accouchement ou de l'interruption de grossesse.
- Si elle veut reprendre son travail avant l'expiration du délai de quatre (4) semaines, elle doit produire un certificat médical attestant que la reprise de l'emploi à ce moment ne met pas sa santé en danger.
- 16.06 Si elle est dans l'incapacité de travailler en raison de son état de santé, découlant de sa grossesse, en dehors de son congé de maternité, elle bénéficie des dispositions d'absence payée en cas de maladie ou d'accident non-occupationnels et autres avantages sociaux selon le régime applicable aux absences payées en cas de maladie ou accident non-occupationnels.
- 16.07 Lorsque la santé de la personne salariée enceinte ou du fœtus est mise en danger, par suite de déclaration d'un cas de maladie infectueuse dans l'établissement où la personne salariée est affectée ou lorsque la personne salariée enceinte est exposée à des radiations ou autres conditions pouvant mettre en danger sa santé et/ou celle du fœtus, l'Employeur doit la réaffecter dans un lieu de travail où sa santé et/ou celle du fœtus n'est pas mise en danger. Cependant si l'Employeur est dans l'impossibilité de la réaffecter dans un autre lieu de travail, la personne salariée bénéficie d'un congé payé, et ce, pour toute la durée où il y a danger pour elle et/ou le fœtus. Ce congé n'est pas imputable au régime d'absence-maladie et accidents non-occupationnels et s'ajoute au congé payé prévu à la clause 16.02 qui précède.
- 16.08 Pendant le congé de maternité, la personne salariée continue d'accumuler son ancienneté, son expérience et tous les autres avantages de la convention comme si elle est au travail.



- 16.09 L'Employeur doit la réinstaller au poste qu'elle occupe au moment de son départ ou au poste qu'elle a obtenu à sa demande durant son congé.
- 16.10 La personne salariée qui, pour cause de maladie ou accident ne découlant pas de sa grossesse, ne peut reprendre son travail à l'expiration de son congé de maternité bénéficie des absences payées en cas de maladie ou accident non-occupationnels et autres avantages sociaux selon le régime applicable aux absences payées en cas de maladie ou accident non-occupationnels.
- 16.11 Les dispositions applicables pour les congés sans paie, prévus à la convention, s'appliquent.
- 16.12 L'Employeur expédie, par courrier recommandé, à la personne salariée en congé de maternité les documents émis par lui à l'intention des personnes salariées.
- 16.13 La personne salariée qui désire prolonger son congé de maternité par un congé sans paie pouvant aller jusqu'à un (1) an doit aviser, par écrit, la direction immédiate.
- 16.14 Toutefois, si la personnes salariée a l'intention de revenir au travail avant l'expiration du congé sans paie, elle doit aviser l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance.
- 16.15 A l'expiration du congé sans paie, la personne salariée reprend le poste qu'elle occupe au moment de son départ ou le poste qu'elle a obtenu durant son congé sans paie.
- 16.16 Durant le congé sans paie prévu à la clause 16.13, la personne salariée continue d'accumuler son ancienneté, son expérience et tous les autres avantages de la convention comme si elle est au travail.



16.17 Dans le cas d'adoption d'un enfant, les dispositions prévues aux clauses 16.11, 16.12, 16.13, 16.14, 16.15 et 16.16 qui précèdent sont applicables à la personne salariée concernée. Cependant, le congé sans paie prévu à la clause 16.13 est d'une durée maximale de douze (12) semaines.

A handwritten signature or set of initials in black ink, appearing to be 'B.D.' or similar, located to the right of the main text block.

ARTICLE 17 MALADIE ET ACCIDENT DE TRAVAIL

- 17.01 Dans les cas d'accidents subits ou de maladies contractées à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions, la personne salariée reçoit son plein salaire comme si elle est normalement au travail. Dans tous les cas et aussi souvent qu'il le désire, l'Employeur peut faire examiner à ses frais la personne salariée malade par la personne médecin de son choix. La personne médecin détermine si l'absence est motivée et la date à laquelle la personne malade ou accidentée peut reprendre le travail.
- 17.02 La personne salariée a le droit de se faire examiner par la personne médecin de son choix. Si la personne médecin de son choix et celle de l'Employeur diffèrent d'opinion, l'Employeur et le Syndicat s'entendent, à l'intérieur d'un délai de dix (10) jours ouvrables, sur la nomination de la troisième personne médecin laquelle tranche définitivement le cas. Si l'Employeur et le Syndicat ne s'entendent pas sur le choix de la troisième personne médecin à l'intérieur du délai de dix (10) jours ouvrables, les deux personnes médecins s'entendent sur le choix de la troisième personne médecin.
- Auquel cas tant et aussi longtemps que la décision de la troisième personne médecin n'est pas rendue, la décision de la personne médecin de la personne salariée prévaut. Les honoraires de la troisième personne médecin sont payés par l'Employeur.
- 17.03 La personne accidentée ou la personne malade a, si possible, le choix de son hôpital. Dans le cas où elle ne peut exprimer son désir avant d'être transportée à l'hôpital, elle doit accepter l'hôpital choisi par l'Employeur jusqu'à ce qu'elle puisse exprimer son choix.
- 17.04 En autant que la chose est possible, la personne accidentée doit faire rapport de son accident à la direction immédiate avant de quitter son travail.



- 17.05 Tous les frais inhérents à une maladie ou à un accident de travail sont à la charge de l'Employeur.
- 17.06 Les services de secourisme sont, en cas de maladie ou d'accidents survenues durant les heures de travail, à la disposition des personnes salariées afin de leur prodiguer les premiers soins et leur fournir les médicaments nécessaires.
- 17.07 La personne salariée blessée a droit, en tout temps, au service d'un médecin. A défaut, ou dans les cas de retard, la personne salariée blessée est transportée immédiatement à l'hôpital aux frais de l'Employeur et ce, sans perte de traitement.
- 17.08 Les paiements effectués en vertu des dispositions du présent article n'affectent pas les absences payées en cas de maladie ou accident non-occupationnels de la personne salariée.
- 17.09 La personne salariée qui bénéficie de tout paiement ou compensation ou salaire versé en vertu du présent article, subroge de plein droit l'Employeur en réclamation de tout paiement effectué en vertu de la présente clause, contre tout tiers responsable.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Jh. D' with a flourish.

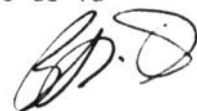
ARTICLE 18 ANCIENNETE

- 18.01 Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours de service pour l'Employeur de toute personne salariée régie par les présentes. L'Ancienneté débute à compter de la date du premier jour de travail pour le compte de l'Employeur.
- 18.02 L'ancienneté se perd pour l'une ou l'autre des seules raisons suivantes:
- a) départ volontaire;
 - b) congédiement pour une juste cause et suffisante.
- 18.03 A moins de stipulations contraires, les absences prévues par la convention collective ou autorisées par l'Employeur ne constituent pas une interruption de service et la personne salariée ne perd aucun de ses droits d'ancienneté, cette dernière continue de s'accumuler tout comme si la personne salariée était au travail.
- 18.04 L'annexe "F" de la présente convention constitue, à la date de la signature de cette dernière, la liste officielle d'ancienneté des employés au service de l'Employeur, à cette même date.
- 18.05 L'Employeur s'engage à mettre à date et à afficher à un endroit en vue, au tout début de chaque année, ladite liste d'ancienneté. Toute correction acceptée par les parties ainsi que toute addition par suite de nouveaux embauchages et toute soustraction à la suite de départ apportent automatiquement un amendement à l'annexe "F".



ARTICLE 19 POSTES VACANTS

- 19.01 Dans un délai ne dépassant pas vingt (20) jours ouvrables de la date où un poste d'une fonction actuelle régie par la présente convention devient vacant ou de la date où un poste d'une fonction nouvelle ou actuelle est créée, l'Employeur s'engage à combler ce poste, et ce, en conformité avec les dispositions des présentes et à même le personnel régi par la présente convention.
- 19.02 Lorsqu'un poste devient vacant ou lorsqu'un poste d'une fonction actuelle ou nouvelle est créé, l'Employeur doit afficher un avis à cet effet durant cinq (5) jours ouvrables sur les tableaux existants dans chaque service et une copie de l'avis est transmise au secrétariat du Syndicat. Dans les délais précités, l'Employeur transmet une copie de chaque affichage à chacune des personnes salariées absentes en vertu d'une dispositions de la convention collective.
- La personne salariée absente conformément à l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, y compris le congé annuel payé, peut appliquer ses droits d'ancienneté à son retour au travail, même si l'affichage est terminé.
- 19.03 Les personnes salariées intéressées doivent faire part, par écrit, de leur candidature à la personne greffier, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date d'affichage. L'affichage doit indiquer uniquement le titre de la fonction, le taux de salaire (ou le salaire), les heures de travail, une brève description des tâches à accomplir, les exigences normales de la tâche, le lieu où se trouve le poste vacant ou créé.
- 19.04 Dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la fin de la période prévue à la clause précédente, l'Employeur attribue le poste à la personne candidate ayant le plus d'ancienneté, à moins qu'elle ne puisse remplir les exigences normales de la



19.04
(suite)

fonction après une période d'entraînement et de familiarisation d'une durée de soixante (60) jours effectivement travaillé à ladite fonction.

Toutefois, si l'Employeur décide à la fin de la période d'entraînement et de familiarisation que la personne salariée ne peut remplir les exigences normales de la tâche et que par conséquent, il lui refuse l'attribution du poste, il retourne la personne salariée à son ancien poste.

La personne salariée à qui on refuse l'attribution du poste peut soumettre son cas à la procédure de grief et à l'arbitrage; dans ce cas, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur et celui-ci doit faire connaître, par écrit, à la personne salariée et au Syndicat, les raisons qui motivent son refus d'attribuer le poste à la personne salariée concernée, et ce, au moment du refus.

19.05

La personne salariée qui obtient le poste reçoit, dès son affectation sur son nouveau poste, le salaire attaché à sa nouvelle fonction.

19.06

Le nom de la personne salariée qui obtient un poste vacant est affiché au tableau d'affichage durant trois (3) jours ouvrables qui suivent sa nomination.

19.07

La personne salariée qui a obtenu le poste, peut pendant la période d'entraînement et de familiarisation retourner à son ancienne fonction.

19.08

La personne salariée n'est pas tenue d'accepter un poste vacant et son refus n'affecte pas ses droits d'ancienneté pour l'avenir.

19.09 Poste vacant de façon temporaire:

Nonobstant toute disposition à l'effet contraire, les postes qui deviennent vacants de façon temporaire, pour toutes raisons prévues à la convention collective sont comblés à la discrétion de l'Employeur, parmi les membres de l'unité de négociation.

Lorsque l'Employeur décide de combler un poste vacant de façon temporaire, il offre ledit poste vacant à une autre personne salariée d'une classification inférieure, qui est en mesure d'effectuer les exigences normales de la tâche et qui possède les qualifications requises. Telle affectation temporaire étant en fonction de l'ancienneté.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Bh. S' or similar, located in the lower right quadrant of the page.

ARTICLE 20 ABOLITION ET/OU CREATION DE FONCTION

- 20.01 Lorsque l'Employeur abolit un poste d'une fonction en conformité des dispositions de la présente convention, la personne titulaire du poste de la fonction abolie doit être placée dans un poste d'une fonction équivalente régie par les présentes, sans perte de traitement et comportant les mêmes avantages.
- 20.02 Si pendant la durée de la présente convention, l'Employeur décide de créer une nouvelle fonction ou d'apporter des modifications dans une fonction existante, il doit au préalable convenir avec le Syndicat, du titre, de la définition et du salaire projeté, ainsi que de toute autre condition afférente. En cas de désaccord, le cas est transmis pour règlement selon la procédure de griefs et d'arbitrage et l'arbitre a juridiction pour trancher le cas qui lui est transmis.
- 20.03 Dans tous les cas, les parties conviennent qu'aucune fonction n'est modifiée, abolie ou une nouvelle créée si cela a pour effet de réduire le taux de salaire rattaché à une ou plusieurs fonctions.



ARTICLE 21 SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- 21.01 A compter du premier (1er) janvier 1984, les personnes salariées régies par la présente convention sont classifiées selon les fonctions prévues à l'annexe "G", et elles reçoivent la rémunération hebdomadaire attachée auxdites fonctions selon l'échelle salariale prévue à l'annexe "H" des présentes.
- 21.02
- a) Lors de son entrée en service, une personne salariée reçoit la rémunération du troisième échelon prévu à la classification de sa fonction.
 - b) Lorsque la personne salariée a complété six (6) mois au service de l'Employeur, elle reçoit la rémunération du deuxième échelon de sa classification.
 - c) Le premier (1er) janvier qui suit la période de six (6) mois prévue au paragraphe b), la personne salariée reçoit la rémunération du premier échelon de sa classification.
- 21.03 Suite à un affichage de poste, la personne salariée qui change de fonction reçoit le salaire prévu à la classification de sa nouvelle fonction et l'échelon correspondant à celui qu'elle quitte.
- 21.04 L'annexe "I" des présentes constitue la définition des tâches à accomplir à chacune des fonctions régies par la convention collective au premier (1er) janvier 1984. Cette définition des tâches comprend une description sommaire mais non limitative des tâches à accomplir à l'intérieur d'une fonction.



21.05 Si l'indice des prix à la consommation pour la région de Montréal, tel que publié par Statistique Canada (I.P.C. 1981=100), est supérieur à dix pourcent (10%) pour l'année 1984, l'Employeur paie à chacune des personnes salariées un montant forfaitaire d'une somme égale à la différence entre le dix pourcent (10%) d'augmentation qu'elles ont reçu le premier (1er) janvier 1984 et le pourcentage de l'augmentation des prix à la consommation pour le 31 décembre 1984. Ce montant forfaitaire est payable aux personnes salariées dans les quinze (15) jours suivant la publication par Statistique Canada de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation pour l'année 1984.

21.06 Si l'indice des prix à la consommation pour la région de Montréal, tel que publié par Statistique Canada (I.P.C. 1981=100), est supérieur à dix pourcent (10%) pour l'année 1985, l'Employeur paie à chacune des personnes salariées un montant forfaitaire d'une somme égale à la différence entre le dix pourcent (10%) d'augmentation qu'elles ont reçu le premier (1er) janvier 1985 et le pourcentage de l'augmentation des prix à la consommation pour le 31 décembre 1985. Ce montant forfaitaire est payable aux personnes salariées dans les quinze (15) jours suivant la publication par Statistique Canada de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation pour l'année 1985.



ARTICLE 22 VERSEMENT PERIODIQUE

- 22.01 Le salaire des personnes salariées est payé tous les jeudis avant-midi, par chèque. Si le jeudi est un jour chômé le salaire est versé le mercredi. Les chèques doivent être dans une enveloppe scellée.
- 22.02 Le salaire payé, de même que toute rémunération additionnelle, sont ceux gagnés la semaine précédente et sont combinés sur le même chèque.
- 22.03 Les renseignements suivants apparaissent sur le talon du chèque:
- a) nom et prénom de la personne salariée;
 - b) date et période de paie;
 - c) salaire pour les heures régulières;
 - d) salaire pour le surtemps;
 - e) détail des déductions;
 - f) paie nette.

A handwritten signature or set of initials, possibly 'S.M. D', written in dark ink.

ARTICLE 23 CHANGEMENTS TECHNIQUES ET AUTRES

23.01 Dans l'éventualité d'une amélioration technique et technologique ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de l'Employeur ou dans les procédés et lieux de travail, l'Employeur doit, de concert, avec le Syndicat, tout mettre en oeuvre afin de permettre à la personne salariée affectée de s'adapter auxdites améliorations, modifications ou transformations.

23.02 Par conséquent, aucune personne salariée permanente n'est congédiée ou mise à pied, ni ne subit de baisse de traitement ni de classification, par suite ou à l'occasion d'amélioration ou de modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de l'Employeur ainsi que dans les procédés et lieux de travail.

Toute personne salariée requise par l'Employeur de se familiariser sur les changements techniques ou autres devra être rémunérée au taux du temps supplémentaires, et ce, en dehors des heures régulières de travail.

23.03 Dans le cas où par législation ou autrement, il y a division, fusion, aliénation ou changement des structures juridiques de l'Employeur, les personnes salariées régies par les présentes, conservent tous les privilèges, avantages et droits acquis dont elles jouissent en vertu de la présente convention. De plus, les droits acquis par le Syndicat sous l'empire des lois actuelles du travail, ou découlant de la présente convention sont respectés en cas de division, fusion, aliénation ou changements des structures juridiques de l'Employeur. L'Employeur convient, le cas échéant, de négocier au préalable avec le Syndicat les modalités selon lesquelles le ou les nouveaux employeurs doivent s'engager à respecter les dispositions de la présente convention collective, de plus, l'Employeur s'engage à défendre loyalement les droits des person-

23.03
(suite)

nes salariées au sein d'un comité conjoint alors constitué de représentants de l'Employeur et du Syndicat pour transiger avec tout nouvel "Employeur" avant la transmission des pouvoirs afférents aux changements de juridiction.

Handwritten signature and initials, possibly "Gp." followed by a stylized symbol.

ARTICLE 24 PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

- 24.01 La personne salariée réquière peut acquérir une plus grande compétence professionnelle ou poursuivant des études par correspondance ou autrement. Les études ou cours en question doivent porter sur des sujets qui sont en relations directe ou indirecte avec le travail que la personne salariée accomplit ou sur toute autre matière qui est susceptible de lui permettre d'accéder à une fonction supérieure.
- 24.02 Les personnes salariées qui suivent des cours conservent tous les droits et privilèges que confère la convention collective et l'Employeur défraie, en tout en partie, les frais et autres dépenses occasionnés à cette fin.
- 24.03 La personne salariée doit présenter une demande écrite à cet effet à la personne greffier et cette dernière avise la personne salariée de l'acceptation ou du refus de sa demande dans un délai maximum d'un mois de la date de la présentation de la demande. A son retour, la personne salariée fournit une attestation à l'effet qu'elle a suivi les cours. Cependant, l'Employeur ne peut refuser une demande de perfectionnement si la personne salariée qui fait la demande a plus de cinq (5) ans d'ancienneté, et que le cours projeté est conforme avec les dispositions de la clause 24.01 qui précèdent.



ARTICLE 25 DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

- 25.01 L'Employeur reconnaît à la personne salariée l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux qui sont reconnus à l'ensemble des citoyens de ce pays.
- 25.02 Sur demande écrite, la personne salariée obtient de l'Employeur une permission d'absence sans paie afin de se porter candidate à toute élection fédérale, provinciale, scolaire ou municipale. Il lui est loisible de faire coïncider son congé annuel payé avec l'évènement.
- 25.03 La personne salariée élue, à l'expiration de son mandat, et la personne salariée défaite peut, si elle le désire, reprendre pour l'Employeur la fonction qu'elle occupe lors de son départ, ou une fonction équivalente, avec tous les droits et privilèges qu'elle a alors acquis.

Handwritten signature or initials in black ink, appearing to be 'JH' followed by a flourish.

ARTICLE 26 SANTE ET SECURITE

- 26.01 L'Employeur fournit aux personnes salariées régies par la présente convention, un lieu de travail hygiénique, adéquatement chauffé, aéré, éclairé, et ce, conformément aux règlements concernant les établissements industriels et commerciaux, la loi de la sécurité dans les édifices publics, les règlements généraux relatifs à la sécurité dans les édifices publics, ainsi que tout autre règlement et/ou loi qui s'appliquent.
- 26.02 L'Employeur doit également prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et bien-être de ses personnes salariées. L'Employeur et le Syndicat doivent coopérer à l'établissement et au maintien de condition et de méthodes de travail assurant la sécurité, la santé et le bien-être des personnes salariées.
- 26.03 Toute personne salariée doit être escortée d'une personne policière lors de transfert d'argent.
- 26.04 L'Employeur met à la disposition des personnes caissières des tiroirs individuels sous clefs.
- 26.05 L'Employeur couvre à ses frais par une assurance (bond) les personnes salariées qui ont la responsabilité d'une caisse monétaire dans l'accomplissement de leur travail.



ARTICLE 27 TRAVAIL A FORFAIT

- 27.01 Tout travail ou service exécuté à forfait ou à être exécuté par l'Employeur ne doit être donné à contrat ou sous-contrat, en partie ou en entier, à une compagnie, à un contracteur individuel ou à tout autre entrepreneur, si cela prive les personnes salariées de leur semaine régulière de travail.
- 27.02 Sauf pour fins d'entraînement des nouvelles personnes salariées, une personne salariée de l'Employeur non régie par la présente convention collective, ne doit pas exécuter un travail normalement fait par les personnes salariées régies par la présente convention.

A handwritten signature or set of initials, possibly 'S.P.' or similar, written in dark ink.

ARTICLE 28 REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

- 28.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent que le régime d'assurance collective actuellement en vigueur fait partie de la présente convention et ils s'engagent à le maintenir en vigueur pour toute la durée de celle-ci, à moins d'entente écrite de modifications convenue entre les parties.
- 28.02 Dans les quinze (15) jours suivant la signature de la présente convention, l'Employeur remet une (1) copie du régime d'assurance collective à chaque personne salariée. Il leur remet sur demande une (1) copie des modifications au régime d'assurance collective dans les quinze (15) jours qui suivent l'entrée en vigueur desdites modifications.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'B.H. S.', located in the lower right quadrant of the page.

ARTICLE 29 REGIME SUPPLEMENTAIRE DE RENTES

- 29.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent que le régime supplémentaire de rentes actuellement en vigueur fait partie de la présente convention et ils s'engagent à le maintenir en vigueur pour toute la durée de celle-ci, à moins d'entente écrite de modifications convenue entre les parties.
- 29.02 Dans les quinze (15) jours suivant la signature de la présente convention, l'Employeur remet une (1) copie du régime supplémentaire de rentes à chaque personne salariée. Il leur remet sur demande une (1) copie des modifications au régime supplémentaire de rentes dans les quinze (15) jours qui suivent l'entrée en vigueur desdites modifications.

A handwritten signature in dark ink, appearing to be 'Ch. S.', located in the lower right quadrant of the page.

ARTICLE 30 INVALIDITE ET REHABILITATION

- 30.01 Il est loisible à l'Employeur de déroger à la présente convention et d'établir des conditions de salaire et de travail différentes de celles qui figurent aux présentes pour la personne salariée victime de déficiences physiques. En autant que de telles déficiences physiques aient pour effet d'empêcher ladite personne salariée d'accomplir son travail adéquatement. Il doit, en pareil cas, y avoir entente entre l'Employeur, la personne salariée concernée et le Syndicat.
- 30.02 Cependant, pour la personne salariée concernée à la clause précédente qui est en mesure d'accomplir sa tâche normale mais pour lequel l'aide d'appareils orthopédiques (chaise roulante, etc...) est nécessaire pour ses déplacements ou autres, dans de tels cas, les salaires et conditions de travail sont ceux prévus aux présentes. Toutefois, dans l'application de la présente clause, l'Employeur aménage des accès aux bâtiments et/ou dans la mesure du possible aménage les lieux physiques de travail de façon à ce que la personne salariée puisse accéder aux bâtiments et remplir sa tâche.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'S.A.' followed by a stylized flourish.

ARTICLE 31 PUBLICATION

31.01 L'Employeur s'engage à publier en français le texte officiel de la présente convention et ses annexes pour distribution à toutes les personnes membres du Syndicat.

Lors de l'embauche d'une nouvelle personne salariée, l'Employeur lui remet une convention en même temps qu'il lui remet l'annexe "A" des présentes tel que prévu à la clause 5.03.

31.02 L'Employeur transmet simultanément au Syndicat, copie de toute directive adressée à chacune, à une partie ou à l'ensemble des personnes salariées.

A handwritten signature in black ink, appearing to be initials or a stylized name, located in the lower right quadrant of the page.

ARTICLE 32 ALLOCATION D'AUTOMOBILE

- 32.01 Toute personne salariée requise par l'Employeur de se déplacer à l'intérieur ou à l'extérieur du territoire de l'Employeur doit être remboursée des dépenses raisonnables encourues de ce chef.
- 32.02 Les déplacements du personnel à l'intérieur ou à l'extérieur du territoire de l'Employeur sont coordonnés et contrôlés par la direction du service selon les exigences dudit service.
- 32.03 A l'exception de la personne salariée affectée à l'inspection des bâtiments, aucune personne salariée n'est forcé d'utiliser sa propre voiture pour des raisons inhérentes à sa fonction.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'S.J. 9', located in the lower right quadrant of the page.

ARTICLE 33 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

33.01 Les annexes "A", "B", "C", "D", "E", "F", "H" et "I" font partie intégrante de la présente convention collective de travail Il en est de même des lettres d'entente intervenues entre les parties durant la convention.

A handwritten signature in dark ink, appearing to be "Bh. D." with a stylized flourish at the end.

ARTICLE 34 DROITS ACQUIS

34.01 A moins d'une stipulation expresse au contraire dans la présente convention, les personnes salariées conservent tous les privilèges, avantages et droits acquis dont ils jouissent actuellement. Cependant, la présente convention prime pour fins d'interprétation.

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Gh. D" or similar, located in the lower right quadrant of the page.

ARTICLE 35 VALIDITE

- 35.01 Tout article de la présente convention collective qui est ou qui devient en contradiction avec les lois du Canada ou de la Province de Québec, est nul et non avenu, sans toutefois que cela affecte la validité des autres dispositons.

A handwritten signature in dark ink, appearing to be "G.H.S.", located in the lower right quadrant of the page.

ARTICLE 36 RETROACTIVITE

- 36.01 La personne salariée reçoit le salaire prévu à l'annexe " H ", et ce, relativement à sa classification telle que déterminée à l'annexe "G", dès la première période de paie complète qui suit la signature de la présente convention.
- 36.02 Dans les trente (30) jours qui suivent la signature de la présente convention, l'Employeur verse aux personnes salariées la rétroactivité sur les salaires qui leur est due depuis le premier (1er) janvier 1984 et la date où leur salaire leur a été payé conformément à la clause 36.01 qui précède.

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, overlapping letters, likely initials or a name, positioned to the right of the text in clause 36.02.

ARTICLE 37 DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

37.01 La présente convention collective entre en vigueur le 1er janvier 1984 et se termine le 31 décembre 1985 inclusivement. Lors du renouvellement de la présente convention collective, celle-ci s'applique jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective sans restriction toutefois aux droits reconnus aux parties par le Code du Travail.

En foi de quoi, les parties ont signé à Terrebonne, ce 9-
avril 1985.

VILLE DE TERREBONNE

Claude Desjardins
Claude Desjardins

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE BUREAU DE LA VILLE DE TERREBONNE (CSN)

Michel Desjardins
Josée Desjardins
Bardeau c.s.

ANNEXE "A"INFORMATION A L'EMBAUCHE

Nom et Prénom de la personne salariée: _____

Adresse domiciliaire: _____

Téléphone: _____

Statut accordé à la personne
salariée lors de l'embauche (art.4.01): _____Fonction accordée à la person sala-
riée lors de l'embauche: _____

Date de l'embauche: _____

Durée de l'embauche s'il s'agit
d'une personne salariée temporaire: _____Nom de la personne absente s'il
s'agit d'un remplacement: _____Service auquel la personne salariée
est affectée: _____

Nom de la direction immédiate: _____

Salaire hebdomadaire ou horaire: \$ _____

La présente a pour but de vous informer que les personnes salariées de la Ville de Terrebonne sont représentées par le "Syndicat national des employés de bureau de la Ville de Terrebonne (CSN)". En vertu de l'article 5.02 de la convention collective, vous êtes tenues d'adhérer au Syndicat dans les cinq (5) jours qui suivent votre embauchage. Pour vous conformer auxdites dispositions, vous devrez vous présenter, durant les heures de travail, au représentant du Syndicat, soit:

(représentant(e) désigné(e) par le Syndicat)_____
(adresse)_____
(fonction) (téléphone)_____
(service et lieu où il(elle) peut être rejoint(e))

Remis par: _____ Date: _____



ANNEXE "B"LISTE DES PERSONNES SALARIEES PERMANENTES A LA DATE DE LA SIGNATURE
(embauchée avant le 1er janvier 1981)

ALLARD, Céline
BOURGOUIN, Jeanne d'Arc
GRENON, Viateur
LACHANCE H., Gisèle
LAURIN, Lucien
LORTIE, Jacques-André
MORIN-GASCON, Danielle
ORR, Linda
QUEVILLON, Jocelyne
ROCHETTE, Claudette
VALIQUETTE, France
VEZINA, Jean

Handwritten initials or signature, possibly "JH." followed by a stylized flourish.

ANNEXE "C"LISTE DES PERSONNES SALARIEES REGULIERES A LA DATE DE LA SIGNATURE

CHAMPAGNE, Gaétan

DUGUAY, Michel

PUVILLAND, Manon

VEZINA, Juliette

Handwritten signature or initials, possibly reading "G. D." or similar, written in dark ink.

ANNEXE "D"

LISTE DES PERSONNES SALARIEES A TEMPS PARTIEL A LA DATE DE LA SIGNATURE

BOLDUC, Guylaine,
CHAMPAGNE, Madeleine
HUOT, Pauline
LEBEAU, Claire

Handwritten initials or signatures, possibly 'BP' and a stylized 'S' or 'B'.

ANNEXE "E"HORAIRE DE TRAVAIL DES PERSONNES SALARIEES AFFECTEES A LA BIBLIOTHEQUE

	<u>Personnel à temps plein</u>		<u>Personnel à temps partiel</u>	
	<u>Nbre de pers.</u>	<u>Hres de travail</u>	<u>Nbre de pers.</u>	<u>Hres de travail</u>
Lundi	4	9h00 à 17h00 **	--	--
Mardi	3	9h00 à 17h00 **	2	19h00 à 21h00
	1	14h30 à 17h00 19h00 à 21h00		
Mercredi	3	9h00 à 17h00 **	2	19h00 à 21h00
	1	14h00 à 17h00 19h00 à 21h00 *		
Jeudi	3	9h00 à 17h00 **	2	19h00 à 21h00
	1	14h30 à 17h00 19h00 à 21h00		
Vendredi	3	9h00 à 17h00 **	2	19h00 à 21h00
	1	14h30 à 17h00 19h00 à 21h00		
Samedi	-	--	3	10h00 à 17h00

(*) Effectué par la personne directrice, sur rotation avec les autres personnes salariées.

(**) Comprend une interruption d'une (1) heure pour le dîner.

Bh. S

ANNEXE "E"(suite)HORAIRE DE TRAVAIL DES PERSONNES SALARIEES AFFECTEES AU MOULIN NEUF

<u>JOUR</u>	<u>HEURES DE TRAVAIL</u>	<u>EFFECTUE PAR</u>	<u>EN CONGE</u>
Dimanche	08h30 à 18h00	B	A
Lundi	08h30 à 16h45 17h45 à 23h00	A A	B B
Mardi	08h30 à 16h45 17h45 à 23h30	B B	A A
Mercredi	08h30 à 16h45 17h45 à 23h30	B B	A A
Jeudi	08h30 à 16h45 17h45 à 23h30	A A	B B
Vendredi	12h30 à 23h30	A	B
Samedi	08h00 à 18h00	A	B
Dimanche	08h30 à 18h00	A	B
Lundi	08h30 à 16h45 17h45 à 23h00	B B	A A
Mardi	08h30 à 16h45 17h45 à 23h30	A A	B B
Mercredi	08h30 à 16h45 17h45 à 23h30	A A	B B
Jeudi	08h30 à 16h45 17h45 à 23h30	B B	A A
Vendredi	12h30 à 23h30	B	A
Samedi	08h00 à 18h00	B	A

Cédule établie sur 2 semaines à la fin de la 2^{ième} semaine, la cédule recommence au début de la 1^{ière} semaine.

A = Michel Duguay

B = Gaëtan Champagne



ANNEXE "F"ANCIENNETE DES PERSONNES SALARIEES A LA DATE DE LA SIGNATURE

<u>NOM</u>	<u>DATE D'ANCIENNETE</u>
VEZINA, Jean	7 mars 1952
GRENON, Viateur	1er mars 1954
LORTIE, Jacques-André	12 avril 1955
LACHANCE H., Gisèle	14 mars 1957
BOURGOUIN, Jeanne d'Arc	9 décembre 1969
LAURIN, Lucien	29 août 1977
MORIN-GASCON, Danielle	8 mai 1978
ROCHETTE, Claudine	5 juin 1978
ORR, Linda	20 décembre 1978
ALLARD, Céline	1er janvier 1979
QUEVILLON, Jocelyne	2 février 1979
VALIQUETTE, France	14 août 1979
VEZINA, Juliette	16 juin 1980
PUVILLAND, Manon	14 septembre 1981
DUGUAY, Michel	1er janvier 1982
CHAMPAGNE, Gaétan	1er septembre 1982

DATE D'EMBAUCHE DES PERSONNES SALARIEES A TEMPS PARTIEL

<u>NOM</u>	<u>DATE D'EMBAUCHE</u>
CHAMPAGNE, Madelein	1er juin 1972
BOLDUC, Guylaine	26 juin 1980
HUOT, Pauline	8 décembre 1980
LEBEAU, Claire	15 décembre 1982

ANNEXE "G"FONCTION, CLASSIFICATION ET ECHELON DES PERSONNES SALARIEES A LA DATE DE LA SIGNATURE

<u>NOM</u>	<u>FONCTION</u>	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>ECHELON</u>
VEZINA, Jean	Inspecteur en bâtiment	I	1
GRENON, Viateur	Comptable	I	1
LORTIE, Jacques-André	Agent de bureau classe I	II	1
LACHANCE H., Gisèle	Agent de bureau classe I	II	1
BOURGOUIN, Jeanne d'Arc	Secrétaire de direction	III	1
QUEVILLON, Jocelyne	Agent de bureau classe II	IV	1
ALLARD, Céline	Préposé à la perception	IV	1
LURIN, Lucien	Assistant-greffier à la cour municipale	IV	1
VALIQUETTE, France	Secrétaire intermédiaire	IV	1
ORR, Linda	Secrétaire intermédiaire	IV	1
MORIN-GASCON, Danielle	Technicienne en bibliothèque classe I	IV	1
ROCHETTE, Claudine	Technicienne en bibliothèque classe I	IV	1
VEZINA, Juliette	Technicienne en bibliothèque classe II	V	1
PUVILLAND, Manon	Secrétaire Junior	V	1
DUGUAY, Michel	Surveillant	VI	1
CHAMPAGNE, Gaëtan	Surveillant	VI	1
CHAMPAGNE, Madeleine	Préposée au prêt à la bibliothèque		
BOLDUC, Guylaine	Préposée au prêt à la bibliothèque		
HUOT, Pauline	Préposée au prêt à la bibliothèque		
LEBEAU, Claire	Préposée au prêt à la bibliothèque		

ANNEXE "H"SALAIRES

Salaire hebdomadaire à compter du 1er janvier 1984			
Classification	Echelon 3	Echelon 2	Echelon 1
I	\$398.00	\$448.00	\$498.00
II	\$349.00	\$392.00	\$436.00
III	\$326.00	\$367.00	\$408.00
IV	\$281.00	\$316.00	\$351.00
V	\$243.00	\$274.00	\$304.00
VI	\$194.00	\$219.00	\$243.00

Préposée au prêt à la bibliothèque: le salaire payé le 31 décembre 1983 est augmenté de 7.88%.

Salaire hebdomadaire à compter du 1er janvier 1985			
Classification	Echelon 3	Echelon 2	Echelon 1
I	\$418.00	\$470.00	\$522.00
II	\$378.00	\$425.00	\$472.00
III	\$338.00	\$380.00	\$422.00
IV	\$298.00	\$335.00	\$372.00
V	\$258.00	\$290.00	\$322.00
VI	\$218.00	\$245.00	\$272.00

Préposée au prêt à la bibliothèque: le salaire payé le 31 décembre 1984 est augmenté de 6.44%

ANNEXE "I"DEFINITION DES TACHESCLASSIFICATION IINSPECTEUR(TRICE) EN BATIMENT:

Reçoit et étudie les demandes de permis de construction et vérifie leur conformité en regard des prescriptions de la réglementation d'urbanisme, émet les permis pour les demandes conformes, surveille les travaux de constructions, fait observer les dispositions de la réglementation d'urbanisme et du règlement régissant la salubrité et les nuisances, détermine, enregistre et compile les numéros civiques des propriétés, fait la vérification des commerces pour la taxe d'affaire et compile les rapports des permis de construction et de commerce.

CLASSIFICATION ICOMPTABLE:

Prépare les rapports sur l'état de la perception en général, fait les écritures comptables et fait la vérification de calcul. Participe à l'exécution de plusieurs tâches de comptabilité.

CLASSIFICATION IIAGENT DE BUREAU, classe I:

Prépare les comptes payables et recevables et les dossiers connexes. Fait la codification des données à être traitées par ordinateur. Vérifie les factures, états de comptes. Peut participer à l'exécution de plusieurs tâches de comptabilité. Fait les entrées de journal et feuille d'ajustement pour l'informatique. Effectue la préparation des comptes de taxes.

CLASSIFICATION IIISECRETAIRE DE DIRECTION:

Peut se voir confier un travail relativement spécialisé tel que la composition de lettres, expédition de lettres types. Rédige des procès-verbaux. Peut prendre des notes sténographiques, établir des relevés à partir d'informations, tenir à jour des dossiers et registres divers concernant le service. S'occupe

ANNEXE "I" (suite)DEFINITION DES TACHESSECRETAIRE DE DIRECTION (suite):

des dossiers et correspondance personnels et confidentiels du service, transmet les directives de la direction du service aux autres personnes salariées. Fait la compilation et préparation de tous les documents pour le service et s'occupe de toute la correspondance qui en découle pour acheminer les dossiers à qui de droit.

CLASSIFICATION IVa) AGENT DE BUREAU, Classe II:

Effectue l'enregistrement de données à être traitées par ordinateur, compte et transmet les données des différents services en vue de la paie, effectue la vérification et le calcul des heures, établit le sommaire mensuel des salaires. Compile certains rapports relativement à la paie, régime de rentes et assurance collective etc...

b) PREPOSE(E) A LA PERCEPTION:

Personne salariée affectée à la perception, aux taxes. Entre autre, peut effectuer divers travaux de correspondance, rapports, téléphones, perception au comptoir et balance de la caisse, prépare les dépôts bancaires et prépose(e) à la facturation de certains comptes.

c) ASSISTANT(E)-GREFFIER(ERE) DE LA COUR MUNICIPALE:

Exécute toutes les tâches afférentes à la fonction d'assistant(e)-greffier(ère) à la cour municipale telles que décrites dans la loi des cités et villes, exécute tout travail de bureau en relation avec sa fonction et peut à l'occasion effectuer du travail de secrétaire intermédiaire.

ANNEXE "I" (suite)DEFINITION DES TACHESd) SECRETAIRE INTERMEDIAIRE:

Secrétaire spécifiquement affectée à un service. Peut effectuer du travail de secrétaire junior, et à l'occasion peut effectuer du travail de secrétaire de direction.

e) TECHNICIEN(NE) DE BIBLIOTHEQUE CLASSE I:

Prépare le catalogue descriptif et fait le classement requis, effectue les recherches bibliographiques, compile les statistiques relatives à l'inventaire et contrôle la réception des périodiques. Effectue la référence pour le lecteur et collabore aux différents projets d'animation. Possède un certificat ou diplôme d'études collégiales ou toute autre équivalence reconnue.

CLASSIFICATION Va) TECHNICIEN(NE) EN BIBLIOTHEQUE CLASSE II:

Vérification, classement et réparation des volumes. Tenir à jour le fichier. Préparation à l'animation de la bibliothèque. Peut à l'occasion assister le technicien(ne) en bibliothèque, classe I. Possède un certificat ou diplôme d'études collégiales ou toute autre équivalence reconnue.

b) SECRETAIRE JUNIOR:

En qualité de téléphoniste, réceptionniste, peut recevoir et transmettre les appels téléphoniques et fournir des renseignements d'ordre général au téléphone et/ou au comptoir; peut dactylographier tous genres de textes et compléter des formules de réquisition, ouvre le courrier et l'achemine à la personne ou au service concerné.



ANNEXE "I" (suite)DEFINITION DES TACHESCLASSIFICATION VISURVEILLANT(TE)

Effectue la surveillance des locaux et s'occupe de la sécurité des usagers, prépare les salles selon les besoins et installe tout matériel désigné aux fins des activités, effectue l'entretien léger et les réparations mineures du matériel servant à l'intérieur du bâtiment, contrôle les permis d'utilisation et fait rapport sur les formules appropriées, fait rapport de tout incident ou accident et fait appel aux services municipaux en cas d'urgence, achemine toutes les demandes de matériel relatives aux activités, répond aux demandes d'information du public et du personnel, achemine hebdomadairement les feuilles de temps des personnes salariées au service des loisirs et fait la distribution des salaires des personnes salariées, veille à l'application de toutes directives, fait circuler la papeterie et la correspondance entre le service des loisirs, les animateurs(trices) et les utilisateurs(trices).

PREPOSEE AU PRET A LA BIBLIOTHEQUE

A handwritten signature in dark ink, appearing to be 'B.B. D.', is written below the typed text.

*Contr. coll
2 enfants*

3258-04

LETTRE D'ENTENTE NO. 1

REGIME DE PRESTATIONS SUPPLEMENTAIRES DE CHOMAGE (P.S.C.)

3141	01	01
------	----	----

INTERVENU ENTRE

D'UNE PART

LA VILLE DE TERREBONNE



LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE BUREAU
DE LA VILLE DE TERREBONNE (CSN)

1. Le régime a pour but de compléter les prestations d'assurance-chômage lors d'arrêts de travail temporaires causés par une grossesse.
2. Le régime couvre toutes les personnes salariées de bureau régies par la convention collective signée par les parties aux présentes.
3. Le taux d'indemnisation prévu par ledit régime est fixé à trente-cinq pourcent (35%) du salaire hebdomadaire habituel de la personne salariée. Il est entendu qu'au cours de toute semaine, la somme des prestations supplémentaires de chômage, des prestations brutes d'assurance-chômage et de toute autre rémunération touchée par la personne salariée ne peut être supérieure à 95% du salaire hebdomadaire habituel de la personne salariée.
4. Le nombre maximum de semaines pour lesquelles des P.S.C. peuvent être versées relativement à une grossesse est de dix-huit (18).

[Signature]

5. Le régime est en vigueur du 1er janvier 1984 au 31 décembre 1985 inclusivement.
6. A l'exception du délai de carence, les personnes salariées exclues du bénéfice des prestations d'assurance-chômage, ou déclarées inadmissibles à ces prestations, n'ont pas droit au P.S.C..
7. Les personnes salariées n'ont aucun droit acquis au régime de P.S.C. si ce n'est de recevoir des prestations supplémentaires de chômage pour les périodes de grossesse précisées dans le régime.
8. La personne salariée doit faire une demande de prestations d'assurance-chômage avant que les P.S.C. deviennent payables.
9. Pour obtenir des P.S.C., la personne salariée doit d'abord prouver qu'elle touche des prestations d'assurance-chômage ou qu'elle n'en reçoit pas pour les raisons indiquées à la clause 6.
10. La présente entente est une entente au sens de l'article 33 de la convention collective, par conséquent, elle fait partie intégrante de celle-ci.

En foi de quoi, les parties ont signé à Terrebonne, ce 9-
avril 1985.

POUR LA VILLE DE TERREBONNE

Claude G. Gauthier
[Signature]

POUR LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES
DE BUREAU DE LA VILLE DE TERREBONNE
(CSN)

[Signature] c.s.
[Signature]
[Signature]

LETTRE D'ENTENTE ENTRE

D'UNE PART

LA VILLE DE TERREBONNE

ET

D'AUTRE PART

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE BUREAU DE
LA VILLE DE TERREBONNE (CSN)

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

1. A compter du 1er juillet 1984, Claudine Rochette est reclassifiée à la classe 4, échelon 1 du tableau de classification des salaires prévus à l'annexe "H" de la convention collective.
2. En conséquence des dispositions de l'article 1 de la présente lettre d'entente, le Syndicat retire le grief de Claudine Rochette portant le numéro 24.
3. Le Syndicat retire sa requête déposée en vertu de l'article 39 du Code du Travail, inscrite sous le numéro de dossier M-3258-04 et numéro de cas MD-126-04-84 et il en informe le Commissaire Général du Travail.
4. Nonobstant toutes dispositions au contraire, il est convenu que les dispositions prévues aux clauses 21.05 et 21.06 de la convention collective ne sont pas applicables pour la durée de celle-ci.



- 5. M. Viateur Grenon occupe la fonction de coordonnateur de l'informatique avec la firme R.D.G. Inc. en plus de ses fonctions usuelles. A compter du 1er janvier 1984, M. Viateur Grenon reçoit la somme de vingt-cinq dollars et quatre-vingt-quinze cents (\$25.95) par semaine pour accomplir ladite fonction.

- 6. Les parties conviennent que la présente lettre d'entente en est une au sens de l'article 33 de la convention collective et que, par conséquent, elle fait partie intégrante de celle-ci.

En foi de quoi, les parties ont signé à Terrebonne, ce 9
avril 1985.

POUR LA VILLE DE TERREBONNE

Claude Desjardins
Claude Desjardins

POUR LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES
 DE BUREAU DE LA VILLE DE TERREBONNE
 (CSN)

Phil Long
Lucien Roux
Bourcier C.S.