

La présente atteste que le ministère du Travail a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2023-9654

N° dossier d'accréditation : AM-2001-2836

EMPLOYEUR VILLE DE GRANBY 87, RUE PRINCIPALE GRANBY QC J2G 2T8 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX DE GRANBY - SCFP, SECTION LOCALE 5510 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL (QUÉBEC) H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
Date signature : 2024-05-27 Date dépôt : 2024-12-18	Nombre de salariés visés : 143	Date début : 2024-05-27 Date d'expiration : 2027-12-31

Remarque :

Yao Aimé Goli
Préposé(e) à l'émission

2024-12-19
Date

Registre des documents en relations du travail

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 105b
Québec (Québec) G1W 2K7
Téléphone : 418 643-4817 Sans frais : 1 800 643-4817

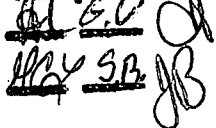
Courriel : service.clientele@travail.gouv.qc.ca

144

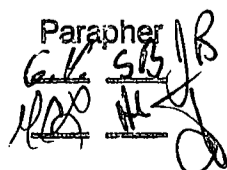
TABLE DES MATIÈRES

Article 1	Champ d'application et reconnaissance syndicale	1
Article 2	But de la convention.....	1
Article 3	Définition des termes.....	1
Article 4	Droit de direction	11
Article 5	Régime syndical.....	11
Article 6	Liberté d'action syndicale	12
Article 7	Heures de travail	16
Article 8	Salaires	35
Article 9	Temps supplémentaire	38
Article 10	Garde à la station d'épuration.....	43
Article 11	Ancienneté.....	46
Article 12	Mouvements de personnel	48
Article 13	Vacances annuelles	56
Article 14	Fêtes chômées et payées.....	62
Article 15	Congés pour devoirs sociaux	66
Article 16	Congés de maladie ou à des fins personnelles.....	68
Article 17	Assurance collective	72
Article 18	Régime de retraite.....	75
Article 19	Procédure de griefs et arbitrage	76
Article 20	Mesures disciplinaires	78
Article 21	Sous-traitance	81
Article 22	Perfectionnement.....	81
Article 23	Congé sans solde	84
Article 24	Évaluation des emplois	85

Parapher

Handwritten signatures and initials, including what appears to be 'AL' and 'SB'.

Article 25	Lésion professionnelle	88
Article 26	Comité de santé et sécurité au travail.....	91
Article 27	Congés parentaux pour obligations familiales et pour victimes d'actes criminels.....	93
Article 28	Vêtements et équipement.....	99
Article 29	Transport des employés.....	102
Article 30	Salle à dîner.....	102
Article 31	Annexes et lettres d'entente	102
Article 32	Comité de relations de travail	103
Article 33	Fusion ou intégration	103
Article 34	Permis de conduire.....	104
Article 35	Congé différé.....	104
Article 36	Conditionnement physique.....	109
Article 37	Durée et rétroactivité	110
ANNEXE A	— ÉCHELLE SALARIALE COLS BLEUS	111
ANNEXE B	— LISTE DES EMPLOYÉS (par ordre d'ancienneté).....	117
ANNEXE C	— LISTE DES FONCTIONS	122
ANNEXE D	— ABSENCES — ACTIVITÉS SYNDICALES.....	124
ANNEXE E	— RÉGIME DE RETRAITE	125
ANNEXE F	— CÉDULE DE TRAVAIL DES TECHNICIENS – CENTRALE DE TRAITEMENT D'EAU.....	127
ANNEXE G	— HORAIRE DE TRAVAIL DES TECHNICIENS STATION D'ÉPURATION	130
ANNEXE H	— FORMULAIRE DE DÉPÔT DE CANDIDATURE ET D'ACCEPTATION DE POSTE EN PRÉVISION D'UNE ABSENCE	131
ANNEXE I	— FORMULAIRE DE DEMANDE DE SEMAINE RÉDUITE...	132
ANNEXE J	— PROJET PILOTE D'UNE DURÉE DE DOUZE (12) MOIS – AFFECTATION QUOTIDIENNE SERVICES DES TRAVAUX PUBLICS	133
ANNEXE K	- LISTE DES EMPLOYÉS AU STATUT RÉGULIER SAISONNIER.....	135

Parapher


ANNEXE L - LISTE DES ÉTATS DE SERVICE.....136

SIGNATURE DE LA PRÉSENTE CONVENTION.....137

Parapher
G.K. HE JB
MP SB J

Article 1 Champ d'application et reconnaissance syndicale

- 1.1 La Ville reconnaît le Syndicat comme le seul et unique agent négociateur et mandataire des employés assujettis à l'accréditation syndicale émise par le Gouvernement du Québec, donc de tous les employés à l'exception des employés de bureau, des policiers, des pompiers, du personnel de soutien opérationnel œuvrant à l'aréna Léonard-Grondin, des contremaîtres, ainsi que des personnes automatiquement exclues par la Loi, en matière de salaires, conditions de travail et autres sujets connexes.
- 1.2 Dans le cours normal des opérations, un employé de la Ville, un bénévole, un étudiant ou un élu municipal non régie par la présente convention collective, ne doit pas exécuter du travail normalement fait par des employés régis par la présente convention, sauf dans le cas d'urgentes nécessités, d'entraînement ou à des fins de démonstration.
- 1.3 À l'occasion d'un sinistre nécessitant le déclenchement de mesures d'urgence tel que prévu par la *Loi sur la sécurité civile*, les dispositions relatives au mécanisme de rappel au travail ainsi qu'à l'affectation des employés sont suspendues pour une durée n'excédant pas vingt-quatre (24) heures.

Article 2 But de la convention

- 2.1 Le but visé par la présente convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations entre la Ville et ses employés ; d'assurer, d'une part, un rendement honnête et loyal ; la protection de la propriété et, d'autre part, d'établir des conditions de travail qui rendent justice à tous.

Article 3 Définition des termes

Dans la présente convention, les termes suivants ont la signification qui leur est donnée ci-après :

- 3.1 Le mot « Syndicat » désigne le Syndicat national des employés municipaux de Granby (SCFP, section locale 5510).
- 3.2 Le mot « Ville » désigne la Ville de Granby.

Parapher
H. S.B. JB
G.V.

- 3.3 a) Le mot « employé » désigne tous les employés de la Ville couverts par le certificat d'accréditation, tel qu'indiqué à l'article 1.1 de la présente convention.
- b) L'expression « employés relevant du Service des travaux publics » comprend tous les employés mentionnés au paragraphe précédent qui œuvrent au garage municipal.
- c) L'expression « employés relevant du Service des infrastructures, des eaux et de la mobilité durable » comprend tous les employés mentionnés au premier paragraphe qui œuvrent à la centrale de traitement d'eau (CTE) et à la station d'épuration (STEP).
- d) L'expression « employés relevant du Service des loisirs, de la culture et du développement social » comprend tous les employés mentionnés au premier paragraphe qui œuvrent à la Division aquatique et sports du Centre aquatique.
- 3.4 a) Le mot « fonction » signifie l'ensemble des tâches effectuées par un ou des employés. La liste des fonctions apparaît en annexe.
- b) Le mot « sous-fonction » signifie une opération distincte qui est incluse dans une fonction.
- 3.5 Le mot « poste » désigne un emploi occupé par un employé régi par la présente convention dans une fonction telle que définie à l'article 3.4 a).
- 3.6 L'expression « employé permanent » désigne tout employé bénéficiant d'une sécurité d'emploi, c'est-à-dire d'un salaire garanti de cinquante-deux (52) semaines par année, incluant les vacances annuelles, à moins d'exceptions prévues à la présente convention.
- Les soixante-quatre (64) employés mentionnés en annexe sont considérés des employés permanents.
- 3.7 Tout employé permanent est remplacé à son départ par un employé régulier, et ce, par ordre d'ancienneté.
- 3.8 L'expression « employé régulier » désigne tout employé qui a complété la période de probation énoncée à l'article 3.12.

Parapher
 G.K. H. B
 M. S. B. J.

Sauf exception prévue à la présente convention, les employés réguliers sont régis par l'ensemble des dispositions de ladite convention ; tels employés étant énumérés en annexe de la présente convention.

- 3.9 L'expression « employé régulier saisonnier » désigne tout employé embauché en vue de pourvoir un poste régulier d'été, pour une durée de sept (7) à dix (10) mois consécutifs par année. Sauf exception prévue à la présente convention, cet employé est régi par l'ensemble des dispositions de ladite convention au prorata des mois travaillés et son ancienneté se calcule en heures. Lorsqu'il est mis à pied, l'employé doit maintenir sa couverture d'assurance en payant sa part et celle de l'employeur; il peut également continuer à contribuer au régime de retraite, s'il le désire, en payant également les deux parts.

L'employé régulier saisonnier doit avoir un poste à durée déterminée (exemple : sept (7) mois par année), doit être dans sa fonction et être mis à pied à la fin de la durée déterminée, à moins d'entente avec le Syndicat. S'il veut demeurer disponible pour travailler lorsqu'il est mis à pied, il doit remplir le formulaire à cet effet au moment de sa mise à pied.

L'employé régulier saisonnier ayant rempli son formulaire de disponibilité est rappelé par ordre d'ancienneté avant les temporaires pour se voir offrir tout travail disponible, pour lequel il rencontre les exigences, lorsqu'il est en mise à pied.

À la signature de la présente convention, il y a seulement trois (3) postes d'horticulteur qui sont détenus par des employés réguliers saisonniers. Lorsque la Ville désire créer un autre poste avec un employé régulier saisonnier, il doit y avoir entente avec le Syndicat.

Les employés détenant ce statut sont énumérés à l'annexe K de la présente convention et cette liste est mise à jour le ou vers le 15 avril et le ou vers le 15 novembre de chaque année.

- 3.10 L'expression « employé temporaire » désigne tout employé qui est embauché pour une (des) période(s) déterminée (s) sauf si tel employé est embauché aux fins de remplacer un employé régulier ou en probation absent du travail.

Parapher
AK HB
HB SB

Cependant, lorsqu'un employé au statut temporaire est sur un poste pour une période excédant dix-huit (18) mois de service continu, il devient un employé au statut régulier.




Lorsque la Ville n'a pu affecter temporairement un employé permanent ou régulier à une autre fonction que la sienne en raison d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle (travail léger), ou d'une mesure d'accommodement, celui-ci a préséance sur tout autre employé pour effectuer le travail prévu aux 1^{er} et 2^e paragraphes du présent article pourvu que sa condition le permette.

L'employé régulier sujet à une mise à pied a préséance sur tout autre employé pour effectuer le travail prévu aux 1^{er} et 2^e paragraphes du présent article.

Lorsqu'un employé temporaire a complété sa période de probation, celui-ci se retrouve sur la liste de rappel et cumule des états de service rétroactivement à sa première journée de travail.

Ces employés sont assujettis à l'ensemble des dispositions de la présente convention à l'exception des articles suivants ainsi que ceux autrement spécifiés :

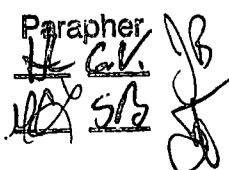
- 1) À la semaine réduite de travail (article 7.13);
- 2) Au boni d'ancienneté (article 11.6);
- 3) Aux congés pour devoirs sociaux (article 15), à l'exception du décès. La Ville remplira les obligations qui lui sont faites selon la Loi sur les normes du travail applicables;
- 4) Aux congés de maladie ou à des fins personnelles (article 16.1), à l'exception du paragraphe j);
- 5) À l'assurance collective (article 17);
- 6) Aux dispositions relatives au régime de retraite prévues à l'article 18, sauf si le règlement le prévoit;
- 7) À la procédure de griefs et arbitrage (article 19) en regard uniquement des dispositions non-applicables décrites dans cet article;

Parapher
G.K. 
 515 

- 8) Aux dispositions relatives au congé sans solde lors d'un perfectionnement (article 22.4);
- 9) Au congé sans solde, de courte et longue durée (article 23);
- 10) Au congé différé (article 35);
- 11) Aux dispositions relatives au conditionnement physique (article 36);

3.11 L'expression « employé étudiant » désigne un employé inscrit à temps plein dans un établissement d'enseignement reconnu par le MEQ, ne possédant pas obligatoirement un permis de conduire, qui peut être âgé de moins de dix-huit (18) ans. Cet employé est embauché comme journalier étudiant. Cet employé effectue un nombre d'heures de travail variables en fonction de sa situation et pouvant être inférieures à la semaine régulière prévue à l'article 7. Cet employé est couvert par la convention collective en ce qui a trait aux articles suivants :

- 1) Aux salaires (articles 8.1, 8.2, 8.4 et annexe A, selon la classe salariale du poste occupé); l'employé étudiant débute généralement à l'échelon minimum et, par exception à l'article 8.1 (deuxième alinéa), franchit un échelon à chaque tranche de deux mille quatre-vingts (2080) heures travaillées, le tout jusqu'à concurrence de l'échelon maximum;
- 2) À la prime de soir/nuite (article 8.5);
- 3) Au temps supplémentaire en continuité des heures de travail (article 9.3 c);
- 4) Aux fêtes chômées et payées (article 14), dans la mesure toutefois où l'employé travaille le jour d'affaire précédent et le jour d'affaire suivant ladite fête. Le supérieur immédiat peut cependant autoriser l'employé à s'absenter l'une de ces journées, s'il en a reçu la demande au moins cinq (5) jours à l'avance et à condition que cette absence soit non nuisible aux opérations;
- 5) À l'équivalent de la cotisation syndicale (article 5.4);
- 6) À huit (8) heures de congé de maladie pour chaque tranche de trois cents (300) heures travaillées au sein de la Ville dans l'année courante, et ce,

Parapher





jusqu'à concurrence d'une banque de quarante-huit (48) heures de congé de maladie par année. Tels congés de maladie, si non utilisés dans une année, sont monnayables dans la même période que celle applicable aux employés réguliers ou au départ de l'employé.

- 7) L'employé bénéficie des indemnités de vacances basées sur les pourcentages ci-après établis :

Crédit d'heures travaillées	Pourcentage du salaire brut gagné
Moins de 6 240 heures	4 %
6 240 heures à 10 399	6 %
10 400 heures à 14 559	6,8 %
14 560 heures à 20 799	8 %
20 800 heures à 27 039	8,8 %
27 040 heures à 35 359	10 %
35 360 heures à 39 519	10,4 %
39 520 heures à 43 680	10,8 %
43 680 heures à 47 839	11,2 %
47 840 heures à 51 999	11,6 %
52 000 heures et plus	12 %

L'indemnité est payable sur la paie hebdomadaire de l'employé.

- 8) À la procédure de griefs et arbitrage (article 19), en regard uniquement des dispositions applicables, ci-devant décrites;
- 9) Limite d'heures travaillées (article 9.2);
- 10) Quant aux lésions professionnelles, la Ville remplira les obligations qui lui sont faites à la *Loi sur les accidents du travail et maladies professionnelles*;
- 11) À l'équipement individuel de protection (EPI) nécessaire à l'accomplissement de la tâche (article 28.1);
- 12) Pour tout ce qui n'est pas prévu à la présente convention, la *Loi sur les normes du travail* s'applique;
- 13) Il ne peut jamais y avoir plus de dix pour cent (10 %) du nombre total d'employés permanents et réguliers en étudiants. Dans l'éventualité où la Ville

Parapher
 G.V.  JB
 SB 

désirerait en embaucher davantage, il doit y avoir entente avec le Syndicat.

- 3.12 L'expression « employé en probation » désigne tout nouvel employé embauché en vue de pourvoir un poste régulier ou régulier saisonnier ou un employé embauché comme temporaire et qui est assujéti à une période de probation de neuf (9) mois réellement travaillés. Cette période de probation peut être prolongée après entente entre la Ville et le Syndicat. Pendant cette période, il est reconnu être un « employé en probation ».




L'employé en probation a droit aux bénéfices de la présente convention applicables selon son statut d'employé, sauf pour ce qui a trait aux congés de maladie, à l'assurance collective, au régime de retraite et à toute autre exception prévue à la convention. Le droit à la procédure de griefs ne peut s'appliquer en cas de renvoi.

Si un employé en probation est mis à pied pour une période inférieure à douze (12) mois, sa période de probation se poursuit lors de son rappel. Il va de soi que les périodes de mise à pied ou les absences de plus de cinq (5) jours ouvrables pour cause de maladie, d'accident ou de lésion professionnelle ne constituent aucunement des heures travaillées au sens de la période de probation à accomplir.

- 3.13 L'expression « période d'essai » désigne la période où tout employé retenu pour occuper une nouvelle fonction ou affectation, conformément à l'article 12, devra accomplir deux cent quarante (240) heures régulières travaillées sur ce poste, période au cours de laquelle sa capacité de satisfaire aux exigences normales de la fonction sera évaluée.

Lorsqu'un employé temporaire est embauché en vue de pourvoir un poste régulier identique à celui qu'il assumait à titre d'employé temporaire, le temps de travail effectif réellement accompli, sans interruption de service pour une période de plus d'une année à ce poste temporaire, est reconnu dans le calcul de la période d'essai.

- 3.14 Afin de faciliter l'application des dispositions du présent article, la Ville convient d'aviser tout nouvel employé du statut qui lui est accordé, et transmet copie de cette information au Syndicat.

Parapher
G.V. 
M.B.  JB


3.15 L'expression « salaire régulier moyen » signifie la moyenne du taux horaire régulier de la semaine précédente travaillée, multipliée par quarante (40) heures, lequel est divisé sur cette base, lorsque nécessaire.

3.16 Le mot conjoint désigne les personnes :

- a) Qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- b) De sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- c) De sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

3.17 L'expression « représentant syndical » signifie un employé nommé par les employés et représentant le syndicat.

3.18 L'expression « conseiller syndical » signifie un représentant de la centrale syndicale à laquelle le syndicat est affilié.




3.19 L'expression « chef d'équipe » désigne un employé qui tout en effectuant ses tâches régulières, ou tout en participant aux travaux avec les membres de son équipe, à moins d'exception, coordonne et supervise une équipe de travail composée d'au moins deux (2) employés en plus de lui-même.

Tout employé nommé à ce titre par la Ville doit être régulier, ou à défaut qu'un employé régulier soit présent dans l'équipe de travail, un employé temporaire pourra être nommé, et a droit à la prime prévue à l'article 8.

3.20 L'expression « chef départemental » désigne un employé ayant obtenu la fonction du même nom suivant un avis d'affichage.

Vu la nature de la fonction, la procédure prévue à l'article 12 s'applique sous réserve de la réussite du processus de sélection établi par la Ville pour ce poste comportant huit (8) critères de sélection.

Les employés qui réussissent le processus de sélection deviennent admissibles à la nomination de chef départemental. Toutefois, les parties s'entendent pour maintenir en poste les employés occupant déjà cette

Parapher
G.L.  JB
 SB 

fonction et que ces employés, au moment de la signature de la présente convention collective, sont reconnus comme ayant réussi le processus. Par la suite, les fonctions seront affichées dans un délai de six (6) mois suivant la signature de la convention.

Sur la base de ces critères, l'employé ayant obtenu la note de quatre-vingts pour cent (80 %) avec le plus d'ancienneté est retenu. Dans le cas où aucun candidat n'obtiendrait pas la note de passage, la Ville pourrait décider de nommer le candidat ayant obtenu la note la plus près de la note de passage.

Nonobstant ce qui précède, cette fonction s'applique également aux employés au sein de la centrale de traitement d'eau, de la station d'épuration et du département mécanique.

Tout employé nommé à ce titre par la Ville a droit à la prime prévue à l'article 8.

- 3.21 L'expression « délégué syndical » désigne un employé nommé par les membres ou par un représentant syndical afin de participer à un comité et représenter les membres. Le Syndicat doit faire parvenir la liste des délégués au Service des ressources humaines lors de tout changement.
- 3.22 L'expression « états de service » signifie et comprend la durée totale en heures travaillées à taux régulier et en temps supplémentaire (incluant le taux du salaire et demi et le taux du salaire double), dans l'unité d'accréditation, comme employé temporaire. Les états de service s'accumulent également lorsqu'un employé temporaire mis à pied est rappelé au travail.

L'employé temporaire voit son nom inscrit sur la liste des employés temporaires apparaissant à l'annexe L. Le ou vers le 15 avril et le ou vers le 15 novembre de chaque année, la liste des états de service est mise à jour pour tenir compte des états de service.

Les états de service se maintiennent, mais ne s'accumulent pas dans les cas suivants :

- À compter de la mise à pied;

Parapher
G.K. HC JB
SB

- Si l'employé refuse d'accepter le rappel au travail pour un (1) mois ou moins parce qu'il doit quitter un autre emploi pour reprendre son travail.

L'employé temporaire perd ses états de service dans les cas prévus à l'article 11.3.

La Ville devra tenir compte des états de service dans tous les cas de nomination de fonction ou sous-fonction vacante ou nouvelle pourvu que l'employé puisse satisfaire aux exigences normales de la fonction.

3.23 L'expression « liste de disponibilité » désigne tout employé détenant un statut d'employé régulier, dont le statut de régulier saisonnier, qui a été mis à pied et qui a rempli un formulaire afin d'être disponible pour tout remplacement durant la période hivernale pour lequel il rencontre les exigences, et ce, pour la durée de sa mise à pied. Les employés sur cette liste sont rappelés par ordre d'ancienneté. Lorsqu'ils ont trois (3) refus dans la même saison, leur nom est automatiquement retiré de la liste, et ce, jusqu'à leur rappel au travail. Les employés sur cette liste peuvent travailler moins de quarante (40) heures par semaine et ne sont donc pas assujettis aux dispositions prévues à l'article 7.1.

3.24 L'expression « département » signifie une organisation chargée d'un secteur d'activités du Service des travaux publics, sous la responsabilité d'un cadre.

Les départements du Service des travaux publics :

- Voirie;
- Égouts et aqueduc;
- Mécanique;
- Parcs et terrains de jeux;
- Bâtiments.

3.25 L'expression « jour ouvrable » signifie un jour durant lequel, en vertu des horaires prévus à la convention collective, l'employé travaille.

3.26 L'expression « jour d'affaires » désigne une journée du lundi au vendredi excluant les congés fériés.

Parapher

G.K. #11 JB
 10° SB
 00

Article 4 Droits de direction

- 4.1 Le Syndicat reconnaît que le droit de gérer, d'administrer et de diriger ses affaires et son personnel appartient à la Ville ; dans l'exercice de ce droit, la Ville doit respecter les dispositions de la présente convention collective.

Article 5 Régime syndical

- 5.1 Tout employé, à la date de signature de la présente convention, doit, comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre du Syndicat pendant toute la durée de ladite convention.

- 5.2 Tout nouvel employé embauché après la date de signature des présentes doit, comme condition d'emploi et du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat et en demeurer membre pour toute la durée de la présente convention.

La Ville libère, sans perte de rémunération, pour une durée maximale de trente (30) minutes mensuellement, un représentant syndical afin qu'il puisse rencontrer tout nouvel employé. Cette libération ne doit cependant pas engendrer de temps supplémentaire.

- 5.3 La Ville n'est pas tenue, en vertu des paragraphes 5.1 et 5.2, de congédier un employé si le Syndicat l'a expulsé ou suspendu de ses rangs, sous réserve de ce qui est prévu au *Code du travail*.

- 5.4 La Ville déduit sur chacune des paies de l'employé, une somme équivalente à la cotisation fixée par le Syndicat et mensuellement, dans les dix (10) premiers jours du mois suivant, en fait remise au trésorier du Syndicat.

Article 6 Liberté d'action syndicale

- 6.1 Trois (3) représentants syndicaux peuvent, après avoir avisé leur supérieur immédiat et obtenu l'autorisation de la Ville, s'absenter de leur travail, sans perte de salaire, afin de participer aux séances de négociation ou de conciliation de la convention collective. Les employés ainsi

Parapher
C.K. HL JB
R.P. SB
O.A.

libérés ne sont pas tenus de travailler le jour de telle négociation ou conciliation.

La Ville pourra, sur demande expresse du Syndicat, accepter tout délégué additionnel. En pareille circonstance, les périodes d'absence au travail de tel délégué additionnel seront retranchées de la réserve de jours mentionnée à l'article 6.3. Nonobstant ce qui précède, le nombre de représentants syndicaux, incluant le négociateur externe s'il y a lieu, ne doit en aucun temps être inférieur au nombre de représentants mandatés pour représenter la Ville lors de ces séances de négociation ou conciliation.

À l'occasion de l'audition d'une cause se rapportant à un grief ou d'une requête formulée en vertu du *Code du travail* ou d'une autre loi du travail, deux (2) représentants syndicaux peuvent, après avoir avisé leur supérieur immédiat, s'absenter de leur travail, sans perte de salaire, pour le temps requis par telles auditions. Lesdites causes ou requêtes doivent impliquer la Ville et le Syndicat. Les employés ainsi libérés ne sont pas tenus de travailler le jour de telle négociation ou conciliation.

6.2 Tout employé, membre du Syndicat, choisi pour représenter le Syndicat sur les comités énumérés ci-dessous, peut, après avoir avisé son supérieur immédiat au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance et obtenu l'autorisation de la Ville, s'absenter de son travail, sans perte de salaire, pour la durée de la réunion de tels comités, le tout étant conditionnel aux maximums de délégués par comité, ci-après établi :

- a) À l'occasion de la réunion du comité paritaire de griefs, du comité paritaire de relations de travail, du comité paritaire de santé et sécurité du travail, du comité paritaire d'évaluation des emplois, lesdits comités étant expressément prévus aux articles 19.3, 24.2, 26.2 et 32.1 de la présente convention. Les représentants syndicaux ou les délégués syndicaux peuvent également se libérer pour une durée maximale d'une (1) heure et selon le nombre de représentants prévus aux articles 19.3, 24.2, 26.2 et 32.1 pour la préparation d'un de ces comités;
- b) Lors de la réunion du comité de retraite prévu par le régime de retraite ou de réunions consultatives

Parapher
C.V. HC JB
MB SB

sur le régime de retraite : maximum de deux (2) représentants syndicaux pour les réunions du comité de retraite ou selon les modalités prévues au règlement du régime de retraite en vigueur (i.e. le représentant des participants actifs du régime) et de deux (2) représentants lors de réunions consultatives sur le régime de retraite;

- c) Lors de réunions découlant de convocations disciplinaires conformément à l'article 20.1 de la présente convention.

6.3 Tout employé, membre du Syndicat, choisi par le Syndicat pour assister à des congrès ou colloques syndicaux, ou dans le cadre de journées d'étude ou de rencontres syndicales ou de formation officiellement organisées par la centrale syndicale ou de préparation syndicale en vue d'un comité paritaire excédant celles prévues à l'article 6.2 a), peut, après avoir avisé son supérieur immédiat au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance et obtenu l'autorisation de la Ville, s'absenter de son travail pour participer à de telles activités syndicales, sans perte de salaire; les employés ainsi délégués devront produire une attestation écrite confirmant la tenue de telles activités.

En toute circonstance, pas plus de trois (3) délégués peuvent s'absenter pour ces activités, et la Ville ne paie, au cours d'une même année de calendrier, qu'une réserve de trois cents (300) heures pour l'ensemble des délégués du Syndicat. De plus, à chaque année de la présente convention collective, la banque est augmentée de quatre (4) heures. Le solde de ces heures non utilisées au cours de l'année est reporté à l'année suivante. Toutefois, le crédit d'heures alloué ne peut en aucun temps excéder trois cents quarante-huit (348) heures par année.

À l'occasion du renouvellement de la convention collective, le Syndicat pourra utiliser des jours ouvrables à même cette banque pour préparer un projet d'amendements à cette convention. Il est entendu que dans le cadre de la dernière année de la convention collective et dans le but de préparer son renouvellement, le Syndicat bénéficiera exceptionnellement, pour cette dite période, de l'ajout de quatre-vingt (80) heures de libération syndicale portant ainsi le nombre d'heures à trois cent quatre-vingt-seize (396) heures pour 2027. Exceptionnellement, le cas échéant, pour chaque année où les séances de négociation de convention collective ont lieu, le Syndicat bénéficiera de l'ajout de quatre-vingt (80) heures de libération syndicale.

Parapher
G.V. HC
SB

Dans la mesure où les heures prévues ne sont pas utilisées dans le but de préparer son renouvellement, ces dernières sont transférées à l'année suivante où le renouvellement a lieu.

- 6.4 a) Le président du Syndicat ou son remplaçant pourra, avec la permission de son supérieur immédiat et sans abuser, voir à l'administration courante des affaires du Syndicat.
- b) La présente disposition ne doit pas avoir pour effet d'ajouter un délégué syndical lors des événements mentionnés aux articles précédents.
- c) Le président du Syndicat ou son remplaçant, de même qu'un autre membre de l'exécutif syndical, pourront, avec la permission et sur présentation de pièce justificative tel que prévu à l'annexe D à leur supérieur immédiat et sans abuser, s'absenter de leur travail pour étudier certains dossiers ou rencontrer un conseiller externe. Telles absences sont consenties sans solde, par tranche minimale de demi-journée. Les personnes ci-dessus désignées peuvent toutefois, pour les fins prévues au présent paragraphe, s'absenter avec solde. En pareil cas, l'absence est retranchée de la réserve de jours prévus à l'article 6.3 des présentes. Si ladite réserve est épuisée, l'absence est néanmoins consentie avec solde, mais pour le président seulement.

À la discrétion de la Ville, un troisième représentant peut s'absenter aux fins du présent article. Dans un tel cas, cette absence est sans solde.

- 6.5 Dans les cas mentionnés à l'article 6.3, l'employé devra aviser son supérieur immédiat, vingt-quatre (24) heures avant son absence. Compte tenu de certaines circonstances, il sera loisible à la Ville d'accepter ou de refuser tout autre délai. L'employé délégué suivant les articles 6.1, 6.2, 6.3 et 6.4 b) et c) devra remplir le formulaire d'absence reproduit en annexe des présentes.
- 6.6. Les avis de la date et du lieu des assemblées du Syndicat ou de toute autre question d'intérêt, signés par les représentants, pourront être affichés sur la propriété de la Ville de Granby.
- 6.7. La Ville fournira, sur demande écrite du Syndicat transmise au Service des ressources humaines, le nombre d'heures régulières travaillées, le nombre

Parapher
G. K. H. C. J. B.
M. S. B. J.

d'heures supplémentaires travaillées, les taux horaires et les montants de salaires payés pour chaque employé, et ce, dans les dix (10) jours d'affaire suivant la demande.

La Ville fournira également, une fois par année, sur demande écrite du Syndicat, laquelle doit être adressée au Service des ressources humaines, une liste comprenant le nom, l'adresse complète, l'adresse courriel et le numéro de téléphone des employés de l'unité d'accréditation.

6.8. La Ville fournit un local pour le bureau syndical ainsi qu'une ligne téléphonique et l'internet.

6.9. L'employeur accorde un congé sans salaire à tout employé qui en fait la demande pour exercer une fonction à l'intérieur de la centrale syndicale à laquelle le Syndicat est affilié. Le nombre de ces permis d'absence se limite à un (1) employé à la fois à moins d'entente contraire entre les parties.

L'employé qui désire se prévaloir d'un tel congé doit en aviser l'employeur par écrit, au moins trente (30) jours à l'avance.

La durée de ce congé sans salaire ne doit pas être inférieure à six (6) mois et ne doit pas excéder dix-huit (18) mois, sauf entente contraire entre les parties.

La centrale syndicale doit informer la Ville au préalable du bien-fondé de ce congé.

Ces congés seront accordés sans préjudice aux avantages accordés à l'employé par la présente convention.

La Ville, contre remboursement intégral par la centrale syndicale, paiera normalement l'employé tout comme s'il n'était pas en congé sans solde.

Parapher
C.V. HC
ASO SB
JTB

6.10 Pour toute libération syndicale accordée sans solde, la Ville, contre remboursement du salaire brut et des cotisations d'employeur par le Syndicat, paiera l'employé tout comme s'il n'était pas absent sans solde. À toutes fins pratiques, la Ville facture le Syndicat, en fournissant toutefois les détails quant aux retenues effectuées. Dans les vingt (20) jours de la réception de la facture, le Syndicat rembourse la Ville, et ce, de la façon convenue par les parties.

À défaut de recevoir paiement dans le délai établi précédemment, la Ville pourra opérer ledit remboursement à même les cotisations syndicales remises mensuellement au Syndicat.

6.11 La liste des représentants dûment autorisés par le Syndicat est remise à la direction du Service des ressources humaines et toute modification apportée à cette liste doit être remise dans les trente (30) jours suivant une telle modification.

6.12 Le conseiller syndical peut assister un représentant syndical ou un délégué lors d'une rencontre en comité paritaire, soit lors des comités de relations de travail et des comités de griefs. Le représentant syndical devra aviser la Ville au moins vingt-quatre (24) heures avant la rencontre.

Le conseiller syndical pourra, sur demande verbale ou écrite, assister un représentant ou un délégué lors d'une autre rencontre ou comité, avec l'accord du Service des ressources humaines ou du directeur du service concerné.

Article 7 Heures de travail




A – Principe général des horaires

7.1 Heures de travail

a) Semaine de travail - principe général

La semaine de travail sera de quarante (40) heures, réparties en cinq (5) jours ouvrables de huit (8) heures ; de 7 h à 12 h et de 13 h à 16 h, du lundi au vendredi inclusivement.

La semaine de travail, pour les employés couverts par la présente convention et tel que décrit ci-

Parapher
G.K.  J.B.
 S.S. 

dessus, peut être modifiée après entente écrite entre les parties ou selon les conditions prévues aux articles.

b) Horaire estival

- Application

L'horaire estival est applicable aux employés du Service des travaux publics (garage municipal) n'œuvrant pas sur des horaires d'exceptions prévus aux articles 7.2, 7.3 et 7.4.

L'horaire estival s'applique pour une durée de dix-neuf (19) semaines, et ce, débutant le troisième dimanche du mois de mai.

La semaine de travail sera de trente-six (36) heures, réparties en quatre (4) jours ouvrables de neuf (9) heures, soit de 7 h à 16 h, du lundi au jeudi inclusivement, incluant une période de trente (30) minutes payées pour le repas.

- Mode de rémunération

Le salaire hebdomadaire des employés visés par l'horaire estival est alors ajusté sur la base des heures travaillées, soit trente-six (36) heures, sauf lorsqu'ils sont en vacances pour une semaine de travail complète, auquel cas, ils sont rémunérés sur la base de quarante (40) heures. Le cas échéant, quarante (40) heures sont alors déduites de la banque de vacances de l'employé.

L'employé ayant cumulé des heures dans la banque de temps supplémentaire pour l'horaire estival, selon les dispositions prévues à l'article 9.8 c), se verra automatiquement versé quatre (4) heures par semaine lorsque l'horaire estival est en vigueur, et ce, jusqu'à épuisement des heures de cette banque.

De plus, malgré la rémunération prévue pour trente-six (36) heures, l'employé pourra faire la demande d'être payé :

- trente-huit (38) heures en comblant la différence de deux (2) heures au moyen de sa banque de temps supplémentaire, de vacances, de congés mobiles ou

Parapher
G.K. HC JB
MS SB

personnels (si l'employé a assez de crédits dans ses banques).

ou

- quarante (40) heures par semaine, et ce, en comblant la différence de quatre (4) heures au moyen de sa banque de temps supplémentaire, de vacances, de congés mobiles ou personnels (si l'employé a assez de crédits dans ses banques).

Pour avoir droit au paiement de trente-huit (38) ou quarante (40) heures, l'employé devra soumettre sa demande au plus tard le 1^{er} mai de chaque année et celle-ci sera effective pour la période de l'horaire estival et/ou jusqu'à l'épuisement desdites banques.

Exception faite de ce qui précède, lorsqu'un employé utilise des congés prévus à la convention durant l'horaire estival, ses banques sont réduites, le cas échéant, du nombre exact d'heures de congé alors utilisées.




Les bénéfices d'assurance et les primes requises de l'employé et de la Ville en assurance-vie et assurance-salaire demeurent, pour la durée de cet horaire estival, sur la base d'un salaire hebdomadaire calculé sur une semaine de travail (soit de quarante [40] heures).

La contribution de l'employé au régime de retraite est fixée conformément aux dispositions du règlement municipal sur le régime de retraite et est retenue sur le salaire de base. Lorsque l'horaire estival est en vigueur, la plage hebdomadaire de quatre (4) heures non payées, donc non cotisées, est reconnue comme du service crédité aux fins du régime de retraite.

B – Horaires d'exceptions

7.2 Centrale de traitement d'eau

- a) La semaine de travail des employés de la centrale de traitement d'eau, sera, en moyenne, de quarante (40) heures, le tout suivant l'horaire prévu à l'annexe F.

Parapher
G.V. 
 SB 

b) Nonobstant l'horaire au paragraphe a) du présent article, la Ville peut modifier l'horaire quotidien de jour dans les circonstances suivantes :

- Débuter une (1) heure plus tôt modifiant ainsi l'horaire de travail de 7 h à 15 h, avec un préavis de soixante-douze (72) heures, à des fins d'inspection des équipements de procédés à la réserve Lemieux, aux stations de pompage, ou encore, aux fins de prises d'échantillons d'eau sur le réseau d'aqueduc (analyses microbiologiques) ainsi que pour l'accompagnement de travaux confiés à un entrepreneur;
- Débuter une (1) heure plus tôt ou terminer une (1) heure plus tard modifiant ainsi l'horaire de travail de 7 h à 15 h ou de 9 h à 17 h, avec un préavis de soixante-douze (72) heures, pour fins de réunions ou de formation.




c) En considération de cet horaire, si la Ville désire, dans le cadre de ses opérations habituelles, y réduire les effectifs sur une base définitive, elle procédera par voie d'attrition, c'est-à-dire par abolition, le cas échéant, des postes qui seront laissés vacants. Cette disposition ne confère toutefois pas le statut d'employé permanent aux employés réguliers qui œuvrent à la centrale de traitement d'eau.

d) La Ville accordera deux (2) jours de congés consécutifs à chaque employé, et ce, pour chaque semaine. Ces deux (2) jours de congés consécutifs représenteront la journée du samedi et du dimanche de la semaine de travail de l'employé.

e) À moins d'une exception prévue aux présentes, l'employé reçoit un préavis verbal d'au moins vingt-quatre (24) heures avant la mise en vigueur d'une modification à son horaire de travail, et ce, pour les usines.

7.3 Semaine de travail des employés au Service des loisirs, de la culture et du développement social

La semaine de travail des employés du Service des loisirs, de la culture et du développement social à la division aquatique sera de quarante (40) heures,

Parapher
G.K.  JB
MG  SB


réparties en cinq (5) jours selon un horaire préparé quinze (15) jours de calendrier à l'avance en accordant deux (2) jours de congés consécutifs à chaque employé, et ce, pour chaque semaine. Ces deux (2) jours de congés consécutifs représenteront la journée du samedi et du dimanche de la semaine régulière de l'employé.

La Ville peut modifier l'horaire de travail pour les besoins opérationnels, d'au plus soixante (60) minutes avant ou après le quart de travail et ce, avec un préavis de soixante-douze (72) heures à défaut de respecter ce délai, le travail devra être offert en temps supplémentaire. Les employés concernés peuvent signifiés, en respectant un délai minimal de quatre (4) semaines avant le début de session, leur volonté de changer d'horaire. Le cas échéant, les employés concernés seront affectés par ancienneté ou états de service aux horaires en vigueur.

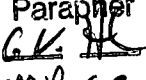
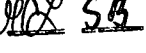

Horaire de travail pour le printemps, l'automne et l'hiver :

	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Poste 1			13 h 45 à 21 h 45	13 h 45 à 21 h 45	13 h 45 à 21 h 45	13 h 45 à 21 h 45	10 h à 18 h
Poste 2	10 h à 18 h	7 h à 15 h	7 h à 15 h	7 h à 15 h	7 h à 15 h		
Poste 3	7 h à 15 h	6 h à 14 h	6 h à 14 h	6 h à 14 h	6 h à 14 h		
Poste 4			8 h 30 à 16 h 30	8 h 30 à 16 h 30	8 h 30 à 16 h 30	6 h à 14 h	7 h à 15 h
Poste 5		13 h 45 à 21 h 45	13 h 45 à 21 h 45	13 h 45 à 21 h 45	13 h 45 à 21 h 45	13 h 45 à 21 h 45	

L'horaire de travail est ajusté pour la programmation estivale par la direction du Service des loisirs, de la culture et du développement social. La direction effectuera un choix entre l'horaire A ou B d'ici le 31 mai de chaque année afin que l'horaire retenu soit mise en application à la fin juin.

Horaire de travail ajusté pour la programmation estivale :

Horaire A	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Poste 1		6 h à 14 h	6 h à 14 h	6 h à 14 h	6 h à 14 h	6 h à 14 h	
Poste 2		7 h à 15 h	7 h à 15 h	7 h à 15 h	7 h à 15 h	7 h à 15 h	
Poste 3			13 h 45 à 20 h 45	12 h 45 à 20 h 45	12 h 45 à 20 h 45	12 h 45 à 20 h 45	11 h à 20 h
Poste 4	11 h à 20 h	12 h 45 à 20 h 45	8 h 30 à 16 h 30	8 h 30 à 16 h 30	8 h 30 à 15 h 30		
Poste 5		12 h 45 à 20 h 45	12 h 45 à 20 h 45	12 h 45 à 20 h 45	12 h 45 à 20 h 45	12 h 45 à 20 h 45	
Horaire B	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Poste 1			6 h à 14 h	6 h à 14 h	6 h à 14 h	6 h à 14 h	11 h à 19 h

Parapher
 G.K. 
 M.S. 
 J.B. 

Horaire A	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Poste 2	11 h à 19 h	6 h à 14 h	7 h à 15 h	7 h à 15 h	7 h à 15 h		
Poste 3			12 h 45 à 20 h 45	12 h 45 à 20 h 45	12 h 45 à 20 h 45	12 h 45 à 20 h 45	12 h à 20 h
Poste 4	12 h à 20 h	12 h 45 à 20 h 45	8 h 30 à 16 h 30	8 h 30 à 16 h 30	8 h 30 à 16 h 30		
Poste 5		12 h 45 à 20 h 45	12 h 45 à 20 h 45	12 h 45 à 20 h 45	12 h 45 à 20 h 45	12 h 45 à 20 h 45	

Toutefois, à chaque début de session, lors des changements d'horaire au Service des loisirs, de la culture et du développement social, tous les employés concernés auront la possibilité d'être affectés à un horaire préparé de quarante (40) heures réparties sur quatre (4) jours ou de conserver un horaire de quarante (40) heures réparties sur cinq (5) jours. Si l'employé souhaite conserver un horaire sur cinq (5) jours, ce dernier reconnaît qu'il ne bénéficiera pas des deux (2) jours de congés consécutifs.

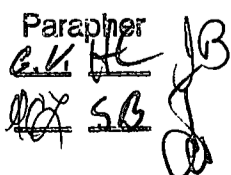
7.4 Station d'épuration

La semaine régulière de travail des employés de la station d'épuration sera, en moyenne, de quarante (40) heures, le tout suivant l'horaire prévu à l'annexe G.

Nonobstant l'horaire au paragraphe précédent, la Ville peut modifier l'horaire quotidien dans les circonstances suivantes :

- Débuter une (1) heure plus tôt modifiant ainsi l'horaire de travail de 7 h à 15 h, avec un préavis de soixante-douze (72) heures, pour l'accompagnement de travaux confiés à un entrepreneur ;
- Débuter une (1) heure plus tôt ou terminer une (1) heure plus tard modifiant ainsi l'horaire de travail de 7 h à 15 h ou de 9 h à 17 h, avec un préavis de soixante-douze (72) heures, pour fins de réunion ou de formation.

Les jours de congé hebdomadaire, entre les périodes de travail planifiées, représenteront, en alternance, les samedi et dimanche de la semaine de travail des employés de la station d'épuration, le premier jour de chaque séquence de congé hebdomadaire étant considéré comme un samedi de calendrier.

Parapher


À moins d'une exception prévue aux présentes, l'employé reçoit un préavis verbal d'au moins vingt-quatre (24) heures avant la mise en vigueur d'une modification à son horaire de travail régulier, et ce, pour les usines.

7.5 Quart de soir et quart de nuit — Département mécanique

La semaine de travail des deux (2) employés détenant la fonction de mécanicien - machinerie lourde du département mécanique œuvrant sur le quart de soir et/ou le quart de nuit sera de (40) heures, réparties en cinq (5) jours ouvrables de huit (8) heures :

- 1) Un (1) employé de 15 h à 23 h, du lundi au vendredi inclusivement;
- 2) Un (1) employé de 23 h à 7 h, du dimanche au vendredi inclusivement.

Nonobstant ce qui précède, la Ville peut, pour une période déterminée, affecter un (1) ou ces employés sur le quart de jour en respectant un délai de cinq (5) jours ouvrables de préavis.

Lorsque la Ville met en place l'horaire de soir et/ou de nuit, elle l'offre aux détenteurs de la fonction de mécanicien - machinerie lourde en donnant préséance à l'ancienneté, ou à défaut aux états de service, parmi les employés détenant les qualifications pour accomplir les exigences normales de la fonction, et ce, en respectant un délai de cinq (5) jours ouvrables de préavis.

Advenant qu'elle ne puisse avoir le nombre suffisant d'employés à cette fin, elle peut déplacer un employé détenant la fonction de mécanicien - machinerie lourde apte du département mécanique œuvrant de jour sur l'horaire de soir et/ou de nuit, par ordre inverse d'états de service, ou à défaut, par ordre inverse d'ancienneté parmi les employés détenant les qualifications pour accomplir les exigences normales de la fonction.

La Ville met fin à l'horaire de soir et/ou de nuit en respectant un délai de trois (3) jours ouvrables de préavis.

7.6 Flexibilité sur les horaires : Pour les horaires, les fonctions et sous-fonctions identifiées ci-dessous, il est possible de modifier l'horaire de travail, prévu aux

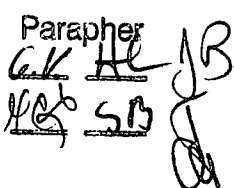
Parapher
C.V. HL JB
MCX SB
a

articles 7.1 a) et b), tel que présenté dans le tableau ci-dessous, à la suite d'une entente entre le supérieur et les employés concernés.

La Ville peut également choisir de modifier l'horaire de travail, en respectant le maximum de ressources prévues dans le tableau ci-après, avec un préavis de soixante-douze (72) heures en y affectant les employés de la façon suivante :

- 1) Aux employés volontaires;
- 2) Aux employés temporaires au travail par fonction ou sous-fonction, par ordre inverse d'états de service, à défaut;
- 3) Aux employés réguliers au travail, par fonction ou sous-fonction, par ordre inverse d'ancienneté, à défaut;
- 4) Aux employés permanents ayant le moins d'ancienneté, par fonction ou sous-fonction.

Département	Flexibilité horaire	Nombre de ressources imposées à l'horaire
Patinoire du parc Daniel-Johnson et butte à glisser : -Préposés aux espaces verts	Début du quart entre 4 h et 7 h pour les périodes de redoux et début de saison.	Selon les besoins et maximum 2 employés pour les buttes à glisser
Démarcation routière : -Préposé à la démarcation	Début du quart entre 5 h et 7 h.	Maximum 2 employés
Égouts et aqueduc : -Préposé réseau d'égouts et d'aqueduc -Préposé réseau souterrain	Début du quart à compter de 4 h.	Maximum 2 employés pour rinçage et débouchage d'égouts sanitaires et pluviaux
Parcs et espaces verts : -Journalier opérateur -Préposé aux espaces verts -Préposé à la collecte de matières résiduelles -Arboriculteur	Début du quart entre 5 h et 8 h pour les matières résiduelles, arrosages, désherbage, arboriculture et entretien des parcs.	Maximum 4 employés
Resurfaçage : -Journalier opérateur -Préposé à l'asphaltage -Opérateur profileuse asphalte -Chauffeur de camion classe B -Opérateur d'appareil motorisé classe B (sous-fonction rouleau)	Début du quart à compter de 6 h.	Selon les besoins
Rapiéçage manuel : -Journalier opérateur -Préposé à l'asphaltage -Chauffeur de camion d'asphalte	Début du quart à compter de 5 h.	Aucun
Rapiéçage mécanique : -Journalier opérateur -Préposé à l'asphaltage -Opérateur profileuse asphalte -Chauffeur de camion classe B -Opérateur d'appareil motorisé classe B (sous-fonction rouleau)	Début du quart à compter de 5 h.	Aucun

Parapher



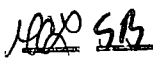
Département	Flexibilité horaire	Nombre de ressources imposées à l'horaire
Opérateur d'appareil motorisé classe A (sous-fonction balai de rue)	Début du quart à compter de 6 h.	Selon les besoins
Bâtiments : -Menuisier -Technicien mécanique du bâtiment -Technicien instrumentation et électricité	Début du quart à compter de 6 h ou à 15 h avec entente uniquement.	Maximum 2 employés
Canons à neige : -Préposé réseau d'égouts et d'aqueduc	Début du quart en tout temps.	Selon les besoins
Faucardage : -Opérateur de la faucardeuse	Début du quart à compter de 5 h.	Aucun
Fauchage : -Opérateur d'appareil motorisé classe B (sous fonction fauchage de bord de route avec tracteur) -Opérateur d'appareil motorisé classe A (sous fonction chargeuse pour fauchage)	Début du quart à compter de 5 h.	Aucun
Trottoirs : -Cimentier applicateur	Début du quart à compter de 5 h.	Aucun
Mécanique : -Peintre débosseleur -Soudeur -Mécanicien -Mécanicien machinerie lourde	Début du quart entre 5 h et 7 h, en assurant une présence requise pour les opérations des autres services.	Aucun

Il est possible de modifier ce qui précède après entente entre les parties.

7.7 a) Horaire pour le ramassage de la neige (soufflage) pour un cycle complet et partiel

1) Jour 1 et 2 :

- L'équipe de jour est du lundi au vendredi, débute à 4 h du matin et termine à 15 h, incluant trois (3) heures en temps supplémentaire, soit de 4 h à 7 h;
- L'équipe de nuit est du dimanche au vendredi, débute à 20 h et termine à 7 h, incluant trois (3) heures en temps supplémentaire, soit de 20 h à 23 h;
- Chaque employé a droit à une période de repas de trente (30) minutes payées prise sur les lieux de travail ainsi que trois (3) pauses de 15 minutes payées. Les pauses peuvent être jumelées avec la période de repas après entente avec le supérieur;
- Lorsqu'un employé débute sur l'horaire de soufflage, il maintiendra l'horaire défini par

Parapher
G. K. 
 SB

cet article, même s'il est en affectation sur une autre fonction.

2) Jours 3 : Selon l'évaluation de la situation par la Ville

- Possibilité de maintenir l'horaire de travail prévu pour les jours 1 et 2, tel qu'indiqué ci-dessus;

OU

- Débuter l'horaire de travail prévu pour le jour 4, tel qu'indiqué ci-dessous.




3) Jour 4 et jours suivants :

- L'équipe de jour est du lundi au vendredi, débute à 4 h et termine à 12 h;
- L'équipe de nuit est du dimanche au vendredi, débute à 20 h et termine à 4 h;
- Chaque employé a droit à une période de repas de trente (30) minutes payées prise sur les lieux de travail ainsi que deux (2) pauses de 15 minutes payées. Les pauses peuvent être jumelées avec la période de repas après entente avec le supérieur.

4) Fin de semaine : à compter de vendredi 15 h jusqu'au dimanche 20 h, tout ramassage est effectué en temps supplémentaire selon l'article 9.3 de la convention et non selon les jours mentionnés plus haut et les jours se poursuivent la semaine suivante. Ainsi, si le jour 1 est jeudi, vendredi est le jour 2 et le jour 3 est à compter de dimanche 20 h, etc. Les employés prévus à l'article 7.8 ne sont pas autorisés à effectuer le ramassage de neige, à moins que ce soit en vertu de l'article 9.3.

b) Les règles suivantes s'appliquent pour l'horaire du ramassage de la neige pour un cycle complet et partiel :

1) Le début de l'opération suivra la fin des précipitations et sera déterminé par le

Parapher
G.M. 
H.C. 
S.B. 

directeur des Travaux publics ou son remplaçant;




- 2) La fin de l'opération de ramassage de neige sera déterminée par le directeur des Travaux publics ou son remplaçant conformément aux données météorologiques disponibles pour la prise de décision;
- 3) Le ramassage peut débuter le jour ou la nuit. Cependant, les deux (2) équipes doivent y contribuer en continu (pas uniquement l'équipe de jour ou l'équipe de nuit qui effectue le ramassage de neige);
- 4) Les employés sont affectés quotidiennement à ces horaires selon les besoins du service et par ordre d'ancienneté dans leurs fonctions respectives, pourvu qu'ils soient aptes à exécuter les tâches requises. Si l'employé est qualifié pour plus d'une sous fonction, il est alors affecté à la sous fonction qu'il possède suivant un affichage;
- 5) Dans l'éventualité où l'équipe n'est pas complète pour faire le ramassage de neige, les employés qui ne font pas partie de l'équipe de soufflage peuvent être appelés à faire du temps supplémentaire durant cette période et seront payés au taux supplémentaire applicable. Les employés de la voirie ne faisant pas partie de l'équipe de soufflage à la voirie auront préséance sur les autres départements des Travaux publics pour le temps supplémentaire;
- 6) L'employé a le choix d'accepter ou de refuser d'être affecté à ces horaires de manière quotidienne. Toutefois, l'employé ayant une fonction ou une sous-fonction obtenue par affichage et n'ayant pas intégré l'équipe de ramassage de neige, ne peut revendiquer d'effectuer le travail dans son poste tout au long de la journée;
- 7) L'employé ayant accepté l'horaire de travail reste sur l'équipe de soufflage pour la journée. Cependant, pour les employés de la voirie qui ne font pas partie de l'équipe de soufflage

Parapher
G.K. HL JB
RSC SB J
ca

mais qui acceptent de faire du temps supplémentaire, l'employeur pourra, à son choix, soit les retourner à leur fonction régulière sur leur horaire de travail normal, soit les garder sur l'équipe de soufflage pour la journée. De plus, les employés œuvrant dans les autres départements aux Travaux publics, autre que la voirie, devront reprendre leurs fonctions régulières sur leur horaire de travail normal;

- 8) À défaut de personnel suffisant pour compléter l'équipe de travail sur ces horaires, la Ville peut affecter celui ayant le moins d'ancienneté, parmi les employés de la voirie qui sont déjà sur cet horaire, à condition qu'il puisse répondre aux exigences de la fonction;
- 9) Les jours 1 et 2, l'employé affecté à ces opérations est rémunéré au taux de cent pour cent (100 %) pour les heures d'horaire de base et au taux supplémentaire applicable pour le temps supplémentaire effectué. Si le jour 3 est sur cet horaire, le salaire applicable sera celui-ci;
- 10) Les jours 4 et suivants, les employés affectés par le déplacement d'horaire sont rémunérés au taux de cent vingt-cinq pour cent (125 %) pour chaque heure travaillée sur cet horaire. La tranche additionnelle de vingt-cinq pour cent (25 %) du salaire de base est considérée comme une rémunération supplémentaire à taux simple et n'entre pas dans le salaire de base aux fins des bénéfices marginaux ni aux fins du taux applicable au travail en temps supplémentaire. Si le jour 3 est sur cet horaire, le salaire applicable sera celui-ci;
- 11) Le déplacement d'horaire s'applique uniquement aux employés qui font partie de l'équipe de soufflage. Dans le cas où ce sont des employés ne faisant pas partie de l'équipe de soufflage qui viennent effectuer le travail, ceux-ci sont en temps supplémentaire pour les heures effectuées en dehors de l'horaire normal et l'alinéa 7 ci-haut s'applique.

Parapher

G.K.  JB
 SB 

c) Les définitions des termes suivants s'appliquent aux fins du présent article :

- Opérations de ramassage de neige : toutes opérations reliées au soufflage de neige sur les terrains et/ou dans les camions.
- Cycles de ramassage : ensemble de séquences continues des opérations de ramassage de la neige. Un cycle complet est réalisé lorsque toutes les séquences sont complétées. Un cycle partiel est plus court selon les précipitations et les besoins opérationnels. Un cycle est considéré comme complété lorsque la neige est ramassée sur toute la longueur du parcours. Un cycle complet ou partiel peut recommencer même si celui-ci n'est pas terminé.

7.8 Équipe de soutien (soir, nuit, fin de semaine)




La Ville pourra établir trois (3) équipes variant de deux (2) à trois (3) employés, chacune travaillant de soir et/ou de nuit et durant les fins de semaine, pour vaquer à différents travaux :

- Patrouille;
- Tassement de la neige, épandage de fondants et d'abrasif;
- Ramassage de neige au garage et dans les stationnements;
- Nids-de-poule;
- Soufflage (10 roues) en appui aux équipes de soufflage conformément à l'article 7.7;
- Livraison de bacs (de jour la fin de semaine).

L'ensemble de ces tâches peuvent se poursuivre de jour. Si la Ville décide d'effectuer d'autres tâches que celles prévues à l'article ci-dessus, elle pourra les effectuer après entente avec le Syndicat.

Lorsque la Ville désire constituer ces équipes, elle procède annuellement à l'affichage des horaires requis pour une période de sept (7) jours de calendrier. L'affichage s'effectue, compte tenu de la saison, le ou vers le 1^{er} octobre et le ou vers le 1^{er} avril.

L'avis devra indiquer l'horaire, l'endroit, la description sommaire et les exigences, ainsi que les taux de salaire

Parapher
C.K.  JB
 56 

(échelons minimum et maximum). S'il s'agit d'un poste comportant la conduite d'un véhicule ou d'un appareil motorisé, l'avis indique à titre indicatif le type d'équipement dont l'opération est requise.

La Ville devra tenir compte de l'ancienneté, ou à défaut des états de service, pourvu que l'employé puisse satisfaire aux exigences normales de la fonction; seuls sont éligibles les journaliers et les journaliers-opérateurs.

L'employé choisi sera alors provisoirement affecté à cette fonction avec l'horaire, c'est-à-dire uniquement pour la période où telle équipe annuelle aura été instituée.

À défaut de personnel suffisant pour compléter l'équipe de travail sur cet horaire, la Ville peut affecter l'employé ayant le moins d'états de service ou à défaut le moins d'ancienneté, à condition qu'il puisse répondre aux exigences de la fonction.

De plus, pour les postes de l'équipe de soutien, l'avis d'affichage devra indiquer, à l'en-tête, la mention suivante : « AFFICHAGE ANNUEL — ÉQUIPE DE SOUTIEN (SOIR, NUIT ET FIN DE SEMAINE) ». Une (1) copie de cet avis est transmise au Syndicat.

Nettoyage printanier

Dans le cadre du nettoyage printanier, la Ville peut constituer une équipe de soir (de 15 h à 23 h), de deux (2) à trois (3) employés, du lundi au vendredi, pour une durée de quatre (4) à six (6) semaines d'opérations afin de procéder à différents travaux :


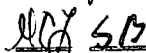

- Lavage manuel;
- Balais mécaniques;
- Tracteur à trottoir muni d'une brosse.

Dans le cas d'un bris de machinerie lors du nettoyage printanier, les travaux suivants peuvent être effectués :

- Liste des nids-de-poule et réparation de nids-de-poule;
- Entretien machinerie et camions;
- Nettoyage des garages municipaux.

S'il survient une chute de neige obligeant la Ville à cesser les travaux prévus lors du nettoyage printanier,

Parapher

C.K. 
 S.C. 

la Ville peut reporter ces jours ouvrables impactés, pour une durée maximale d'une (1) semaine, afin de compléter la durée prévue de quatre (4) à six (6) semaines d'opérations. Lors de l'arrêt des travaux de nettoyage dus à la chute de neige, ces employés pourront participer au déneigement.

Si la Ville désire reporter une semaine supplémentaire, elle devra s'entendre avec le Syndicat.

L'affichage et l'affectation se font selon les paragraphes précédents.

7.9 Équipe de travail de nuit

La Ville peut constituer une équipe de nuit pour la période comprise entre le ou vers le 1^{er} décembre et le ou le vers 15 avril afin de procéder à différents travaux :

- Tassement de la neige, épandage de fondants et d'abrasif;
- Nettoyage de trottoirs et entretien;
- Réparation de nids-de-poule et listes;
- Poubelles;
- Signalisation temporaire;
- Ramassage de la neige;
- Élargissement des pistes multifonctionnelles à l'aide d'un souffleur;
- Participation au nettoyage printanier (mois de mars);
- Patrouille des rues;
- Soufflage de neige;
- Entretien de machinerie et camions;
- Déneigement de la cour du garage et entretien;
- Liste de lumières de rue;
- Nettoyage manuel du centre-ville et abribus;
- Remplissage de la « shed » à pierre.

L'ensemble de ces tâches peuvent se poursuivre de jour. Si la Ville décide d'effectuer d'autres tâches que celles prévues à l'article ci-dessus, elle pourra les effectuer après entente avec le Syndicat.

Les heures de travail sont du dimanche au vendredi de 23 h à 7 h, incluant une période de trente (30) minutes payées pour prendre le repas sur les lieux du travail.

Lorsque la Ville désire constituer cette équipe, elle procède annuellement à l'affichage des horaires requis pour une période de sept (7) jours de calendrier. L'affichage s'effectue le ou vers le 1^{er} octobre. L'avis devra indiquer

Parapher
G.V. H. JB
M.A. S.B. J

l'horaire, l'endroit, la description sommaire et les exigences, ainsi que les taux de salaire (échelons minimum et maximum). S'il s'agit d'un poste comportant la conduite d'un véhicule ou d'un appareil motorisé, l'avis indique à titre indicatif le type d'équipement dont l'opération est requise.

La Ville devra tenir compte de l'ancienneté ou à défaut des états de service, pourvu que l'employé puisse satisfaire aux exigences normales de la fonction; seuls sont éligibles les journaliers et les journaliers-opérateurs.

L'employé choisi sera alors provisoirement affecté à cette fonction avec l'horaire, c'est-à-dire uniquement pour la période où telle équipe annuelle aura été créée.

À défaut de personnel suffisant pour compléter l'équipe de travail sur cet horaire, la Ville peut affecter l'employé ayant le moins d'états de service ou à défaut le moins d'ancienneté, à condition qu'il puisse répondre aux exigences de la fonction.

De plus, pour l'équipe de travail de nuit, l'avis d'affichage devra indiquer, à l'en-tête, la mention suivante : « AFFICHAGE ANNUEL — ÉQUIPE DE TRAVAIL DE NUIT ». Une (1) copie de cet avis est transmise au Syndicat.


C - Principes applicables aux horaires d'exceptions

7.10 Au terme de l'affectation sur un de ces horaires, l'employé retourne à sa fonction régulière avec son horaire régulier.

7.11 L'employé qui n'a pas postulé sur un des horaires identifiés aux articles 7.8 et 7.9 et dont le poste n'est plus requis sur l'horaire de travail régulier peut, au lieu d'être mis à pied, déplacer un employé travaillant sur ces horaires aux conditions suivantes :

1. L'employé déplacé est celui qui possède le moins d'états de service ou à défaut, le moins d'ancienneté parmi les employés travaillant sur cet horaire;
2. Seul un employé occupant un poste de même classification ou de classification inférieure à la sienne peut être déplacé;
3. L'employé ainsi déplacé est mis à pied.

Parapher



D – Principes applicables aux périodes de repos

7.12 Période de repas et de pauses

a) Général

Les employés régis par la présente convention et affectés sur un quart de travail de huit (8) heures auront droit à une période de repas d'une (1) heure non rémunérée, de quinze (15) minutes de pause par demi-journée et à quinze (15) minutes de pause par deux (2) heures de temps supplémentaire. Les pauses doivent se prendre sur les lieux de réalisation du travail.

Ces périodes peuvent être déplacées après entente avec leur supérieur.

b) Service des travaux publics

Pour le Service des travaux publics, les employés ont droit à une (1) heure de repas non rémunérée entre 12 h et 13 h et deux (2) pauses durant les plages horaires suivantes :

- Entre 9 h 15 et 9 h 45 ainsi qu'entre 14 h 15 et 14 h 45.
- Période estivale : Durant la période estivale, les heures de travail incluent une période de trente (30) minutes payées pour la prise de repas entre 11 h et 13 h ou selon l'entente avec le supérieur immédiat. Le repas doit être pris sur place pour ceux qui ont un lieu de travail fixe et, pour les autres employés, le temps de déplacement pour le repas doit être à l'intérieur du trente (30) minutes allouées. Cette période de repas pourra être jumelée à une pause de quinze (15) minutes payées déjà accordée en vertu de 7.12 a). Pour ce faire, l'employé doit avoir l'autorisation du chef d'équipe, qui doit avoir reçu l'approbation de son contremaître.

La période de pause peut être déplacée à l'extérieur de ces plages sur consigne ponctuelle et expresse de la direction quant à des travaux particuliers, ou encore, après entente entre le contremaître et les employés d'une équipe de travail. Par exemple ; la période de pause ci-haut établie pourrait être jumelée à la période du

Parapher
G.K. HE JS
MA SO JS
OS

repas lorsque le contremaître le juge nécessaire ou après entente avec le supérieur immédiat.

Les employés affectés sur des chantiers (avec équipements [machinerie] et/ou comportant un risque pour la population) seront tenus de demeurer sur le chantier, et ce, afin d'assurer la sécurité des lieux. Toutefois, certains pourront quitter pour aller chercher un repas avec l'autorisation du chef d'équipe qui devra avoir reçu l'approbation du contremaître. Le temps pour aller chercher le repas fait partie du 30 minutes payé (et de la pause jumelée, le cas échéant).

- Équipes de soutien (article 7.8) : Cet horaire inclut une période de trente (30) minutes payées pour la prise du repas ainsi que les deux (2) pauses prévues à 7.12 a). Le temps de déplacement pour le repas doit être à l'intérieur du temps alloué pour celui-ci.
 - Quart de soir et quart de nuit — Département mécanique (article 7.5), patinoire du parc Daniel Johnson (article 7.6) et canons à neige (article 7.6) : Ces horaires incluent une période de trente (30) minutes payées pour la prise de repas sur les lieux de travail ainsi que les deux (2) pauses prévues à 7.12 a).
- c) Division aquatique : Cet horaire inclut une période de repas de trente (30) minutes payées et doit être pris sur place Cette période de repas pourra être jumelée à une des pauses de quinze (15) minutes payées déjà accordée en vertu de l'article 7.12 a); pour ce faire, l'employé doit avoir l'autorisation de son supérieur.
- d) Centrale de traitement d'eau et station d'épuration : les employés qui travaillent sur un quart de huit (8) heures ont droit à une période de repas de trente (30) minutes rémunérées ainsi que les deux (2) pauses prévues à 7.12 a). Les employés affectés sur un quart de travail de douze (12) heures auront droit à deux (2) périodes de repas de trente (30) minutes rémunérées et à une période de quinze (15) minutes de pause par tiers de journée. Ils ont également droit à quinze (15) minutes de pause par deux (2) heures de temps supplémentaire. Ces

Parapher
E.K. HL JB
MOX SB
OA

périodes doivent se prendre sur les lieux de réalisation du travail.

E – Principes applicables à la semaine réduite de travail

7.13 Semaine réduite de travail

L'employé désirant se prévaloir d'une (1) semaine réduite de travail avant d'accéder à sa retraite doit présenter sa demande à son directeur de service au moins soixante (60) jours avant le début de la période concernée, et ce, en complétant le formulaire joint en annexe I des présentes. La Ville accorde cette semaine pourvu que les besoins opérationnels le permettent, et ce, aux conditions suivantes :

1. L'employé doit, avant le début de la période concernée, avoir rempli et signé tous les formulaires attestant de la date de la prise de sa pleine retraite et être âgé d'au minimum cinquante-sept (57) ans;
2. La décision de l'employé de prendre sa retraite à la date établie est irrévocable;
3. La période pendant laquelle l'employé peut bénéficier d'une (1) semaine réduite de travail est d'au plus douze (12) mois avant l'atteinte de la date effective de sa retraite et peut se poursuivre pour un maximum de vingt-quatre (24) mois à la suite de cette date;
4. La semaine réduite de travail comporte quatre (4) jours de travail, la journée chômée étant le vendredi ou la dernière journée travaillée à moins d'une entente avec le supérieur immédiat.

Cependant, lors de l'horaire estival, la semaine réduite de travail comporte (3) jours de travail, la journée chômée étant le jeudi ou la dernière journée travaillée.

Article 8 Salaires

- 8.1 Les employés couverts par la présente convention collective sont régis par les échelles salariales prévues en annexe, à moins d'exceptions prévues par ladite convention.

Parapher
GK JK JB
MX SB J
O

Les salaires des employés présentement plus élevés que ceux prévus par la convention ne sont pas diminués en raison de la mise en vigueur de cette convention et les employés obtiennent les augmentations salariales prévues, et ce, selon leur taux de salaire.

Tout nouvel employé régulier embauché est rémunéré, à l'embauche, selon l'échelon minimum ou tout autre échelon accordé par la Ville. Ledit employé régulier gravit ensuite un échelon à chaque année (à la date anniversaire de son entrée en service comme employé régulier ou à la date établie par la Ville si telle date est plus avantageuse), et ce, jusqu'à concurrence de l'échelon maximum de la classe salariale.

Toutefois, l'employé temporaire qui obtient le statut d'employé régulier et qui détient au moment de ce changement mille huit cents (1 800) heures de travail et plus se voit reconnaître un échelon additionnel jusqu'à concurrence de l'échelon maximum de sa classe salariale. Si l'employé temporaire n'a pas atteint mille huit cents (1 800) heures au moment de son changement de statut de temporaire à régulier, il continue de cumuler ses heures jusqu'à concurrence de deux mille quatre-vingts (2 080) heures. À cette date, il se voit reconnaître un échelon additionnel, et ce, jusqu'à concurrence de l'échelon maximum de sa classe salariale. Dans un cas comme dans l'autre, la date à laquelle l'employé obtient son échelon additionnel devient alors la date utilisée pour ses prochains changements d'échelon. Cette disposition s'applique pourvu que l'employé n'ait pas fait l'objet d'une mise à pied d'une durée de dix-huit (18) mois et plus.

8.2 Le salaire hebdomadaire sera versé au plus tard le jeudi de chaque semaine par dépôt direct à l'institution financière choisie par l'employé selon le mode de paiement retenu par la Ville.

Si le jeudi est un jour de fête chômé et payé, dans la mesure du possible, la paie sera versée le jour d'affaire précédent.

La Ville remet à la même occasion un relevé de paie contenant toutes les informations pertinentes. De plus, à la demande du Syndicat et après entente, l'employeur convient de distribuer, avec le relevé de paie par voie électronique, les documents préparés à l'intention des employés par le Syndicat, le tout selon les pratiques établies par la Ville.

Parapher
G.K. HC JB
M.D. SB

8.3 Dans tous les cas de mouvements de personnel, l'employé maintient l'échelon correspondant à sa classe salariale pour fin de fixation du salaire dans sa nouvelle classe, et ce, sous réserve de l'article 12.13. Par la suite, l'employé continue de gravir les échelons, et ce, jusqu'à concurrence de l'échelon maximum de la classe salariale.

8.4 Les employés qui œuvrent à la centrale de traitement d'eau et à la station d'épuration recevront leur salaire sur la base des heures régulières effectivement travaillées dans une semaine (i.e. selon leur horaire et non selon une semaine moyenne).

8.5 Prime de soir et/ou de nuit

Tout employé appelé à travailler sur les équipes de soir et/ou de nuit bénéficie de la prime suivante :

- 1) Pour toutes les heures de travail accomplies de 17 h à 24 h aux usines et à la Division aquatique et de 16 h à 23 h au garage municipal : prime de soir de 1,50 \$ de l'heure. Ce montant est augmenté à chaque année des mêmes augmentations que celles prévues à l'Annexe A;
- 2) Pour toutes les heures de travail accomplies de 0 h à 8 h aux usines et à la Division aquatique et de 23 h à 7 h au garage municipal : prime de nuit de 2,00 \$ de l'heure. Ce montant est indexé à chaque année des mêmes augmentations que celles prévues à l'Annexe A;

Les employés affectés sur les horaires prévus aux articles 7.5, 7.8 et 7.9 bénéficient, en plus de la prime prévue ci-haut, d'une prime de 0,70 \$ de l'heure. Ce montant est indexé à chaque année des mêmes augmentations que celles prévues à l'Annexe A.

8.6 a) Chef d'équipe :

Tout employé nommé à ce titre par la Ville, tel que défini à l'article 3.19, a droit à deux (2) classes de plus (même échelon que celui où se situe l'employé) que le taux versé pour la fonction la plus rémunérée sous sa surveillance. Si le taux de salaire régulier de tel employé est déjà supérieur à celui prévu ci-devant, il a droit à deux (2) classes de plus que son taux de salaire régulier, i.e. que le taux de sa classe (même échelon).

Parapher
G. V. H.
M. G. S. B.
J. B.

b) Chef départemental :

Le chef départemental est rémunéré à la classe 18-B (classe 18 + 2,00\$ de l'heure). Il doit toujours y avoir un minimum de deux (2) classes d'écart entre le chef départemental et la fonction la mieux rémunérée sous sa surveillance (suivant l'échelon salarial que l'employé occupe dans sa fonction habituelle), excluant le salaire versé au chef d'équipe tel que prévu à l'article 8.6 a) ci-dessus; si tel n'est pas le cas, les parties devront se rassembler afin de déterminer une nouvelle classe salariale pour ce chef départemental.

Article 9 Temps supplémentaire

- 9.1 Tout travail accompli par les employés régis par la présente convention, avant ou après les heures régulières, ou pendant les vacances de l'employé, sera rémunéré au taux de salaire et demi (150 %) et le cas échéant, la prime applicable au taux régulier; tout travail accompli le dimanche sera rémunéré au taux du salaire double (200 %) par rapport au salaire régulier et, le cas échéant, la prime applicable au taux régulier. Lors des vacances annuelles ou jours fériés, la portion du temps de vacances ou de congé pour laquelle du temps supplémentaire s'applique est alors payée. Si l'employé en fait la demande, ce temps de vacances ou de congé peut être reporté sous forme de versement à la banque de vacances ou à la banque de congés fériés.
- 9.2 Tout employé ne peut travailler plus de seize (16) heures consécutives, incluant ses heures régulières, par période de vingt-quatre (24) heures.
- 9.3 a) Le travail en temps supplémentaire doit être offert dans l'ordre suivant, et pourvu que l'employé puisse remplir les exigences normales de la fonction :
- 1) Aux titulaires de la sous-fonction (par ancienneté, s'il y a lieu et par ordre d'états de service);
 - 2) Aux titulaires de la fonction (par ancienneté, s'il y a lieu et par ordre d'états de service);

Parapher
C.V. NC
H.A. SB
B
D

- 3) Aux employés permanents et réguliers par ordre d'ancienneté générale;
- 4) Aux employés temporaires à l'emploi aptes et disponibles par ordre d'états de service;
- 5) Aux employés réguliers mis à pied qui figurent sur la liste de disponibilité, par ordre d'ancienneté et qui sont aptes à effectuer le travail.




L'employé doit obligatoirement fournir une feuille de temps supplémentaire à la fin de sa journée afin d'être rémunéré durant la période de paie courante.

La Ville contactera l'employé, à l'aide d'un moyen de télécommunication identifié comme étant la Ville de Granby, afin de lui offrir le temps supplémentaire à un seul numéro de téléphone qui aura été fourni par l'employé.

- b) Pour tout travail supplémentaire à la Division aquatique, à la centrale de traitement d'eau et à la station d'épuration, on fait appel aux employés constituant les équipes formées en ces lieux de travail respectifs, y inclus les employés temporaires en faisant partie, et ce, par ordre d'ancienneté parmi les employés pouvant remplir les exigences normales de la fonction. Si la Ville ne peut pas trouver le personnel requis, elle peut alors faire appel aux autres employés du Service des travaux publics, et ce, par ordre d'ancienneté et pourvu que lesdits employés puissent accomplir les exigences normales de la fonction.

L'employé nommé « chef départemental » à la voirie et aux parcs et terrains de jeux est remplacé dans la fonction qu'il détenait, sauf s'il détient une fonction de base de journalier-opérateur, par un affichage pour une affectation de plus de trente (30) jours; ces chefs départementaux ne sont pas admissibles au temps supplémentaire offert dans cette fonction mais uniquement sur la fonction de « chef départemental », sauf lorsque le temps supplémentaire est offert par ancienneté générale (art. 9.3 a) 3).

Il est donc entendu que les autres employés nommés chefs départementaux des autres




Parapher
G.V.  JB
 SA 

départements, notamment aux bâtiments, mécanique, égout et aqueduc, à la centrale de traitement d'eau et à la station d'épuration seront donc titulaires de deux fonctions. Ces deux fonctions font référence à leur fonction de base et celle de chef départemental.

- c) Cependant, s'il est prévu que du travail supplémentaire doit être effectué par extension pour une durée d'une (1) heure et moins avant le travail régulier dans une journée, tout employé affecté à ce travail aura la préférence de débiter et l'employé qui accepte le temps supplémentaire devra continuer le travail jusqu'à son parachèvement. S'il est prévu que du travail supplémentaire doit être effectué pour une durée de plus d'une (1) heure avant le travail régulier dans une journée, ces heures supplémentaires seront offertes selon les dispositions prévues à l'article 9.3 a).

S'il est prévu que du travail supplémentaire doit être effectué par extension pour une durée de moins de deux (2) heures, selon les informations que le contremaître dispose au moment de prendre la décision, immédiatement après le travail régulier dans une journée, tout employé affecté à ce travail aura la préférence de continuer le travail jusqu'à son parachèvement. S'il est prévu que du travail supplémentaire doit être effectué pour une durée de deux (2) heures et plus, selon les informations que le contremaître dispose au moment de prendre la décision, après le travail régulier dans une journée, ces heures supplémentaires seront offertes selon les dispositions prévues à l'article 9.3 a).

- d) Dans les cas où la Ville serait dans l'impossibilité, après avoir épuisé la procédure d'octroi du temps supplémentaire, de s'assurer de la disponibilité d'un ou de plusieurs employés à de telles fins, il lui sera alors loisible d'exiger, suivant la procédure inverse d'ancienneté, la présence au travail d'un ou de plusieurs employés affectés à la fonction donnant lieu au temps supplémentaire, lesquels ne pourront refuser à moins de raison de force majeure.
- e) La Ville n'est pas tenue d'offrir du travail en temps supplémentaire à un employé absent pour fins de vacances annuelles, ou autre(s) absence(s)

Parapher
C.V. 
 S.B. 

autorisée (s) prévue (s) à la présente convention collective.

De plus, lorsqu'un employé relevant du Service des travaux publics (garage municipal) s'absente pour une (des) semaine(s) ouvrable(s) complète(s), la Ville n'est pas tenue de lui offrir du travail en temps supplémentaire le dimanche qui précède son absence et le samedi qui suit son absence, de même qu'aux jours de congé hebdomadaire compris dans la période marquant le début et la fin de l'absence de l'employé.

Tout employé peut, sur appel téléphonique au contremaître de garde ou sur note écrite laissée au bureau du Service des travaux publics, indiquer qu'il demeure disponible et apte au temps supplémentaire dans une circonstance précise et particulière; la Ville, sans y être obligée, pourra alors tenir compte de cette consigne de courte durée.

f) La Ville paie à chaque employé un repas lorsqu'il effectue plus de trois (3) heures de temps supplémentaire en continuité de sa journée normale et dans le cas de rappel au travail lorsqu'employé se déplace dans le délai d'intervention de cinquante (50) minutes prévu à l'article 9.8. Ce montant est établi comme suit :

- Quinze dollars (15,00 \$) pour un repas pris entre 3 h et 11 h;
- Vingt dollars (20,00 \$) pour un repas pris entre 11 h et 15 h;
- Vingt-deux dollars (22,00 \$) pour un repas pris entre 15 h et 3 h.

Ce montant est ajouté sur la paie de l'employé sur présentation de facture. Les montants sont indexés à chaque année des mêmes augmentations que celles prévues à l'annexe A.

9.4 a) Tout employé qui est rappelé au travail après les heures régulières de travail, c'est-à-dire dans des circonstances différentes de celles prévues à l'article 9.3 c), sera rémunéré pour une période d'au moins trois (3) heures de travail au taux applicable en vertu de l'article 9.1.

Parapher
C.V. HE JB
SA SB

b) Tout nouveau rappel au travail effectué à l'intérieur du premier trois (3) heures n'est pas considéré comme un deuxième rappel.

9.5 Tout employé dont l'horaire régulier inclus un samedi et/ou un dimanche, sera payé à temps régulier pour ces journées qui sont alors considérées pour lui comme des jours ouvrables. Les deux (2) jours de congés consécutifs de l'employé représenteront la journée du samedi et du dimanche de la semaine régulière de celui-ci.

9.6 Pour fins d'application, toute fraction de cinq (5) minutes effectuées en temps supplémentaire sera calculée comme l'équivalent de cinq (5) minutes. Le même principe s'applique pour les retards.

9.7 a) Tout employé peut, à son choix et sur avis écrit à l'employeur, accumuler ses heures de temps supplémentaires et les transformer en congé dans la proportion de rémunération normalement applicable (soit temps et demi ou temps double, selon le cas). À défaut d'avis écrit à l'employeur, le temps supplémenaire est automatiquement payé.

b) Banque de temps supplémentaire

Ledit congé pour temps supplémentaire doit être utilisé, au minimum, par demi-journée(s) de travail, à une (des) date(s) autorisée (s) par la Ville. Le nombre de congés pour temps supplémentaire est limité à dix (10) jours ouvrables, soit quatre-vingts (80) heures, par employé par année.

c) Banque de temps supplémentaire pour l'horaire estival

En plus de la banque pour temps supplémentaire prévue à l'article 9.8 b), l'employé peut également cumuler jusqu'à soixante-seize (76) heures de plus. Toutefois, ces heures ne pourront être utilisées que pour le comblement des heures non travaillées pendant l'horaire estival, soit pendant l'horaire de trente-six (36) heures/semaine. Ainsi, l'employé ayant accumulé plus de quatre-vingts (80) heures dans sa banque recevra automatiquement le versement de quatre (4) heures par semaine lorsque l'horaire estival est en vigueur, et ce, jusqu'à épuisement des heures de cette banque.

Parapher
C. L. H. B.
S. B.

- d) Ledit congé devra être utilisé entre le 1^{er} janvier de l'année et le 30 avril de l'année qui suit, et ce, sous réserve de l'article 13.7 b).
- e) Ledit congé pour temps supplémentaire ne doit pas avoir pour effet d'ajouter aux nombres maximums d'employés en vacances et/ou en congé en même temps, comme prévu à d'autres articles de la présente convention.

9.8 Délai d'intervention

L'employé rappelé au travail dispose d'un délai de cinquante (50) minutes pour se présenter sur les lieux du travail. Passé ce délai, la Ville peut selon ses besoins, assigner l'employé dans sa fonction ou à différentes tâches ou fonctions, sans égard aux mécanismes d'affectation prévus à la présente convention collective.

Article 10 Garde à la station d'épuration

La garde ne s'applique pas au poste d'électromécanicien, puisqu'il s'agit d'abord d'opérations. Tel que mentionné, si le technicien en traitement de l'eau ne peut régler le problème, il appelle son cadre en fonction qui peut décider de faire appel à des ressources supplémentaires comme un autre technicien en traitement de l'eau ou l'électromécanicien selon sa compréhension du problème et des ressources requises.

- 10.1 La garde à la STEP consiste à demeurer à la disposition de la Ville afin d'assurer l'intervention en urgence à l'extérieur des heures ouvrables;
- 10.2 Dans la mesure du possible, l'employé étant assigné de garde est celui qui est à l'horaire de soir incluant le samedi concerné;
- 10.3 L'employé doit, soit être à son domicile, soit être à une distance maximale d'une heure de route de la STEP (sauf droit acquis) et être en mesure de se déplacer vers la STEP en moins d'une heure s'il n'est pas à son domicile lorsqu'il est de garde. L'employé doit également être en mesure d'assumer ses pleines responsabilités reliées à la garde;

Parapher
G.V. MC JB
MC SB

- 10.4 Les périodes de garde sont d'une semaine complète, débutant le lundi, afin de couvrir les périodes où aucun technicien n'est présent à l'usine, soit généralement de 20 h 30 à 7 h 59 durant les jours de semaine et à partir de 16 h le samedi jusqu'au lundi matin;
- 10.5 Si aucun employé n'est présent à l'horaire, advenant un congé férié le lundi, le transfert de garde s'effectue le mardi suivant à 7 h 59;
- 10.6 Un calendrier de garde sera affiché le ou vers le 1^{er} mai de chaque année;
- 10.7 Lors d'une absence, la garde est offerte par ancienneté et par états de service. À défaut de volontaire pour compléter cette période de garde, la Ville peut affecter à ce poste l'employé ayant le moins d'états de service ou à défaut, le moins d'ancienneté et ce, à tour de rôle pour chacune des semaines de garde où l'employé sera absent. Une fois que l'absence aura été communiquée à son cadre en fonction, l'employé absent devra alors programmer un transfert d'appel de son téléphone vers le téléphone de réserve;
- 10.8 L'employé de garde doit assurer la réception des appels de la centrale d'alarme via le cellulaire fourni. Le cellulaire est partagé entre les employés assumant de la garde. La Ville fournit également un cellulaire de réserve qui reste disponible à l'usine. Advenant que l'employé de garde est malade, il est de la responsabilité du cadre en fonction de trouver un remplaçant;
- 10.9 La Ville doit fournir un ordinateur portable à l'employé de garde ainsi qu'un ordinateur portable de réserve disponible à l'usine afin qu'il puisse résoudre certains des problèmes à distance. Pour les autres cas, un déplacement au site de l'usine sera nécessaire. Les ordinateurs portables sont partagés entre les employés assumant des gardes. Les ordinateurs portables doivent utiliser les données des cellulaires de garde.
- 10.10 Dans la mesure où l'employé qui s'est déplacé sur les lieux n'est pas en mesure de régler le problème, il doit alors appeler le cadre en fonction. Le cadre en fonction peut alors demander à un autre employé de se rendre à l'usine pour tenter de régler le problème (selon le fonctionnement habituel d'attribution du temps supplémentaire);

Parapher
C. V. H. B
S. B.
S. B.

- 10.11 Lorsque l'employé est appelé et qu'il peut régler le problème à distance, il est alors rémunéré pour une période minimale d'une heure en respect de l'article 9. Tout nouvel appel effectué à l'intérieur de cette période d'une (1) heure n'est pas considéré comme un deuxième appel et aucune rémunération supplémentaire n'est offerte;
- 10.12 Lorsque l'employé est appelé et qu'il doit se déplacer pour régler le problème, ou que le cadre en fonction lui demande d'aller vérifier l'état de la situation à l'usine, il est rémunéré pour les heures effectivement travaillées, et ce, pour un minimum de trois (3) heures à partir de la réception de l'appel selon l'application de l'article 9.4 ou 9.5 selon le cas;
- 10.13 Les techniciens de la STEP sont assignés à des semaines de garde à tour de rôle et en équité;
- 10.14 Il est possible d'échanger des périodes de garde avec un autre technicien ou de donner une période de garde, sur approbation du cadre en fonction. La responsabilité de trouver un remplaçant appartient toutefois à l'employé ayant été assigné en garde pour tout changement à moins de quarante-huit (48) heures ouvrables de la garde. Il est de la responsabilité du cadre en fonction de trouver un remplaçant pour tout changement prévu plus de quarante-huit (48) heures ouvrables d'avance. Cet article s'applique également lorsqu'un employé souhaite prendre des congés ou des vacances lors de sa période de garde cédulée;
- 10.15 La période des Fêtes, faisant référence à deux (2) semaines complètes, est exclue du calendrier de garde. Un calendrier est affiché le ou vers le 1^{er} novembre de chaque année. Les employés qui désirent effectuer la garde doivent inscrire leur nom avant le 30 novembre suivant. En premier lieu, elle sera offerte à tout le personnel par ancienneté et par états de service. Exceptionnellement, à défaut de volontaires, la Ville peut offrir de combler cette période à la journée, et ce, par ancienneté et par états de service. À défaut de combler cette période de garde, la Ville peut affecter à ce poste l'employé ayant le moins d'états de service ou à défaut, le moins d'ancienneté pour chacune des semaines restantes, ou le cas échéant, les journées restantes de la période des Fêtes. Un employé peut être obligé à une semaine de garde seulement.

Parapher
G.K. H.K. J.B.
M.P. S.B. J.B.

L'obligation de rotation de la garde, prévue au paragraphe 13, n'est pas applicable pour cet article;

- 10.16 Lorsque l'employé est assigné à une période de garde, ce dernier reçoit un montant de 2,82 \$ par heure de garde pour l'année 2023 et ce montant est indexé à chaque année des mêmes augmentations que celles prévues à l'Annexe A. Une heure de garde est une heure comprise à l'extérieur des heures ouvrables soit les périodes non couvertes par les horaires de travail réguliers des techniciens;
- 10.17 Chaque jour férié compris dans la période de garde est compensé par un montant de 3,82 \$ par heure de garde pour l'année 2023 et ce, pour les vingt-quatre (24) heures de garde indépendamment que quelqu'un travaille lors de cette journée ou non. Ce montant est indexé à chaque année des mêmes augmentations que celles prévues à l'Annexe A;
- 10.18 Une heure de garde est une heure comprise à l'extérieur des heures ouvrables soit les périodes non couvertes par les horaires de travail réguliers des techniciens à l'exception des jours fériés.

Article 11 Ancienneté

- 11.1 Le droit d'ancienneté s'acquiert lorsque la période de probation prévue à l'article 3.12 est complétée et cette ancienneté est rétroactive à la date d'entrée à la Ville.

Lorsqu'un employé temporaire devient régulier, ses états de service sont transformés en ancienneté afin de déterminer une date d'ancienneté.

- 11.2 La liste d'ancienneté et des états de service en annexe sont valides et reconnus comme tels. La liste d'ancienneté est mise à jour au plus tard le 15 février et la liste des états de service est mise à jour le ou vers le 15 avril et le ou vers le 15 novembre de chaque année et celles-ci doivent être affichées.
- 11.3 L'employé perd son droit d'ancienneté ou ses états de service dans les cas suivants :

Parapher
C.K. H. JB
V.A. S.B. JB

- a) Abandon volontaire de son emploi;
- b) Renvoi pour cause juste et suffisante;
- c) Abandon du travail pour plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans avertir la Ville à moins d'un motif valable qui doit être démontré par l'employé dans les meilleurs délais;
- d) Mise à pied pour une période excédant dix-huit (18) mois de calendrier.

11.4 En cas de rappel, l'employé doit, dans les trois (3) jours ouvrables suivant l'avis écrit qu'il reçoit de la Ville, faire connaître à la Ville qu'il demeure disponible pour reprendre l'emploi qui lui est offert, et, effectivement, reprendre le travail dans les quatre (4) jours ouvrables suivant cet avis de trois (3) jours, à moins d'un motif valable qui doit être démontré par l'employé dans les meilleurs délais.

11.5 La liste d'ancienneté devra s'interpréter comme suit :

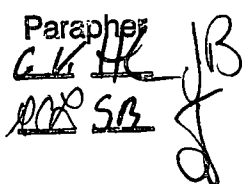
Tous les employés relevant du Service des travaux publics, du Service des infrastructures, des eaux et de la mobilité durable et du Service des loisirs, de la culture et du développement social seront intégrés en une seule liste suivant l'ordre de l'entrée en service de chaque employé. Il est entendu que les employés ayant le statut d'employé permanent et, de ce fait, ayant droit à un salaire garanti de cinquante-deux (52) semaines le demeureront.

11.6 Boni d'ancienneté

Au 1^{er} novembre de chaque année, la Ville paie à chaque employé, selon les années de service à cette date, un boni d'ancienneté payé en un seul montant. Toutefois, si un employé vient à quitter le service de la Ville, le boni d'ancienneté sera payable au prorata des mois effectivement travaillés depuis le 1^{er} janvier de l'année en cours.

Ce boni est payé en conformité des modalités suivantes :

- 1) Après cinq (5) ans de service : 90,00 \$;
- 2) Après dix (10) ans de service : 150,00 \$;

Parapher


- 3) Après quinze (15) ans de service : 225,00 \$;
- 4) Après vingt (20) ans de service : 300,00 \$;
- 5) Après vingt-cinq (25) ans de service : 375,00 \$;
- 6) Après trente (30) ans de service : 450,00 \$.

Article 12 Mouvements de personnel

12.1 Dans tous les cas de promotions, nominations à des fonctions vacantes ou nouvelles, mutations, et rappel au travail, la Ville devra tenir compte de l'ancienneté, pourvu que l'employé puisse satisfaire aux exigences normales de la fonction.

12.2 a) Tout poste vacant doit être pourvu dans les soixante (60) jours de sa vacance, à moins d'abolition de ce poste, sur avis écrit de la Ville au Syndicat dans ledit délai, délai pouvant toutefois être prolongé sur entente écrite des parties. À défaut d'abolition, ce poste est pourvu selon les dispositions qui suivent.

Le poste vacant dans une fonction ou sous-fonction, le cas échéant, ou tout nouveau poste dans une fonction ou sous-fonction, le cas échéant, doit être affiché pendant sept (7) jours de calendrier afin que les employés puissent postuler sur le poste offert. L'avis devra indiquer l'endroit, la description sommaire et les exigences, les taux de salaire (échelons minimum et maximum) et les heures de travail. S'il s'agit d'une fonction ou sous-fonction comportant la conduite d'un véhicule ou d'un appareil motorisé, l'avis indiquera, à titre indicatif, le type d'équipement dont l'opération est requise.

Le tout conforme à la description et à l'évaluation des emplois.

Le candidat choisi sera affecté à sa nouvelle fonction ou sous-fonction au plus tard dans les trente (30) jours suivant l'expiration du délai d'affichage. Celui-ci reçoit le salaire prévu pour sa nouvelle fonction à la date à laquelle il y est transféré.

b) Afin d'éviter toute confusion, l'avis d'affichage devra indiquer la mention suivante, à l'en-tête : « AVIS D'AFFICHAGE – FONCTION RÉGULIÈRE – article 12.2 ».

Parapher
E.K. HC
SB
DB
OF

- c) Après que la période de formation reconnue soit complétée, pour l'attribution des horaires des techniciens numéros 1 à 8 à la centrale de traitement de l'eau, la Ville procédera à l'affichage des horaires pendant sept (7) jours calendrier, attribués par ancienneté.

12.3 Une (1) copie de tous les avis d'affichage sera fournie au Syndicat par courriel et sera déposée sur l'intranet de la Ville.

- 12.4 a) Les employés désirant obtenir le poste affiché devront, dans la période de sept (7) jours calendrier convenue, soumettre leur candidature en signant l'avis d'affichage ou en faisant parvenir un courriel au Service des ressources humaines avec copie au Syndicat.


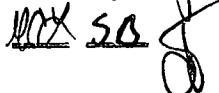
L'employé prévoyant s'absenter temporairement peut soumettre sa candidature pour un poste affiché et, le cas échéant, confirmer son acceptation. Il devra alors remplir le formulaire, joint en annexe des présentes, et le remettre au directeur de service, avant la date de son départ. Un représentant syndical est autorisé à soumettre la candidature au nom de tout employé absent.

- b) L'employé retenu, conformément à l'article 12.1, devra accomplir une période d'essai, selon les dispositions prévues à l'article 3.13, de deux cent quarante (240) heures régulières, travaillées sur ce poste. Si la Ville juge que l'employé n'est pas qualifié, au sens des exigences énoncées à l'avis d'affichage, elle n'est pas tenue de donner ladite période d'essai. Au cours de cette période, l'employé peut réintégrer son ancien poste, soit de son plein gré ou à la demande de la Ville, et ce, sans préjudice aux droits acquis à son ancien poste. Dans l'éventualité où la Ville retourne un employé à son ancien poste, car il ne peut satisfaire aux exigences, la preuve incombe à l'employeur.

- c) Désistement

Un employé peut, sur avis écrit adressé au directeur du Service des travaux publics, se désister d'une affectation prévue à l'article 12.7 c).

L'employé qui désire se désister d'une fonction régulière pour occuper un poste de journalier-

Parapher
G.K. 
 S.B.

opérateur doit, au préalable, obtenir l'acceptation de la Ville. Sa demande écrite, le cas échéant, est acheminée au Service des ressources humaines. Si telle demande est acceptée, l'article 8.3 s'appliquera pour fixer son nouveau salaire.

Toutefois, l'employé qui obtient un poste exigeant une formation professionnelle, payée par la Ville, doit occuper ledit poste pour une période minimale de trois (3) ans avant de pouvoir se désister et postuler sur un autre poste. Il est question notamment des formations aux postes suivants : opérateur de pelle, préposé à l'aqueduc et tout poste de technicien.

12.5 Le dernier employé embauché sera le premier mis à pied.

12.6 Il est entendu cependant que la mise à pied s'appliquera, dans un premier temps, dans le service où il est nécessaire de procéder à la mise à pied. Par la suite, si nécessaire, le principe général prévu à l'article 12.1 s'appliquera.

12.7 Affectations


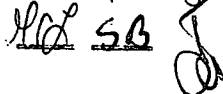

a) Affectations quotidiennes

Les employés sont affectés selon les besoins du service et par ordre d'ancienneté dans leur fonction ou sous-fonction respective pourvu qu'ils soient aptes à exécuter les tâches requises, telle l'opération de certains appareils. Si un employé est qualifié pour plus d'une sous-fonction, il est alors affecté à la sous-fonction pour laquelle il a postulé lors de l'affichage de la fonction.

La Ville peut affecter un employé à des tâches d'une fonction ou sous-fonction différente s'il n'existe pas de travail dans sa fonction ou sous-fonction ou selon les besoins du service.

L'employé affecté à une autre fonction en raison des paragraphes précédents conserve le salaire de sa fonction, sauf s'il s'agit d'une fonction supérieure à la sienne, auquel cas, il reçoit le salaire prévu pour cette fonction en considération de l'article 12.12.

Nonobstant ce qui précède, l'employé est assigné dans un département, au début de la saison

Parapher
G.V. 
 SA 

estivale ainsi qu'au début de la saison hivernale, et ce, pour toute la saison. L'employé est affecté quotidiennement par ordre d'ancienneté et par ordre d'états de service selon les besoins du service; ils ont donc priorité sur les tâches à accomplir dans leur département attitré.

Projet pilote de 12 mois – affectation quotidienne

Les parties s'entendent pour démarrer un projet pilote à l'intérieur des trente (30) jours suivant la signature de la présente convention collective. La durée du projet sera de douze (12) mois et celui-ci sera suivi de façon paritaire par la Ville et le Syndicat.

Ce projet permettra aux employés avec plus d'ancienneté de bénéficier des affectations quotidiennes sans nuire à la planification du gestionnaire.

Au terme des douze (12) mois, les parties pourront, d'un commun accord et par écrit, reconduire les articles prévus à l'Annexe J pour la durée de la convention collective en cours.

b) Affectations temporaires de plus de trente (30) jours ouvrables

Lorsqu'il est prévu qu'un poste sera vacant temporairement pour une durée de plus de trente (30) jours ouvrables, la Ville doit procéder à son comblement à moins que, pour des raisons opérationnelles particulières, celle-ci en décide autrement. À moins d'une entente entre les parties, elle procède alors à l'affichage de ce poste temporaire pendant sept (7) jours calendrier. L'avis devra indiquer la description sommaire et les exigences, de même que l'endroit si ce point peut être précisé. Aux fins d'attribution du poste, la Ville devra tenir compte de l'ancienneté, pourvu que l'employé puisse satisfaire aux exigences normales de la fonction. Les dispositions ayant trait à la période d'essai s'appliquent, sauf si l'employé a déjà eu l'opportunité d'y satisfaire lors d'une affectation antérieure.

Lorsque le comblement d'un poste vacant temporairement a pour but de remplacer un

Parapher

C.V. HC JB
SB J

employé absent du travail en raison d'invalidité, le nom de l'employé remplacé sera spécifié par un *nota bene* au bas de l'avis d'affichage.

Afin d'éviter toute confusion, l'avis d'affichage devra indiquer la mention suivante à l'en-tête : « AVIS D'AFFICHAGE - AFFECTATION TEMPORAIRE DE PLUS DE TRENTE (30) JOURS OUVRABLES – article 12.7 b) ».

L'ensemble des employés sont éligibles pour combler le poste vacant temporairement.

À défaut de pouvoir pourvoir le poste temporaire de la manière ci-haut établie, la Ville peut affecter à ce poste l'employé qui ne détient pas un poste obtenu par affichage ayant le moins d'états de service ou, à défaut, le moins d'ancienneté pourvu qu'il puisse remplir les exigences normales dudit poste, et que cette affectation convient aux besoins du service.

La Ville peut décider de pourvoir le poste laissé vacant temporairement à la suite de l'affectation résultant de la procédure établie aux paragraphes qui précèdent. Dans ce cas, elle applique à nouveau la procédure de comblement ci-devant établie, et ce, pour un maximum de deux (2) affectations temporaires subséquentes. Aux fins de comblement du poste laissé vacant temporairement ultimement, la Ville applique les dispositions prévues au paragraphe a) (affectations quotidiennes) ou, si la Ville le désire, réaffiche le poste vacant temporairement à nouveau.

L'employé bénéficiant d'une affectation temporaire ne peut postuler sur un autre poste temporaire au cours des quatre (4) premiers mois de cette affectation. Cependant, cet employé peut postuler sur une affectation saisonnière.

Au terme de l'affectation temporaire, l'employé retourne à sa fonction régulière.

Il est entendu que l'employé est admissible uniquement au temps supplémentaire prévu à cette fonction durant l'affectation ainsi que lors du rappel en temps supplémentaire par ancienneté générale prévu à l'article 9.3 a).

Parapher
C.V. HC
SB
SB

- c) Affectation à des postes saisonniers sur une base régulière

Lorsque la Ville désire pourvoir un poste saisonnier sur une base régulière, celle-ci affiche ce poste pour une période de sept (7) jours calendrier. L'avis devra indiquer l'endroit, la description sommaire, la durée ou les dates approximatives de début et de fin, les exigences ainsi que les taux de salaire (échelons minimum et maximum). S'il s'agit d'un poste comportant la conduite d'un véhicule ou d'un appareil motorisé, l'avis indique à titre indicatif le type d'équipement dont l'opération est requise.

La Ville devra tenir compte de l'ancienneté, pourvu que l'employé puisse satisfaire aux exigences normales de la fonction. Les dispositions ayant trait à la période d'essai (réf. article 12.4 b)) s'appliquent, sauf si l'employé a déjà eu l'opportunité d'y satisfaire lors d'une affectation antérieure.

Le candidat choisi sera alors considéré comme un employé affecté à une fonction ou sous-fonction temporaire, et assujetti à l'application de l'article 12.13.

Afin d'éviter toute confusion, tel avis d'affichage devra indiquer la mention suivante, à l'en-tête : « AIVS D'AFFICHAGE – POSTE SAISONNIER SUR UNE BASE RÉGULIÈRE – article 12.7 c) ».

Un employé peut se porter candidat à deux (2) affectations saisonnières sur une base régulière pourvu que les périodes de travail visées ne se chevauchent pas.

- d) Lorsqu'il s'agit d'une affectation temporaire à un poste saisonnier sur une base régulière prévue en vertu de l'article 12.7 c), le temps supplémentaire est alors offert selon l'article 9.3 a).
- e) L'employé affecté à un poste saisonnier sur une base régulière reçoit le salaire associé à ce poste, et ce, pour la durée de l'opération. Le début et la fin de ladite période d'opération et d'affectation sont déterminés par la Ville et

Parapher
C.V. HC JB
HCB 54

lorsque celle-ci y met fin, l'employé concerné doit retourner au poste de journalier-opérateur.

12.8 Préavis en cas de mise à pied

La Ville s'engage à aviser le Syndicat cinq (5) jours ouvrables à l'avance dans le cas de mise à pied d'employés, sauf si l'employé a (ou les employés ont) été rappelé (s) au travail pour une situation d'urgence ou de neige.

12.9 Lorsqu'un employé, au moment de sa mise à pied, est déjà absent du travail pour cause de maladie, d'accident, d'accident du travail ou de lésion professionnelle, ledit employé continue de bénéficier des dispositions prévues aux articles 15, 16 ou 24 de la présente convention collective, selon le cas. Ce droit ne constitue toutefois pas une interruption de la période de mise à pied et, en conséquence, dans les circonstances ci-devant décrites, l'article 11.3 de la présente convention s'applique toujours.

12.10 Lorsqu'un employé absent pour cause d'invalidité devient admissible à une rente d'invalidité de la Régie des Rentes du Québec, il est considéré avoir été résilié de ses affectations. Son poste de travail est considéré comme vacant et peut être définitivement offert selon le processus d'affichage.

Advenant le cas où l'employé redeviendrait apte au travail, il pourra, selon son ancienneté et ses qualifications, se porter candidat aux postes affichés par la Ville.

12.11 a) Tout employé nommé par la Ville à un poste non couvert par l'unité d'accréditation dispose, à compter de la date de telle nomination, d'une période de six (6) mois continus au cours de laquelle il peut, de son plein gré ou sur décision de la Ville, réintégrer les rangs du Syndicat et reprendre son ancien poste et son ancienneté sur la liste d'employés. Cette période peut être prolongée sur échange de correspondance entre la Ville et le Syndicat confirmant qu'il y a entente concernant telle prolongation.

Advenant une réintégration de l'employé dans l'unité d'accréditation, la Ville, sur demande du Syndicat, prélève de la paie de l'employé la cotisation syndicale applicable pour la période de

Parapher
C.K. H. JB
Rex SO
ca

temps au cours de laquelle l'employé a été exclu de l'unité et en fait remise au Syndicat.

- b) La Ville reconnaît le service antérieur de tout employé régulier non couvert par l'accréditation, que cet employé ait déjà été membre ou non du Syndicat, lorsque ce dernier est embauché ou nommé à une fonction régie par la présente convention collective, et ce, pour tous les droits et privilèges prévus à la convention, à l'exception cependant de ceux relatifs aux mouvements de main-d'œuvre et aux choix de la période de congés prévus à la convention.

12.12 Lorsque la Ville demande à un employé d'exercer temporairement une fonction autre que sa fonction régulière tel que prévu à l'article 12.7, cet employé recevra, pour le temps de l'accomplissement de ce travail temporaire, le salaire fixé pour celle des deux (2) fonctions qui est la mieux rémunérée, avec un minimum de quatre (4) heures par demi-journée, à la condition qu'il travaille au moins une (1) heure continue à la nouvelle fonction. S'il s'agit d'une fonction supérieure, la règle de rémunération est identique à celle énoncée à l'article 8.3.

12.13 Abolition de poste

L'employé permanent ou régulier dont le poste a été aboli peut supplanter un employé ayant moins d'ancienneté en autant qu'il réponde aux exigences du poste.

L'employé peut choisir de supplanter un employé occupant une fonction inférieure à la sienne. Toutefois, dans ce cas, l'employé reçoit le salaire prévu pour le poste ainsi obtenu.

Article 13 Vacances annuelles

13.1 Tout employé régulier et permanent régi par la présente convention, bénéficie, à moins d'exception prévue par la présente convention collective, du régime de vacances suivant :

Parapher
G.K. HC JB
HB SB
a

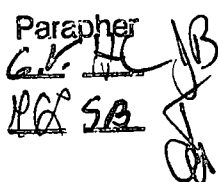
- a) S'il a complété un (1) an de service au cours de l'année de calendrier, l'employé a droit à dix (10) jours ouvrables de vacances payés;
- b) S'il a complété trois (3) ans de service au cours de l'année de calendrier, l'employé a droit à quinze (15) jours ouvrables de vacances payés;
- c) S'il a complété cinq (5) ans de service au cours de l'année de calendrier, l'employé a droit à dix-sept (17) jours ouvrables de vacances payés;
- d) S'il a complété sept (7) ans de service au cours de l'année de calendrier, l'employé a droit à vingt (20) jours ouvrables de vacances payés;
- e) S'il a complété dix (10) ans de service au cours de l'année de calendrier, l'employé a droit à vingt-deux (22) jours ouvrables de vacances payés;
- f) S'il a complété treize (13) ans de service au cours de l'année de calendrier, l'employé a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances payés;
- g) S'il a complété dix-sept (17) ans de service au cours de l'année de calendrier, l'employé a droit à une (1) journée ouvrable additionnelle de vacances payées, et ainsi de suite pour chaque tranche additionnelle de deux (2) années de service complétées, jusqu'à concurrence de trente (30) jours ouvrables;

13.2 a) L'allocation de vacances sera basée sur le taux moyen du salaire régulier de la dernière paie versée durant la semaine précédant les vacances.

- b) Cependant, ce montant doit respecter le minimum de l'indemnité prévue à la *Loi sur les Normes du travail*, soit quatre pourcent (4 %) du salaire brut de l'année précédente pour ceux qui ont deux (2) semaines de vacances ou six pourcent (6 %) du salaire brut de l'année précédente pour ceux qui ont trois (3) semaines de vacances et plus.

Dans l'éventualité où il y aurait une différence entre le montant obtenu par le calcul du paragraphe b) et celui obtenu au paragraphe a), la différence sera versée en un (1) versement au cours du mois de décembre de l'année en cours.

13.3 Les employés réguliers saisonniers et les temporaires, ont droit à une indemnité équivalente au nombre de jours

Parapher

 The block contains the word 'Parapher' followed by several handwritten signatures and initials in black ink, including what appears to be 'G.L.', 'S.B.', and 'C.A.'.

de vacances prévus ci-haut, une (1) année de service correspondant à deux mille quatre-vingts (2 080) heures.

Les employés réguliers saisonniers ont droit aux vacances ci-haut mentionnées au prorata des heures travaillées l'année précédente. Pour la première année, l'article 13.6 s'applique.

Les employés temporaires bénéficient d'une banque d'indemnités de vacances basées sur les pourcentages ci-après établis :

Crédit d'heures travaillées	Pourcentage du salaire brut gagné
Moins de 6 240 heures	4 %
6 240 heures à 10 399	6 %
10 400 heures à 14 559	6,8 %
14 560 heures à 20 799	8 %
20 800 heures à 27 039	8,8 %
27 040 heures à 35 359	10 %
35 360 heures à 39 519	10,4 %
39 520 heures à 43 680	10,8 %
43 680 heures à 47 839	11,2 %
47 840 heures à 51 999	11,6 %
52 000 heures et plus	12 %

L'indemnité est, au choix de l'employé, payable sur la paie hebdomadaire ou mise en banque. L'indemnité qui est mise dans une banque est alors versée au moment de sa prise de vacances, sur demande écrite de l'employé ou lors de sa mise à pied.

13.4 Pour les fins de calcul des années de service prévu aux articles 13.1 et 13.3, la période de service sera considérée complétée si elle atteint le chiffre requis à une date quelconque au cours de l'année civile.

13.5 a) Si pour une raison ou pour une autre un employé vient à quitter le service de la Ville, notamment lors de la prise d'une retraite, il recevra, en guise de paiement de ses vacances, l'allocation prévue à l'article 13.2 pour les jours de vacances auxquels il a droit en vertu de ses années de service, en proportion cependant des mois de service accomplis depuis le début de l'année en cours.

L'employé qui, le cas échéant, aura utilisé tous les jours de vacances à la date de son départ devra remettre à la Ville l'excédent des jours auquel il n'a pas droit en vertu du paragraphe qui précède.

Parapher
62. 11 13
HGX SB
08

- b) Advenant le décès d'un employé en cours d'année, la Ville ne devra faire aucune réclamation à ses ayants droit pour cause de la prise anticipée des vacances de cet employé.
- c) Nonobstant les paragraphes a) et b) qui précèdent, la Ville devra payer les pleines vacances à un employé qui quitte le service de la Ville pour cause de retraite, à la condition de justifier de six (6) mois de travail dans l'année de son départ à la retraite. Si l'employé ne justifie pas de ladite période de travail de six (6) mois, il se verra remettre son allocation de vacances de la manière indiquée au paragraphe a) qui précède.

13.6 Par exception aux articles 13.1 et 13.3, tout employé qui obtient le statut d'employé régulier bénéficie du régime de vacances et des congés mobiles prévus à l'article 14.1 g) selon les principes suivants :

- a) Cet employé a droit aux vacances annuelles, et ce, jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre-vingts (80) heures ainsi qu'aux congés mobiles prévus à l'article 14.1 g). Toutefois, ils sont établis selon un calcul proportionnel débutant à la date de sa nomination à titre d'employé régulier et se terminant à la fin de l'année en cours;
- b) À compter du 1er janvier de l'année qui suit, cet employé a droit au système de vacances établi à l'article 13.1, au prorata cependant des mois travaillés au cours de l'année de calendrier précédente.

Il est convenu que le régime de vacances des employés réguliers, en probation et temporaires, ne doit pas être inférieur aux dispositions prévues à cet effet à la *Loi sur les normes du travail*.

- 12.7 a) Les employés réguliers et permanents doivent faire connaître leur choix de vacances dans les délais suivants :

Parapher

CK HL JB
RC SB J
CB

Période pour faire les choix de dates de vacances	Périodes de vacances	Période de publication
Du 1 ^{er} novembre au 1 ^{er} décembre	Du 1 ^{er} février au 30 avril	15 décembre ou le jour d'affaire suivant
Du 15 mars au 15 avril	Du 1 ^{er} mai au 31 janvier	20 avril ou le jour d'affaire suivant

A tout moment de l'année, la direction pourra octroyer, selon les besoins opérationnels, des vacances au-delà des maximums prévus à la convention collective, après les périodes préétablies ci-haut, et ce, par ancienneté.

Du 1^{er} novembre au 1^{er} décembre, les employés auront le choix parmi les deux options suivantes :

- Faire une demande de choix de vacances, selon les modalités établies;

et/ou

- Paiement des banques de vacances et/ou de temps à la fin de l'année en cours pourvu que l'employé ait utilisé dix (10) journées de vacances minimalement dans l'année;

Ce paiement s'effectue à la période de paie la plus rapprochée du 15 décembre de chaque année. Un employé qui le désire peut se faire payer des vacances, à un autre moment dans l'année, en complétant un formulaire au moins deux (2) semaines avant.

Le processus d'attribution des vacances se fait par ordre d'ancienneté et en tenant compte de l'application des articles 13.7 b) et 13.8.

- b) Le nombre d'employés en vacances ne doit pas être supérieur aux trois cinquièmes (3/5) des effectifs de chaque fonction dans un département, sauf si le directeur du Service des travaux publics y consent. De plus, un employé ne peut utiliser plus de quatre (4) semaines de vacances, ou congé mobile ou temps repris ou congé sans solde, consécutives ou non dans les mois de juin, juillet et août.
- c) Les employés relevant du Service des travaux publics devront prendre leurs vacances par tranche minimale de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.


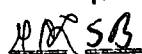

Parapher
 SB G.K. JB
 HCB HL J

L'employé peut toutefois, chaque année, fractionner un bloc maximum de huit (8) jours de vacances sur la base de journée complète de vacances. Lesdites journées peuvent être accordées sur préavis d'au moins quarante-huit (48) heures à l'employeur, et doivent être utilisées aux dates autorisées conformément aux directives à ce sujet ou sur autorisation expresse du supérieur immédiat. Lesdits jours ainsi fractionnés ne doivent pas s'ajouter au maximum de quatre (4) semaines énoncé au paragraphe b) qui précède.

- d) Lorsque la situation le justifie, la direction peut offrir aux employés de quitter le travail pour une durée d'une demi-journée selon l'horaire établi de l'employé et permettre aux employés qui le désirent de puiser les heures d'absence à même :
- 1) Leur crédit de vacances jusqu'à concurrence du nombre de jours maximum prévu au paragraphe précédent;
 - 2) Leur banque de congés mobiles;
 - 3) Leur banque de congés personnels.

13.8 Les vacances devront être prises entre le 1^{er} janvier de l'année et le 30 avril de l'année qui suit, pourvu que les effectifs nécessaires soient maintenus et que le nombre d'employés en vacances soit limité selon l'article 13.7 b) sauf durant la période du 1^{er} décembre au 1^{er} mars où le nombre est limité à sept (7) au cours de cette période ou plus avec l'autorisation de la direction du Service concerné qui sera requise dans ce cas, le tout à condition qu'un horaire soit établi un (1) mois à l'avance.

13.9 Centrale de traitement des eaux et station d'épuration : Par exception aux dispositions 13.7 b), c) et 13.8 qui précèdent, les vacances des employés œuvrant à la centrale de traitement d'eau ainsi qu'à la station d'épuration devront être prises entre le 1^{er} janvier de l'année et le 30 avril de l'année qui suit, pourvu que les effectifs nécessaires et que le nombre d'employés en vacances en même temps respectent le minimum d'effectifs à maintenir en service régulier, lequel minimum est établi par le coordonnateur du Service ou son remplaçant.

Parapher
C.K. 
 SB


13.10 Division aquatique : Par exception aux dispositions 13.7 b), c) et 13.8 qui précèdent, les vacances des employés œuvrant à la division aquatique et sports du Centre aquatique devront être prises entre le 1er janvier de l'année et le 30 avril de l'année qui suit. Cependant, il peut toujours y avoir deux (2) employés qui peuvent être en vacances en même temps et le supérieur peut en autoriser davantage.

13.11 Pour fins d'interprétation du présent article 13, les années de service d'un employé s'accumulent suivant les dispositions de l'article 11, lesquelles années de service se réfèrent en annexe des présentes.

13.12 L'employé absent de son travail par suite d'une absence prolongée pour cause de maladie, d'accident ou de lésion professionnelle et qui est dans l'impossibilité d'effectuer un retour au travail avant le début de la période où ses jours de vacances étaient planifiés, pourra les reporter à une autre période sur entente avec le directeur concerné.

Ce principe s'applique également à l'employé qui, durant ses vacances, est ou doit être hospitalisé pour plus de quarante-huit (48) heures. Dans ce cas, l'employé doit, dès que possible ou dès que son état le permet, aviser ou faire aviser la Ville et lui fournir les informations pertinentes. En pareil cas, seuls les jours de vacances en sus du délai de quarante-huit (48) heures peuvent être reportés.

Les jours ainsi reportés devront être utilisés dans les six (6) mois du retour au travail de l'employé, faute de quoi, ils seront annulés sans aucune forme de compensation monétaire. Exceptionnellement, si l'employé était dans l'incapacité de prendre ces jours, ils seraient reportés à une date convenue avec l'employeur.

Article 14 Fêtes chômées et payées

14.1 a) Tout employé régi par la présente convention collective bénéficiera des fêtes chômées et payées suivantes au taux du salaire gagné au cours de la semaine pourvu que son nom figure sur la liste de paie de la semaine de ladite fête :

- 1) Le jour de l'An;
- 2) Le lendemain du jour de l'An;

Parapher
G.K. HE JB
RCP SCB
O

- 3) Le Vendredi saint;
- 4) Le lundi de Pâques;
- 5) La Journée nationale des patriotes;
- 6) La fête nationale du Québec;
- 7) La fête du Canada;
- 8) La fête du Travail;
- 9) L'Action de grâces;
- 10) La veille de Noël;
- 11) Le jour de Noël;
- 12) Lendemain de Noël;
- 13) La veille du jour de l'An.

Il est entendu qu'une journée de fête sera l'équivalent d'une journée régulière de travail tel que prévu pour chacun des employés concernés.

- b) Tout travail accompli un jour de fête prévu à 14.1 a) est rémunéré au taux de salaire double (200 %) par rapport au salaire régulier en plus du paiement de la fête à taux régulier (100 %).

Lorsque le jour de fête est reporté à une autre journée, au sens de l'article 14.4, le travail accompli en temps supplémentaire lors de cette journée où le jour de fête est observé est rémunéré au taux et demi de salaire (150 %) par rapport au salaire régulier en plus du paiement de la fête à taux régulier (100 %). S'il y a du temps supplémentaire lors du jour de fête; les heures seront rémunérées alors à un taux de salaire double (200 %).

Exemples :

- le 24 décembre est un vendredi; le jour de fête chômé est le vendredi et le vendredi est rémunéré à taux simple. S'il y a du temps supplémentaire le 24 décembre, il sera rémunéré à un taux de salaire double (200 %) en plus du paiement de la fête à temps simple;
- le 24 décembre est un samedi, le jour de fête chômé est vendredi le 23 décembre et le vendredi est rémunéré à taux simple. S'il y a du temps supplémentaire le 23 décembre, il sera rémunéré au taux et demi de salaire (150 %) en plus du paiement de la fête à temps simple et s'il y a du temps

Parapher
 G.K. H.C. J.B.
 S.B. J.C.

supplémentaire le 24 décembre, il sera rémunéré au taux de salaire double (200 %).

- c) L'employé qui travaille un jour de fête chômé et payé qui ne souhaite pas se faire payer la fête doit aviser la Ville par écrit qu'il souhaite plutôt bénéficier d'une remise de la fête sous forme d'un congé mobile compensatoire.
- d) Le moment de la reprise du congé mobile compensatoire prévu au paragraphe précédent est convenue entre l'employé et le supérieur immédiat, et ce, avec un avis préalable de quarante-huit (48) heures.
- e) Si le jour de fête chômé et payé survient lorsque l'employé n'est pas cédulé au travail (i.e. congé hebdomadaire), ce jour de fête est reporté à une date convenue entre l'employé et le supérieur immédiat. La reprise de tel congé ne devant pas générer de travail en temps supplémentaire.

f) Période des Fêtes

Lors des congés fériés des 24, 25, 26 et 31 décembre ainsi que du 1^{er} et du 2 janvier, la direction du Service des travaux publics peut affecter un maximum de trois (3) employés différents à du travail régulier, suivant un horaire spécial de huit (8) heures pour chaque employé, ceci aux fins d'assurer une présence minimale au travail à ces occasions.

Par exception à la convention collective, ce travail régulier sera offert par affichage, en suivant l'ordre d'ancienneté ou à défaut par ordre d'états de service parmi les employés pouvant accomplir les exigences normales de la tâche, affichage réalisé dans la période du 15 octobre au 15 décembre de l'année.

Les employés retenus auront préséance sur tout autre employé pour effectuer ce travail. La Ville peut évidemment, faute de candidats intéressés, obliger la présence au travail d'employés pouvant accomplir les exigences normales de la fonction en suivant l'ordre inverse d'ancienneté.

Parapher
C.V. JB
 SB

Par exception à toute autre disposition de la convention collective, les employés retenus pour accomplir ce travail régulier seront rémunérés au taux de cent cinquante pour cent (150 %) de leur salaire régulier, plus paiement de la fête à taux régulier. L'employé qui ne souhaite pas se faire payer la fête doit aviser la Ville par écrit qu'il souhaite plutôt bénéficier d'une remise de la fête sous forme de congé mobile compensatoire.

Si, en assumant ce travail régulier, l'employé excède sa semaine régulière de travail de quarante (40) heures, il continue néanmoins à recevoir, pour les heures supplémentaires, le taux de cent cinquante pour cent (150 %) de son salaire, et ce, par exception à toute autre disposition de la présente convention.

Lors de situation d'urgence, la Ville fait appel à des employés additionnels à ceux en devoir, ces derniers sont alors rémunérés au taux de deux cents pour cent (200 %), mais uniquement pour la période de temps travaillée pendant laquelle les employés additionnels sont requis. La présente disposition ne s'applique que lorsque l'employé en devoir travaille sur la même équipe que les employés rappelés au travail.

g) Congé mobile

La Ville accorde quatre (4) jours de congé mobile qui pourront être utilisés sur entente préalable d'au moins quarante-huit (48) heures avec le supérieur immédiat. Ce congé peut, aux conditions ci-devant mentionnées, être utilisé par demi-journée. Nonobstant ce qui précède, l'employé en probation et l'employé temporaire n'ont pas droit à ces congés mobiles.

14.2 Si les gouvernements fédéral ou provincial, ou si la Ville déclare chômés d'autres jours d'affaire que les fêtes mentionnées au paragraphe 14.1, la Ville devra payer aux employés le salaire perdu.

14.3 Si le jour de la Confédération, mentionné à l'article 14.1 survient un mardi, le congé sera devancé au lundi; si le congé survient un vendredi, il sera devancé au jeudi. Si

Parapher
C.K. H. J.B.
H.C. S.B.
O.M.

le congé survient un lundi, mercredi ou jeudi, le congé demeure inchangé.

- 14.4 Si l'un des jours de fête mentionnés au paragraphe 14.1 survient alors qu'il est à l'horaire régulier d'un employé, ce jour sera chômé et payé.

Si l'un des jours de fête mentionnés au paragraphe 14.1 survient alors qu'il n'est pas à l'horaire régulier d'un employé, s'il survient un samedi, il sera devancé au jour ouvrable précédant, s'il survient un dimanche, il sera reporté au prochain jour ouvrable et s'il survient un autre jour, il sera devancé au dernier jour de travail de l'employé précédant le férié.

- 14.5 Tout jour de fête chômé et payé mentionné à l'article 14.1 a) survenant durant les vacances de l'employé sera compensé par une journée additionnelle de vacances, laquelle sera mobile et pourra être utilisée par l'employé à une date convenue avec son supérieur immédiat, mais, au plus tard, dans l'année qui suit.

- 14.6 Particularités à la centrale de traitement d'eau et à la station d'épuration.

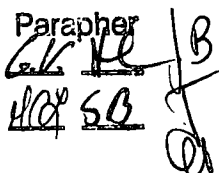
a) Centrale de traitement d'eau

Lors de jours fériés énoncés à l'article 14.1 a) de la présente convention collective, la Ville peut abaisser le nombre d'employés travaillant à la centrale de traitement d'eau en devoir au minimum d'un (1). Par conséquent, les employés peuvent être tenus de prendre leur congé férié (à temps simple) le jour même de la fête où ils étaient cédulés pour travailler. Par exception à ce qui précède, l'employé ayant le plus d'ancienneté et disponible, excluant l'opérateur cédulé sur le quart de jour, ne peut être contraint de prendre un congé férié (temps simple) le jour même d'une fête où il est cédulé pour travailler.

b) Station d'épuration

La Ville peut fermer la station d'épuration lors des jours fériés suivants : Vendredi saint, lundi de Pâques, la Journée nationale des patriotes, la fête nationale du Québec, la fête du Canada, la fête du Travail et l'Action de grâce. Lorsque tel est le cas, tout employé qui était cédulé pour travailler à

Parapher

Handwritten signatures and initials, including 'CK', 'RE', 'SO', and a large 'B'.

l'occasion de ladite fête est tenu de prendre ce congé le jour même où la station est fermée.

Article 15 Congés pour devoirs sociaux

15.1 Tout employé couvert par la présente convention pourra bénéficier d'un congé payé au taux de la fonction qu'il occupe au moment où survient un des événements suivants :

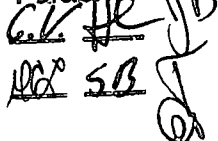
Mariages

- a) Lors de son mariage : cinq (5) jours ouvrables consécutifs;
- b) Lors du mariage d'un enfant ou de l'enfant du conjoint : deux (2) jours, soit la veille et le jour du mariage;
- c) Lors du mariage d'un frère ou d'une sœur, du père ou de la mère, du père ou de la mère du conjoint, du frère ou de la sœur du conjoint : le jour du mariage;

Décès

- d) Lors du décès du conjoint ou d'un enfant : cinq (5) jours ouvrables;
- e) Lors du décès du père, de la mère, du frère ou de la sœur, d'un demi-frère ou d'une demi-sœur, de l'enfant du conjoint, d'un petit-enfant : quatre (4) jours ouvrables;
- f) Lors du décès du beau-père, de la belle-mère, du père ou de la mère du conjoint, du conjoint du père ou de la mère, du « demi-frère » ou de la « demi-sœur » au sens d'une famille recomposée (sans lien de sang), du conjoint d'un enfant, du petit enfant du conjoint : trois (3) jours ouvrables;
- g) Lors du décès du conjoint de l'enfant du conjoint : deux (2) jours ouvrables;
- h) Lors du décès du frère ou de la sœur du conjoint, du conjoint d'un frère ou d'une sœur, du conjoint d'un frère ou d'une sœur du conjoint, d'un grand-parent, d'un grand-parent du conjoint : le jour des funérailles;

Parapher

Handwritten signatures and initials, including 'C. R.', 'S. B.', and a large stylized signature.

- i) Lors du décès d'un confrère de travail : le président et l'exécutif du Syndicat, de même qu'un maximum de dix (10) employés du même service pourront assister aux funérailles ; lesdits employés seront désignés par ordre d'ancienneté et le nombre d'employés délégués pourra être restreint en fonction des besoins du service. Il s'agira, cependant, au maximum d'une demi-journée d'absence pour chacun des employés en question;
- j) Lors du décès de l'une ou l'autre des personnes mentionnées aux paragraphes d) à h) inclusivement, mentionnés ci-devant : le jour de l'inhumation du corps ou des cendres ; l'absence ne sera toutefois consentie que sur présentation d'une pièce justificative;
- k) Dans le cas de décès, les jours compteront à partir de la date du décès et seront payés seulement s'ils coïncident avec des jours ouvrables, à l'exception des cas prévus aux alinéas d), e) et f) ci-dessus. Cependant, le jour des funérailles est couvert même s'il est en dehors du délai;
- l) Le ou les jours de congés prévus dans le présent article ne seront pas accordés s'ils coïncident avec l'un ou l'autre des jours de congés inscrits dans la présente convention collective, à l'exception toutefois des cas prévus aux alinéas d), e) et f) ci-dessus;
- m) Dans les cas ci-dessus mentionnés, si le mariage ou les funérailles ont lieu à plus de deux cent soixante-quinze (275) kilomètres de Granby, l'employé aura droit à un (1) jour additionnel. Il s'agira d'un (1) jour ouvrable additionnel dans les cas mentionnés aux alinéas d), e) et f) ci-devant;
- n) Pour bénéficier des congés prévus dans le présent article, l'employé devra fournir sur demande de la Ville la preuve ou l'attestation de ces faits;

Devoirs judiciaires

- o) L'employé qui agit comme juré ou candidat juré reçoit de la Ville la différence entre le montant reçu pour agir en cette qualité et la paie qu'il aurait reçue, selon son horaire régulier, pour tout

Paraphes

[Handwritten signatures and initials]

jour où sa fonction de juré ou de candidat juré ne lui permet pas de se présenter à son travail;

- p) L'employé qui est demandé comme témoin de la Ville dans une cause où elle est l'une des parties reçoit son salaire régulier pour le temps où sa qualité de témoin ne lui permet pas de se présenter à son travail selon son horaire régulier.

Article 16 Congés de maladie ou à des fins personnelles

- 16.1 a) Au début de chaque année de référence, soixante-douze (72) heures de congé de maladie, autre que lésion professionnelle, sont portés au crédit de l'employé. Lorsque celui-ci s'absente pour cause de maladie ou accident, il a droit au paiement des jours ouvrables où il est absent et ce paiement est puisé à même sa banque de soixante-douze (72) heures, et ce, jusqu'à ce que le régime d'assurance-salaire s'applique. Ces heures de congé de maladie peuvent être prises par tranche minimale de quinze (15) minutes.
- b) Lorsqu'il doit s'absenter pour cause de maladie d'un membre de sa famille ou pour aller subir des examens médicaux, pour lui-même ou un membre de sa famille, il pourra puiser à même sa banque d'heures de congés de maladie à la condition que ladite banque ne soit pas épuisée.
- c) Lorsque ladite banque de congés de maladie est épuisée au cours d'une année de référence, l'employé n'est pas rémunéré pour ces absences pour cause de maladie ou accident, y compris le délai de carence de quatre (4) jours requis pour devenir admissible au régime d'assurance-salaire. Toutefois, il peut utiliser des jours de vacances ou anticiper des congés de maladie de l'année suivante, et ce, seulement à compter du 1^{er} décembre de l'année en cours et pour un maximum de deux (2) journées de congé de maladie. Sous approbation du directeur du Service ou son remplaçant, ce dernier peut autoriser davantage de congé que le maximum prévu. Advenant son départ, la Ville pourra, le cas échéant, récupérer toute anticipation de bénéfices.

Parapher
C.F. NE JB
MCA S.B. JB

d) Les heures de congé de maladie utilisées au cours de l'année de référence seront rémunérées sur la base de la fonction qu'il occupe au moment de la prise des heures de congé maladie (excluant les affectations quotidiennes).

e) Paiement ou transformation en vacances des jours non utilisés

Les heures de congé de maladie non utilisées au cours de l'année de référence seront payées au taux de la fonction en vigueur qu'il a obtenu par affichage. Ce paiement s'effectue à la période de paie la plus rapprochée du 15 décembre de chaque année ou à toute(s) autre(s) période(s) convenue (s) entre la Ville et le Syndicat.

Toutefois, l'employé qui préfère plutôt convertir un maximum de deux (2) jours de congés de maladie non utilisés en jours de vacances peut le faire en présentant une demande écrite au Service des finances avant le 1^{er} décembre de chaque année. Lesdits jours ainsi transformés s'ajoutent aux vacances de l'année courante. Tels jours de vacances ne doivent toutefois pas modifier les choix de vacances faits dans les périodes prévues à l'article 13.7 a).

f) Lors d'une cessation d'emploi, les heures de congé de maladie, au crédit de l'employé, sont payables au prorata des mois de service accomplis depuis le début de l'année de référence, après déduction des journées déjà payées durant l'année concernée. Tout paiement excédentaire doit, le cas échéant, être remboursé à la Ville.

g) L'employé régulier ou régulier saisonnier qui entre au service de la Ville durant l'année de référence se voit attribuer, au terme de sa période de probation, un crédit d'heures de congé de maladie, utilisables de la façon mentionnée ci-devant, au prorata des mois de service accomplis dans l'année de référence, jusqu'à concurrence de soixante-douze (72) heures.

h) L'année de référence, au sens du présent article 16.1, débute le 1^{er} janvier et se termine le 31 décembre de la même année.

Parapher
G. P. N. B
M. S. B.
ca

i) Congés de maladie utilisés au titre de congés personnels

Tout employé peut utiliser un maximum de quatre (4) congés de maladie, soit un maximum de trente-deux (32) heures, à titre de congés à des fins personnelles (donc, pour une raison autre que maladie ou accident), et ce, sur permission formelle de son supérieur immédiat. En pareil cas, l'employé doit présenter au moins quarante-huit (48) heures à l'avance, son formulaire de « congé de maladie » en y indiquant la mention « congé personnel ». Tel congé doit être autorisé préalablement et est alors considéré, au sens des présentes, comme l'équivalent d'un jour de vacances.

Bien que la Ville se réserve le droit de refuser de tels congés à la demi-journée, le supérieur immédiat pourra accorder de telles permissions.

j) L'employé temporaire, détenant un minimum de trois (3) mois de service continu, qui doit s'absenter pour obligations familiales ou pour cause de maladie ou d'accident non lié au travail en vertu de la *Loi sur les normes du travail* et qui ne dispose pas du solde requis dans sa banque de congés maladie a droit à un minimum de deux (2) journées d'absence payées par année.

Malgré le paragraphe précédent, l'employé temporaire bénéficie de huit (8) heures de congé de maladie pour chaque tranche de trois cents (300) heures travaillées au sein de la Ville dans l'année courante, et ce, jusqu'à concurrence d'une banque de quarante-huit (48) heures de congé de maladie par année. Tels congés de maladie, si non utilisés dans une année, sont monnayables dans la même période que celle applicable aux employés réguliers ou au départ de l'employé. Advenant qu'un employé temporaire soit nommé à un poste régulier en cours d'année, un calcul proportionnel sera fait pour établir ses droits de congé de maladie au titre d'employé temporaire et tels droits au titre d'employé régulier.

16.2 Examen médical

La Ville peut faire examiner par son propre médecin l'employé en invalidité depuis plus de trois (3) jours, et

Parapher
C.K. [Signature] JB
Re: [Signature] CB
[Signature]

ce, aussi souvent qu'elle le désire ; le médecin de la Ville décide si l'absence est motivée et détermine la date à laquelle l'employé malade peut reprendre son travail. En cas de désaccord entre le médecin de l'employé et celui de la Ville, un troisième (3^e) médecin nommé conjointement par la Ville et le Syndicat tranche le litige. À défaut d'entente entre les parties pour le choix du troisième médecin, ce dernier sera nommé par le ministre du Travail.

- 16.3 Tout employé absent pour cause de maladie ou d'accident pour une période excédant trois (3) jours ouvrables devra fournir sur demande de son gestionnaire, un certificat d'inaptitude au travail d'un médecin à l'effet que cette absence était motivée et que le retour au travail est médicalement permis. L'employé doit faire parvenir le certificat soit à son gestionnaire, soit au Service des ressources humaines. Il est de la responsabilité de l'employé d'aviser son gestionnaire de son absence dès que possible. Ce certificat est aux frais de la Ville. Lorsque tel certificat est requis pour la compagnie d'assurance collective, il n'est pas aux frais de la Ville, mais ouvre droit à une réclamation par l'employé en assurance-maladie (donc, assujettie aux dispositions du contrat d'assurance collective).

Article 17 Assurance collective

- 17.1 La Ville s'engage à maintenir en vigueur les régimes actuels d'assurance collective. Ces régimes sont assurés auprès d'une compagnie d'assurance et les primes exigées par l'assureur sont partagées comme suit :

a) Part de l'employé :

1. Assurance-vie et assurance en cas de mutilation par accident : cinquante pour cent (50 %) de la prime, la part de l'employé servant à payer cinquante pour cent (50 %) du volume et de la protection de l'assurance-vie de l'employé et de ses personnes à charge;
2. Assurance-maladie : cinquante pour cent (50 %) de la prime.

Parapher

CK HC JB
LO SO
a

b) Part de la Ville :

1. Assurance-vie et assurance en cas de mutilation par accident : cinquante pour cent (50 %) de la prime, la part de la Ville servant à payer l'autre cinquante pour cent (50 %) du volume et de la protection de l'assurance-vie de l'employé et de ses personnes à charge;
2. Assurance-maladie : cinquante pour cent (50 %) de la prime;
3. Assurance-salaire : cent pour cent (100 %) de la prime.

c) En considération du régime d'assurance-salaire, les employés cèdent à la Ville la ristourne qui leur est accordée sur la cotisation d'assurance-emploi.

d) Nonobstant toute pratique antérieure, la Ville est autorisée à modifier le régime d'assurance collective vie et maladie, aux fins de ne plus couvrir, au moment et pour la durée de leur retraite, les employés embauchés à compter du 1^{er} janvier 2009.

17.2 Aucune modification aux régimes d'assurance collective en vigueur ne pourra être apportée sans le consentement écrit préalable du Syndicat.

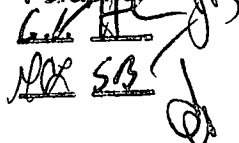
L'exercice de révision de la couverture d'assurance se poursuivra à la suite des négociations de la présente convention collective afin de revoir les modalités des régimes d'assurance collective en vigueur.

17.3 La Ville remet au Syndicat une copie conforme du contrat d'assurance. De plus, elle fournira, lors d'appels d'offres, toute information requise par le Syndicat.

Si, de l'opinion de la Ville, l'assureur ne respecte pas les dispositions du contrat d'assurance, la Ville entreprendra les démarches nécessaires en vue de faire appliquer lesdites dispositions.

17.4 Lorsqu'une prestation d'invalidité lui est versée, l'employé n'est pas tenu de contribuer au régime de retraite ; cependant, son crédit de rente continu à être accumulé sur la base de son salaire régulier au moment de son départ pour cause d'invalidité.

Parapher

Handwritten signatures and initials, including 'G.H.', 'MOR', 'S.B.', and a large 'R'.

17.5 Lorsqu'un employé est absent de son travail pour cause d'invalidité pour une période de plus de six (6) mois dans une année, il aura droit à ses vacances annuelles (article 13), et à ses congés maladie (article 16), mais tels bénéfices seront alors ajustés au prorata des mois effectivement travaillés dans l'année. Le boni d'ancienneté (article 11.6) ne devra toutefois pas faire l'objet de tel ajustement.

17.6 a) Lorsqu'un employé est absent pour cause d'invalidité, la Ville et l'employé assument le paiement des primes d'assurance collective conformément à l'article 17.1.

b) Lorsqu'un employé est mis à pied, il perd tout droit à l'assurance-salaire dès la date de sa mise à pied.

c) Cependant, l'employé qui est mis à pied conserve ses autres droits d'assurance, notamment en ce qui concerne l'assurance-vie et l'assurance-maladie, et ce, jusqu'à concurrence d'une période de six (6) mois de mise à pied continue.

d) Pour les fins d'application du paragraphe c), il est entendu que la Ville continuera de payer sa part des primes pour une période n'excédant pas six (6) mois et retiendra la part de l'employé au moment de son retour au travail. Lorsque la mise à pied est supérieure à trois (3) mois, l'employé peut, sur demande préalable de sa part, faire étaler la retenue des primes sur deux (2) périodes de paie.

e) Un employé dont l'assurance s'est terminée en raison d'une mise à pied et qui reprend son travail redevient admissible à l'assurance selon les conditions prévues à cet effet au contrat d'assurance-groupe.

17.7 Lorsqu'un employé atteint le droit à une retraite facultative tel que prévu au régime de retraite, c'est-à-dire lorsqu'il a droit au versement de sa rente sans réduction actuarielle, les versements éventuels de prestations d'assurance-salaire sont, à compter de ce moment, limités à une période maximale de cinquante-deux (52) semaines continues d'invalidité telle que définie au contrat d'assurance collective, et ce, jusqu'à concurrence de l'âge de soixante-cinq (65) ans, âge où les droits et versements d'assurance-salaire prennent fin.

Parapher
C.K. H. JB
1020 S.B.
ca

Toutefois, au sens du paragraphe qui précède, pour que la cessation des versements d'assurance-salaire s'applique, l'employé doit, au moment de ladite cessation, être âgé d'au moins soixante (60) ans.

- 17.8 Lorsqu'un employé s'absente pour cause d'invalidité, la Ville lui verse, à compter de la date d'expiration du délai de carence ouvrant droit au régime d'assurance-salaire, une avance égale à la prestation d'assurance-salaire de courte durée, et ce, jusqu'à concurrence d'une période maximale de trente (30) jours ouvrables d'invalidité.

Sur réception du premier chèque émis par l'assureur ou sur réception d'un avis écrit de l'assureur refusant la demande d'indemnisation de l'employé, ce dernier rembourse la Ville du montant de l'avance ainsi consentie.

À défaut pour l'employé de rembourser immédiatement la Ville, cette dernière pourra opérer ledit remboursement à même les versements subséquents d'assurance-salaire ou de salaire.

Toutefois, compte tenu des circonstances, la Ville peut, sur demande de l'employé, étaler sur plusieurs périodes de paie, le remboursement du montant de l'avance consentie.

Article 18 Régime de retraite

- 18.1 La Ville s'engage à maintenir en vigueur les bénéfices et dispositions prévus au régime de retraite, les règles de financement et dispositions contenues à la résolution du Conseil municipal portant le numéro 11/12/1250 ainsi que les mesures contenues à l'Entente relative à la restructuration du Régime de retraite des employés de la Ville de Granby (« Entente ») signée le 20 décembre 2016 qui régissent exclusivement les employés couverts par la présente convention collective, incluant les modifications prévues à l'annexe E.
- 18.2 La Ville doit obtenir l'approbation du Syndicat pour modifier ou amender les bénéfices, règles de financement ou dispositions spécifiés à l'article 18.1 qui précède, attendu que la Ville peut toutefois, pour une période définie ou non, hausser le montant de sa contribution à la réserve d'indexation établie conformément à la résolution précitée.

Parapher
GK RB
NB SB

18.3 La Ville et le Syndicat conviennent de la création d'un comité consultatif sur toute question relative aux bénéfices et dispositions relatifs au régime de retraite, et régissant les employés couverts par la présente convention.

Ce comité conjoint, formé de deux (2) représentants de la partie syndicale et de deux (2) représentants de la partie patronale, a pour but d'étudier, préalablement à l'adoption par la Ville d'amendement ou d'amélioration, les différentes possibilités qui peuvent s'offrir en vertu du fonds de stabilisation dans le volet futur et de l'excédent d'actifs dans le volet antérieur, si leur niveau est suffisant, en vue d'améliorer les bénéfices et dispositions du régime de retraite régissant les employés couverts par les présentes.

Les réunions de ce comité pourront avoir lieu avec ou sans la présence de l'actuaire-conseil de la Ville. Cependant, le comité devra obligatoirement rencontrer l'actuaire-conseil de la Ville au moins à une reprise avant que la Ville ne puisse statuer sur un amendement ou une amélioration aux bénéfices et dispositions prévus au régime de retraite, et visant les employés régis par la présente convention.

Article 19 Procédure de griefs et arbitrage

19.1 Tout employé qui désire formuler un grief relativement à l'application ou à l'interprétation des dispositions de la présente convention doit présenter son grief selon la procédure ci-après établie :

a) Première étape

Avant de déposer un grief, l'employé ou le Syndicat doit tenter préalablement de régler la situation avec son supérieur immédiat, lors d'une rencontre formelle convoquée à cet effet. Cette rencontre doit avoir lieu dans les cinq (5) jours d'affaire qui suivent la demande de celle-ci.

b) Deuxième étape

Si l'employé ou le Syndicat n'est pas satisfait à la suite de cette rencontre, ou si la rencontre n'a pas eu lieu, l'employé doit lui-même, ou par l'entremise du Syndicat, soumettre son grief par écrit, au directeur de service concerné ou son remplaçant, et ce, dans

Parapher
G.K. H.K. J.B.
H.C. S.B.
O.

les trente (30) jours d'affaire de la survenance de l'événement donnant lieu au grief ou de la connaissance de tel événement par ledit employé ou par le Syndicat; le fardeau de prouver la connaissance ultérieure incombe à l'employé ou au Syndicat et le délai pour loger un grief ne doit en aucun cas excéder six (6) mois de calendrier de la survenance de l'événement en cause.

Le grief doit comporter une description de la situation contestée ainsi que le correctif demandé; cette description et ce correctif peuvent être modifiés avant la soumission au directeur général de la Ville ou après entente entre les parties.

c) Troisième étape

Le directeur de service concerné ou son remplaçant doit alors rendre sa réponse dans les dix (10) jours d'affaire suivant le dépôt du grief. À défaut de réponse dans le délai indiqué ou advenant que la réponse rendue ne soit pas satisfaisante, le Syndicat doit soumettre par écrit son grief à l'attention du directeur général en le faisant parvenir à la direction des ressources humaines, dans un délai de quinze (15) jours d'affaire à compter de la réception de la décision rendue par le directeur du service ou de l'expiration du délai accordé à ce dernier pour rendre sa réponse.



d) Quatrième étape

Si la décision du directeur général, par voie de lettre en provenance du Service des ressources humaines, n'est pas rendue dans les quinze (15) jours d'affaire suivant la présentation du grief ou advenant que la réponse rendue ne s'avère toujours pas satisfaisante, le Syndicat peut déférer son grief à l'arbitrage, et ce, dans les trente (30) jours d'affaire qui suivent.

19.2 Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus au présent article pourront être prolongés en tout temps, sur demande, avec le consentement écrit des parties.

19.3 a) Un comité de griefs composé de trois (3) membres sera formé pour enquêter sur tous les griefs découlant de la convention, que les employés désireront lui soumettre.

b) Les employés seront représentés dans toutes les questions de renvoi, de suspension, de mesures

Parapher
G.K.  JB
HQA SB 

disciplinaires, salaires et autres conditions de travail, au sujet de toutes plaintes qui surgiront, également de toutes questions intéressant les employés, le Syndicat et la Ville, découlant de la convention collective, par ce comité de griefs qui sera autorisé à discuter et à ajuster toutes questions avec les autorités compétentes, pourvu qu'elles ne causent pas de « préjudice » aux membres du Syndicat.

- c) Le comité de griefs du Syndicat pourra demander, à l'occasion, des réunions avec les représentants autorisés de la Ville afin d'obtenir, lorsque nécessaire, certaines explications relativement à la position de la Ville. Telle réunion devra se tenir avant la soumission du grief au directeur général et avec l'accord toutefois des représentants de la Ville.
- d) Le comité de griefs pourra toujours se faire accompagner d'un représentant de l'extérieur.
- e) La Ville s'engage à aviser le Syndicat de la raison du congédiement de tout employé régi par la présente convention, en même temps que l'employé congédié. Elle s'engage également à informer le Syndicat de la démission de tout employé régi par les présentes.

19.4 Si l'une ou l'autre des parties décide de déférer le grief à l'arbitrage, les parties tentent de s'entendre sur la nomination d'un arbitre unique qui sera chargé d'entendre la cause. À défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties peut demander au ministre du Travail de bien vouloir le nommer.

19.5 Il est convenu que l'arbitre unique aura seulement l'autorité d'interpréter et d'appliquer les termes de la présente convention collective et n'aura aucune autorité d'ajouter ou d'enlever quoi que ce soit qui a été négocié par les parties. Il est entendu que les dépenses et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties.

19.6 Il va de soi que le Syndicat ou la Ville peuvent déposer un grief. En pareil cas, le Syndicat devra suivre la procédure établie ci-devant et la Ville, pour sa part, entreprendre directement la deuxième étape en soumettant le grief au Syndicat, puis à l'arbitrage.

Parapher
C.K. H. B.
P.P. S.B.

Article 20 Mesures disciplinaires

20.1 Selon la gravité et la fréquence des offenses commises et tenant compte des circonstances, les mesures disciplinaires suivantes peuvent être prises : l'avis écrit, la suspension et le congédiement. Telles mesures doivent être appliquées pour causes justes et suffisantes dont le fardeau de la preuve incombe à la Ville.

La Ville, selon les circonstances et la gravité de la faute commise, peut adresser une réprimande verbale, elle avise alors le Syndicat par écrit. Celle-ci peut être invoquée par la Ville advenant récidive et imposition d'une mesure disciplinaire, mais dans ce cas, la Ville devra démontrer qu'une telle réprimande verbale a été formulée à l'employé.

Lorsque la Ville désire enquêter sur des faits impliquant un employé et susceptibles d'entraîner une mesure disciplinaire, elle convoque ce dernier par écrit au moins vingt-quatre (24) heures avant le début de la rencontre afin d'obtenir sa version des faits, sauf s'il est justifié d'imposer la mesure sur-le-champ. La Ville avise le Syndicat par écrit de la tenue de cette rencontre dans le même délai. Un maximum de deux (2) représentants syndicaux doit assister à la rencontre à moins que l'employé ne s'y oppose, auquel cas l'employé atteste par écrit de son refus d'être représenté. Une copie conforme de cet écrit est alors remise au Syndicat.

Lorsqu'à la suite de cette rencontre, la Ville décide d'imposer une mesure disciplinaire, elle convoque par écrit, au moins vingt-quatre (24) heures avant, l'employé, avec copie au Syndicat, afin de lui remettre par écrit à l'employé, avec copie au Syndicat, les motifs de sa décision, les faits reprochés, ainsi que la mesure disciplinaire qui lui est imposée, et ce, selon les délais prévus à l'article 20.4.

Un employé ne peut être convoqué, selon le paragraphe qui précède, lors d'un congé hebdomadaire, de ses vacances, de jours fériés, de congé pour devoirs sociaux, de congé de maladie.

20.2 Tout employé qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière de griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.

Parapher
C.K. H. JB
Rox SB

Dans le cas d'un congédiement, et dans le but de procéder rapidement, les parties s'entendent pour procéder par le service d'arbitrage accéléré selon les délais prévus à 19.1 d).

20.3 Dans le cas de griefs relatifs à des mesures disciplinaires, l'arbitre a le pouvoir de :

- a) Confirmer, modifier ou annuler la décision de la Ville et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire;
- b) Réinstaller l'employé dans tous ses droits et ordonner le remboursement du salaire et des autres avantages pécuniaires dont l'a privé une mesure disciplinaire qui, le cas échéant, aurait été injustement imposée ; ledit remboursement ne doit toutefois pas dépasser le total du salaire perdu et doit tenir compte de la rémunération que l'employé a pu gagner ailleurs par son travail durant ladite période de mesure disciplinaire, laquelle rémunération doit être déduite.

20.4 Aucune mesure disciplinaire ne peut être signifiée et imposée après un délai de trente (30) jours d'affaire de la date de l'événement qui lui a donné naissance ou de la connaissance de cet événement, laquelle ne peut dépasser six (6) mois de celui-ci. Toutefois, si le Conseil de Ville n'a pu siéger dans le délai mentionné précédemment, ce délai est alors prolongé de cinq (5) jours d'affaire suivant la tenue du prochain Conseil. Toute mesure disciplinaire signifiée à l'employé après ce délai sera nulle et sans effet.

Les jours de suspension sont donnés en jours ouvrables consécutifs.

20.5 Une infraction est automatiquement effacée du dossier de l'employé après douze (12) mois à compter de la date de l'avis ou de la mesure disciplinaire et elle ne pourra ultérieurement être invoquée contre l'employé si, dans ladite période de douze (12) mois, l'employé n'a commis aucune infraction d'ordre disciplinaire.

Toutefois, lorsque l'employé commet une nouvelle infraction de même nature à l'intérieur dudit délai de douze (12) mois, cette nouvelle infraction a alors pour effet de maintenir les infractions précédentes qui n'auraient pas encore été effacées de son dossier




Parapher
C.V. H
PC^o SB

suivant le paragraphe qui précède, lesquelles peuvent être invoquées contre l'employé pour une période de douze (12) mois suivant la dernière infraction.

- 20.6 Une suspension n'interrompt pas le service continu d'un employé.
- 20.7 Toute plainte formulée contre un ou des employés devra être signée par le plaignant et analysée avant d'imposer une mesure disciplinaire.
- 20.8 Toute signature d'un employé sur un document imposant une mesure disciplinaire ou administrative soumis par la Ville est à la seule fin d'en accuser réception.
- 20.9 Les délais et procédures prévus au présent article sont de rigueur; le défaut de ne pas les respecter rend la mesure disciplinaire nulle et sans effet.
- 20.10 Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus au présent article pourront être prolongés sur demande, avec le consentement écrit des parties.

Article 21 Sous-traitance

- 21.1 La Ville de Granby convient de ne confier par contrat l'exécution d'une partie quelconque de ses travaux d'entretien qu'à des personnes ou sociétés qui s'obligeront à respecter, à l'égard de leurs employés, les dispositions de la présente convention collective concernant les salaires et les heures de travail. Cependant, la Ville de Granby n'encourt aucune responsabilité par suite du défaut desdites sociétés ou personnes de respecter lesdites dispositions.
- 21.2 Ledit entrepreneur embauchera, de préférence, des employés de la Ville suspendus pour manque de travail sur recommandation exclusive de la direction du Service des travaux publics, à la condition que lesdits employés soient capables de remplir les exigences normales de la fonction.
- 21.3 Le présent article ne s'applique pas et ne s'appliquera pas aux travaux faisant actuellement l'objet d'un contrat entre la Ville de Granby et l'entreprise privée ni à leur renouvellement en faveur de qui que ce soit.

Parapher
C.V. 
H.C. 
S.B. 

Article 22 Perfectionnement

22.1 La Ville reconnaît l'importance d'offrir les avantages de la formation à tous les employés de manière qu'ils soient en état de s'adapter aux améliorations technologiques et d'accroître leur compétence et d'accéder à des tâches comportant des responsabilités plus grandes.

Au cours de l'année suivant la signature de la convention collective, les parties conviennent de discuter des besoins de formation.

22.2 L'employé désireux d'acquérir une plus grande compétence en poursuivant des études par correspondance ou autrement peut le faire avec la permission préalable de la Ville et solliciter son aide financière ainsi que le paiement des frais de cours.

22.3 Les études ou cours en question doivent porter sur des sujets qui sont en relation directe avec le travail de l'employé ou sur toutes autres matières qui lui permettent d'acquérir une formation spécifique en regard des points suivant :

- a) Apprentissage aux métiers spécialisés;
- b) Formation relative aux améliorations technologiques;
- c) Formation en vue de promotion à des fonctions régies par cette convention collective;
- d) Accroissement du niveau général d'instruction primaire ou secondaire (sans spécialisation).

22.4 Un congé sans solde est accordé, sur demande à la Ville, à tout employé qui le désire, pour une période n'excédant pas douze (12) mois, pour perfectionnement, et ce, sans perte d'ancienneté pourvu que l'employé obtienne l'approbation du directeur du service concerné ou son remplaçant à ce sujet et que le perfectionnement soit en relation avec une fonction régie par la présente convention collective.

Pendant ce congé, la Ville maintient tous les bénéfices contenus dans la présente convention collective et l'employé continue de payer à la Ville sa part des primes ; il en est de même de ses cotisations syndicales.

Parapher
G.V. HK
102 SO
B
a

22.5 La Ville s'engage à investir un pourcent (1 %) de la masse salariale des employés cols bleus dans la formation de ceux-ci et devra fournir annuellement une liste des formations suivies et le coût.

22.6 Dans le cas de formation reliée à la fonction de l'employé et offerte uniquement en dehors de l'horaire régulier, le temps fait pour la formation fait partie des heures hebdomadaires à travailler de l'employé et est rémunéré à temps simple. L'horaire de la semaine est ajusté en conséquence en respectant un préavis d'au moins soixante-douze (72) heures. La formation doit respecter le nombre d'heures prévu à sa journée régulière de travail à défaut le temps supplémentaire s'applique. Si la formation a lieu la fin de semaine, l'employé est payé en temps supplémentaire selon le taux applicable. L'employé doit avoir une période de repos obligatoire de huit (8) heures entre un quart de travail et sa formation. À défaut, il bénéficie de la période de repos et est quand même rémunéré.

22.7 Liste d'intérêt

La Ville évalue et identifie les besoins de formation de son personnel afin de permettre à ceux-ci de développer de nouvelles compétences. Lorsqu'une formation est retenue, la Ville affiche l'offre de formation et une liste d'intérêt. Tout employé intéressé par cette formation est invité à signer cette liste.

La sélection des employés, qui seront formés, sera effectuée par ancienneté, ou à défaut, par états de service parmi ceux qui désirent être formés en tenant compte du lien avec la fonction et selon l'ordre suivant :

- parmi les employés titulaires de la fonction qui ne l'ont pas déjà reçue;
- parmi les employés en affectation sur la fonction;
- parmi les employés réguliers;
- parmi les employés temporaires.

Le nombre d'employés formés est déterminé par les besoins de la Ville.

Cette liste d'intérêt est mise à jour régulièrement, notamment lors d'une nouvelle offre de formation.

Parapher
GZ HB
HGA SB

Les formations saisonnières suivantes sont indiquées à titre d'exemple :

Formations en période hivernale :

- Scie à chaîne
- Chargeuse sur roue
- Souffleuse
- Niveleuse
- Saleuse
- Tracteur à trottoir

Formations en période estivale :

- Faucardeuse
- Balais de rue
- Paveuse
- Signalisation de chantier

Article 23 Congé sans solde

23.1 Congé de courte durée

- a) Au cours de chaque année, tout employé a droit à un congé sans solde, et ce, jusqu'à concurrence de quatre (4) demandes par année. Pour faire cette demande, la totalité des banques de congé doivent être épuisées avant de se prévaloir de ce congé sans solde de courte durée. De plus, il ne peut y avoir plus de trois (3) employés en congé sans solde en même temps.

L'ensemble des absences en congé sans solde ne devra cependant pas excéder un total de quinze (15) jours ouvrables par année.

- b) Pendant les absences en congé sans solde prévu au paragraphe a) qui précède, l'employé conserve ses droits prévus à la présente convention. Les demandes en ce sens doivent être présentées à la Ville au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance et la période de prise de tels congés doit être approuvée par la Ville, laquelle ne peut refuser sans motif valable, notamment selon les besoins opérationnels.
- c) Lors d'une absence sans solde de courte durée, pour une période de cinq (5) jours ouvrables

Parapher
C. L. H. B.
M. S. J.

consécutifs ou moins dans une même semaine de calendrier, l'employé cotise au régime de retraite. En excédent de cette période, sa participation au régime de retraite est facultative. Toutefois, s'il choisit de cotiser, il pourra accumuler un crédit de rente pour cette période.

23.2 Congé de longue durée

La Ville peut, suite à une demande écrite d'un employé justifiant d'un minimum de cinq (5) ans de service, lui accorder un congé sans solde, sans perte d'ancienneté, d'une durée fixe ne pouvant être supérieure à douze (12) mois. La demande sera étudiée en fonction des critères suivants : besoins du service, possibilités de remplacement, formation nécessitée par le remplacement, motifs du congé sans solde.

Lors de son congé sans solde, l'employé n'a pas droit aux congés fériés et ses bénéfices marginaux sont ajustés au prorata du nombre de mois effectivement travaillés dans l'année. Les assurances collectives et la participation au régime de retraite seront maintenues si l'employé en assume la seule et unique charge. De plus, l'employé devra poursuivre le versement de ses cotisations syndicales.

Lors de ce congé sans solde ou d'un congé sans solde pour perfectionnement (article 22.4), l'employé peut se porter candidat à un poste vacant ou créé conformément à l'article 12.4 a). Toutefois, s'il se qualifie pour le poste, il devra mettre fin prématurément au congé sans solde en cours, et ce, à une date fixée par la Ville. Si, dans ces circonstances, l'employé a bénéficié d'une période d'au moins trois (3) mois de congé sans solde, il sera réputé avoir eu droit à ce congé sans solde.

L'employé qui désire modifier la date prévue de son retour au travail doit en aviser son supérieur immédiat par écrit trente (30) jours avant son retour.

L'employé qui a bénéficié d'un congé sans solde peut être admissible à un autre congé sans solde à la condition qu'il se soit écoulé au moins dix (10) ans entre la fin du premier congé et le début de celui projeté.

Parapher
C.K. H. JB
H.C. S.B. CB

Article 24 Évaluation des emplois

Le plan d'évaluation des emplois et ses annexes font partie intégrante de la présente convention collective.

24.1 Programme de relativité et d'équité salariale

a) Programme d'évaluation des emplois

Le programme d'évaluation des emplois en vigueur est maintenu pour la durée de la convention collective et lorsque des révisions sont nécessaires, le comité d'évaluation des emplois se réunit.

b) Programme d'équité salariale

Le Syndicat confirme que les employés visés par la présente convention collective constituent un groupe distinct au sens de la *Loi sur l'équité salariale*. De plus, les parties à la présente convention conviennent que le programme de relativité visé au paragraphe a) ci-dessus, constitue le programme d'équité salariale applicable aux employés visés et reconnaissent sa conformité à la *Loi sur l'équité salariale*. Le comité paritaire chargé d'appliquer ce programme est également celui agissant conformément à cette législation.

c) Toute référence au programme d'évaluation des emplois est limitée aux éléments suivants :

- i. Description des facteurs et des degrés respectifs ;
- ii. Pointage correspondant à chaque facteur et leurs degrés respectifs ;
- iii. Emplois repères, à la condition que la justification pour un facteur donné soit fondée sur la description du facteur et du degré que l'on retrouve dans le programme d'évaluation.

d) Aucun pointage n'est fixé ou déterminé par l'application d'une pondération intérimaire à celles prévues au programme d'évaluation.

Parapher
C.K. AK JB
HG^o SA J
O

24.2 Comité d'évaluation des emplois

- a) Le comité conjoint d'évaluation des emplois est composé de six (6) membres, dont trois (3) représentants désignés par le Syndicat et trois (3) représentants désignés par la Ville.

Nonobstant ce qui précède, le comité peut, sur accord préalable entre la Ville et le Syndicat, s'adjoindre d'une personne-ressource après entente entre les parties.

- b) Le rôle du comité est de statuer, au besoin, sur l'évaluation des emplois en tenant compte exclusivement des modifications apportées aux descriptions, ou pour évaluer des emplois nouvellement créés. Il ne peut, à moins d'accord unanime au sein du comité, reconsidérer une évaluation antérieure si la description d'emploi ne fait pas l'objet d'une modification. Le comité doit évaluer les emplois sans égard aux employés qui les occupent et en fonction uniquement des descriptions d'emplois. Le comité doit rendre ses décisions de manière objective, équitable et avec le souci de rendre justice à tous.

24.3 Procédure d'évaluation et de maintien de l'équité

- a) Avant de procéder à l'examen d'un emploi modifié, le comité doit recevoir une demande écrite de l'employé ou de la Ville, laquelle doit comporter le projet des modifications souhaitées; ladite demande doit parvenir au Service des ressources humaines, avec copie conforme au Syndicat et au supérieur immédiat.

- b) Le comité se réunit sur demande écrite d'une des parties dans un délai raisonnable. Le comité procède à l'évaluation des emplois dont la description est modifiée par la Ville et les demandes de réévaluation d'emploi que les employés ont complété et ce, de façon diligente à chacune des rencontres. Le comité remet son rapport final aux parties dès que possible et ses effets s'appliquent à la date du dépôt de la demande.

En ce qui concerne les modifications demandées par la Ville ou dans le cas de nouvelle fonction, celles-ci entreront en vigueur uniquement à la date de leur approbation au Conseil.

Parapher
A.C. H.B.
A.C. S.B.

Dans l'éventualité où les parties ne sont pas en accord avec l'évaluation ou la réévaluation d'une fonction, la Ville doit remettre un rapport écrit au comité syndical avec ses résultats. Si le comité syndical est toujours en désaccord, il peut déposer un grief en vertu de l'article 19 de la présente convention.

- c) Toute nouvelle fonction, à l'exception de celle de chef départemental prévue à l'article 3.20, devra être soumise au comité conjoint, pour évaluation, puis présentée au Conseil municipal pour acceptation, et ce, avant même l'affichage de l'emploi par la Ville.

Dans l'éventualité où les parties ne sont pas en accord avec l'évaluation d'une nouvelle fonction, la Ville fait parvenir un rapport écrit au comité syndical avec ses résultats et elle peut alors procéder à l'affichage avec la mention « provisoire ». Si le comité syndical est toujours en désaccord, il peut déposer un grief en vertu de l'article 19 de la présente convention.

- d) Lorsque le comité paritaire s'entend sur une évaluation ou une réévaluation, celle-ci est finale et exécutoire et ne peut être contestée.

24.4 Reclassification d'un emploi

- a) La reclassification d'un emploi à une classe supérieure, par suite de sa réévaluation par le comité paritaire, permet au titulaire de cet emploi de passer à cette nouvelle classe salariale, et ce, à l'échelon qu'il occupait avant ladite reclassification.
- b) La reclassification d'un emploi à une classe inférieure, par suite de sa réévaluation par le comité paritaire, n'entraîne pas de baisse de salaire pour le titulaire de cet emploi. Ledit titulaire continue de bénéficier du salaire qu'il recevait avant la reclassification de son emploi, et ce, tant que ce salaire n'aura pas rattrapé le niveau de sa classe (gel de salaire).

Ce qui précède ne s'applique qu'aux fonctions régulières et non aux fonctions supérieures qui peuvent être nommées en fonction de l'article 12.7 c) de la convention collective. Lorsqu'une telle fonction supérieure subit une

Parapher
G.L. H. B
P.D. S.B. J. C.

reclassification à la baisse, l'employé titulaire de cette fonction reçoit le nouveau salaire de cette fonction lorsqu'il y travaille.

- c) Advenant qu'une erreur technique se glisse dans les résultats officiels d'une évaluation d'emploi (pointage ou classement), cette erreur doit être corrigée sur entente entre la Ville et le Syndicat ou, à défaut d'entente, lorsque le comité d'évaluation autorise majoritairement la correction. Tout ajustement salarial à la hausse ou à la baisse, découlant d'une telle correction, prend effet à la date où l'erreur fut signalée par écrit à l'autre partie, mais sans rétroactivité pour la période précédant cette date.




24.5 Procédure d'appel

Suite à une évaluation d'emploi par le comité, l'employé occupant ledit emploi peut, s'il est en désaccord avec cette évaluation, loger un appel auprès du comité, en transmettant un avis écrit au Service des ressources humaines, avec copie conforme au Syndicat, dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent la réception des résultats concernant son emploi, lesquels résultats lui sont transmis par le Service des ressources humaines. Ledit avis doit alors comporter les motifs de sa contestation. Le comité procède dès que possible, mais avec diligence, à l'examen de la plainte. La décision rendue par le comité est alors finale et sans appel, et elle ne peut être contestée par voie de grief. La décision prend effet à la date où elle serait normalement entrée en vigueur selon l'évaluation de première étape.

24.6 Procédure d'arbitrage

Lorsque le comité syndical veut déposer un grief, la procédure prévue à l'article 19 s'applique sous réserve des points suivants :

- a) Les parties conviennent que l'arbitre aura à son acquis de l'expérience en matière d'évaluation des emplois;
- b) Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à l'application du programme d'évaluation des emplois quant aux facteurs en litige et la preuve présentée. Il ne peut conséquemment rendre des décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent ledit programme.

Parapher
G.V. 
M.G. 
S.B. 

24.7 Aucun employé ne doit subir de réduction de son salaire dans son poste en raison de l'entrée en vigueur du nouveau programme d'évaluation des emplois. Il bénéficiera des augmentations salariales fixées par la convention collective pour une durée maximale de dix (10) ans ou moins, soit jusqu'à l'atteinte de la retraite facultative prévue à l'article 6.3.3 du règlement concernant le régime de retraite des employés de la Ville de Granby. À l'échéance de l'un ou l'autre des délais mentionnés, l'employé, lorsqu'il décide de demeurer à l'emploi de la Ville, reçoit l'augmentation salariale fixée par la convention collective diminuée de l'écart entre son salaire et le salaire maximal de son poste.

Article 25 Lésion professionnelle

25.1 La Ville paie à tout employé accidenté au travail :

- a) Le salaire perdu lors de la journée même de l'accident;
- b) Les heures prises durant sa journée de travail s'il doit quitter les lieux pour des visites faites et exigées par l'employeur ou le médecin pour lesquelles la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) ne verse aucune compensation.

- 25.2 a) Dans le cas d'accident subi ou de maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions, la Ville paie à l'employé une indemnité hebdomadaire équivalente à cent pour cent (100 %) de la compensation versée par la CNESST en vertu de la Loi sur les accidents du travail et maladies professionnelles, et ce, à titre de compensation pour son salaire. Cette indemnité ne peut cependant être inférieure à la moyenne de ses cinq (5) dernières semaines de salaire net précédant immédiatement l'accident ou la maladie et elle est payable à l'employé tant et aussi longtemps que ce dernier a droit à des compensations de la CNESST en raison de sa période d'incapacité temporaire.
- b) On entend par « période d'incapacité temporaire » la période s'étendant entre le moment de l'accident ou de la maladie du travail et le rétablissement complet, ou encore, la période s'étendant entre le moment de l'accident ou de la maladie du travail et le moment où

Parapher
GK
SB
JB

la CNESST fait rapport que l'employé souffre d'une invalidité permanente, totale ou partielle.

- c) On entend par « salaire net » le montant net de salaire hebdomadaire gagné par l'employé, le tout tel qu'habituellement indiqué sur le relevé de paie émis à l'employé, lequel correspond au salaire brut moins toutes les déductions normalement retenues à la source, mais ce, uniquement pour une semaine régulière de travail de quarante (40) heures, c'est-à-dire en excluant de tel montant net toute rémunération découlant de travail en temps supplémentaire, d'allocations ou de bonis divers ou toutes autres rémunérations spéciales, à l'exception cependant de la prime de soir ou de nuit qui doit être considérée.
- d) Par exception à ce qui précède, la compensation versée par la Ville est réduite de vingt-cinq pour cent (25 %) à compter du soixante-cinquième (65e) anniversaire de naissance de l'employé, de cinquante pour cent (50 %) à compter de la deuxième année et de soixante-quinze pour cent (75 %) à compter de la troisième année suivant cette date. Cependant, ladite compensation versée à un employé qui est victime d'une lésion professionnelle alors qu'il est âgé d'au moins soixante-quatre (64) ans est réduite de vingt-cinq pour cent (25 %) à compter de la deuxième (2e) année suivant la date du début de son incapacité, de cinquante pour cent (50 %) à compter de la troisième (3e) année et de soixante-quinze pour cent (75 %) à compter de la quatrième (4e) année suivant cette date. Le droit à cette compensation prend fin en même temps que le droit à l'indemnité de remplacement du revenu versée par la CNESST.

25.3 Afin de faciliter l'application de l'article 25.2 et pour des raisons d'ordre fiscal, la Ville et le Syndicat conviennent que l'indemnité payable par la Ville en vertu dudit article 25.2 respectera les modalités et principes de paiements suivants :

- a) Que toute portion de l'indemnité qui égale le montant de la compensation hebdomadaire versée par la CNESST sera versée par la Ville, sous forme d'avance;
- b) Que toute portion de l'indemnité qui excède le montant de la compensation versée par la CNESST sera versée par la paie, et, qu'en conséquence, telle

Parapher
C. H. [Signature]
M. G. [Signature] [Signature]

portion d'indemnité sera alors soumise aux déductions normalement retenues à la source.

25.4 Nonobstant l'article 25.2, la procédure de paiement de l'indemnité prévue en vertu dudit article 25.2 se fera de la façon suivante :

- a) Lorsque le montant de la compensation payable par la CNESST n'a pas encore été communiqué à la Ville par la CNESST, la Ville procède alors au paiement d'une avance hebdomadaire établie sur le montant approximatif de la compensation à recevoir de la CNESST;
- b) Lorsque le montant de la compensation payable par la CNESST est communiqué à la Ville par la CNESST, la Ville établit alors le montant de l'indemnité de façon conforme à l'article 25.2, et procède aux ajustements rétroactifs nécessaires compte tenu de la procédure utilisée au paragraphe a) qui précède;
- c) Tout paiement effectué selon les paragraphes a) ou b) du présent article devra tenir compte des modalités et principes de paiement établis à l'article 25.3.

25.5 Le Syndicat accepte et permet à la Ville de prélever et retenir, sur toute somme payable à l'employé, les montants nécessaires advenant des sommes payées en trop ou encore que la réclamation serait refusée par la CNESST, et ce, une fois que tous les recours devant les tribunaux sont épuisés.

25.6 Le Syndicat reconnaît qu'en considération de ce qui précède, l'employé cède, transporte et remet à la Ville la compensation qui lui est accordée par la CNESST ou, le cas échéant, par toute compagnie d'assurance concernée par le régime d'assurance-salaire.

25.7 La Ville est tenue de reprendre sans délai à son service un employé qui a subi un accident de travail ou une maladie professionnelle si le rapport médical du médecin traitant autorise l'employé à reprendre le travail. Cependant, il sera loisible à la Ville de déroger à la présente convention collective et d'établir des conditions de salaires et de travail différentes de celles qui figurent aux présentes pour les employés ayant des limitations fonctionnelles, et ce, suite à une démarche d'accommodement ou dont l'aptitude est diminuée à

Parapher
G. K. [Signature]
H.C. S.B. [Signature]

cause de l'âge, d'un accident, ou d'une maladie professionnelle, et ce, seulement après entente entre la Ville, l'employé et le Syndicat.

25.8 Les articles 17.5 et 17.6 a) s'appliquent également à l'employé absent en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Article 26 Comité de santé et sécurité au travail

26.1 Lorsque la Ville embauchera de nouveaux employés, elle devra leur faire passer un examen médical.

26.2 Le comité de santé et sécurité est composé d'au plus de trois (3) représentants de la Ville et d'au plus trois (3) représentants du Syndicat provenant, dans la mesure du possible, d'établissements différents. Un comité est formé pour chaque service :

- Un comité pour le Service des travaux publics;
- Un comité pour les usines du Service des infrastructures, des eaux et de la mobilité durable;
- Un comité pour le centre aquatique du Service des loisirs, de la culture et du développement social.

26.3 Chacun des comités de santé et sécurité se réunit au minimum trois (3) fois par année ou à la demande de l'une ou l'autre des parties. La rencontre devra se tenir dans les dix (10) jours d'affaire.

26.4 Le comité de santé et sécurité a pour fonction :

- a) De participer à l'identification et à l'analyse des risques pour la santé et la sécurité des employés;
- b) De participer annuellement à l'établissement des activités du plan d'action en matière de santé et de sécurité;
- c) D'étudier les accidents de travail, les maladies professionnelles et les incidents, de recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements et les causes en nommant un représentant de chacune des parties, de soumettre des recommandations à la suite de l'enquête;

Parapher
GK
XG
SB
NB
SB
OB

- d) De faire des recommandations sur le choix des équipements de protection individuels les mieux adaptés aux besoins des employés ;
- e) D'examiner les conditions d'accomplissement du travail ;
- f) D'étudier et de recommander les normes de sécurité ;
- g) De surveiller l'application des normes de sécurité, dont les normes provinciales ;
- h) De recommander les mesures propres à assurer la sécurité des employés.



Lorsqu'une enquête est tenue à la suite d'un accident de travail, d'une maladie professionnelle ou d'un incident, un représentant syndical peut, sans perte de salaire, s'absenter du travail pour y assister.

26.5 Un représentant en santé et en sécurité (RSS) doit être désigné par le Syndicat et celui-ci est membre d'office du comité de santé et de sécurité.

Pendant la durée du régime intérimaire prévue à la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (LMRSST), le représentant en santé et en sécurité a pour fonction :

- de faire l'inspection des lieux de travail;
- de faire les recommandations au comité de santé et de sécurité;
- de porter plainte à la CNESST

Il est entendu que de nouvelles fonctions s'ajouteront à l'entrée en vigueur des modifications législatives et réglementaires de la nouvelle réglementation sur les mécanismes de prévention.

Parapher
 C.V. 
 PC^o SB 

Article 27 Congés parentaux pour obligations familiales et pour victimes d'actes criminels

27.1 Congé de maternité

- a) En cas de maternité, ou en cas d'interruption de grossesse à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse, l'employée a droit à un congé sans traitement d'une durée d'au plus dix-huit (18) semaines continues, sauf si, à sa demande, l'employeur consent à un congé de maternité d'une période plus longue.

L'employée peut répartir le congé de maternité à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Toutefois, lorsque le congé de maternité débute la semaine de l'accouchement, cette semaine n'est pas prise en compte aux fins du calcul de la période maximale de dix-huit (18) semaines continues.

- b) Le congé de maternité débute au plus tôt la seizième (16^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard vingt (20) semaines après la semaine de l'accouchement.
- c) L'employée doit fournir un préavis écrit au Service des ressources humaines au moins trois (3) semaines avant la date du début de son congé de maternité. Cet avis doit préciser la date du départ et la date prévue du retour au travail. Un certificat médical attestant de la date prévue de l'accouchement doit accompagner le préavis. Ce préavis peut être de moins de trois (3) semaines si un certificat médical atteste de la nécessité pour l'employée de cesser dans un délai moindre.
- d) Pendant son congé de maternité, l'employée continue de bénéficier de tous les droits et privilèges qui se rattachent à son emploi. L'employée a droit d'utiliser ses congés de maladie pendant son congé de maternité. Elle poursuit le versement de ses primes d'assurance collective et peut, si elle le désire, maintenir sa participation au régime de retraite ; en ce dernier cas, elle doit en informer le Service des ressources humaines par écrit.

Parapher
G.K. HC
102° SB
B

- e) Pour toute employée justifiant d'une année de service avant son départ en congé de maternité, et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime provincial est déclarée éligible à de telles prestations, reçoit, durant son congé de maternité, dix-huit (18) semaines de salaire payées à la différence des prestations provinciales et quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) du salaire régulier.

Aux fins du paragraphe qui précède, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime provincial.

Les employés ne doivent avoir aucun droit acquis aux prestations supplémentaires du régime provincial, si ce n'est que de recevoir des prestations durant les périodes précisées dans le régime.

27.2 Congé de paternité

Lors de la naissance d'un enfant par suite de l'accouchement de sa conjointe, ou lorsque survient une interruption de grossesse de sa conjointe à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse, l'employé peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire, pour une période de trois (3) jours ouvrables consécutifs ou non. Il peut également faire la demande d'un congé sans soldé de deux (2) jours consécutifs ou non.

En pareil cas, la définition prévue à l'article 3.16 s'applique.

Lesdits congés doivent cependant être pris dans les quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison ou de l'interruption de grossesse. Pour bénéficier de ces congés, l'employé doit fournir sur demande de la Ville la preuve ou l'attestation de l'événement.

Parapher
C. V. H. B.
H. X. S. B.
C. A.

L'employé qui est père d'un nouveau-né a aussi droit à un congé de paternité, non rémunéré, d'au plus cinq (5) semaines continues tel que prévu au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

Ce congé de paternité débute au plus tôt dans la semaine de l'accouchement et se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la semaine de l'accouchement.

L'employé(e) doit informer son supérieur immédiat et le Service des ressources humaines par écrit le plus tôt possible avant la date prévue de son départ en congé de paternité si le congé est pris lors de la naissance de l'enfant. Dans le cas où le congé de paternité n'est pas pris au moment de la naissance de l'enfant, l'employé doit informer son supérieur immédiat et le Service des ressources humaines au plus tard trois (3) semaines avant la date prévue de son départ en congé de paternité.

Pendant ce congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines, l'employé poursuit ses versements d'assurance collective et peut, s'il le désire, maintenir sa participation au régime de retraite; en ce dernier cas, il doit en informer le Service des ressources humaines par écrit.

À son retour, la Ville reprend l'employé(e) à son emploi, dans la même fonction qu'il ou elle occupait au début de son absence ou au poste qu'il ou elle a obtenu suite à un affichage durant son congé. La période d'essai dans la nouvelle fonction débute à la date du retour de l'employé(e) dans le Service.

Les dispositions du congé de paternité s'appliquent à la conjointe de la mère qui a donné naissance, si cette conjointe est reconnue sur l'acte de naissance et qu'il s'agit d'un projet parental commun.

27.3 Congé d'adoption

Lors de l'adoption légale d'un enfant, l'employé(e) peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire, pour une période de deux (2) journées ouvrables; il peut également faire la demande d'un congé sans solde de trois (3) jours consécutifs ou non. S'il s'agit de l'adoption de l'enfant de son conjoint, l'employé n'a droit qu'à une (1) journée ouvrable sans perte de salaire, plus, s'il le désire, un congé sans solde d'une (1) journée.

Parapher
C.K. H.C. J.B.
H.C. S.B.
O.

Le congé d'adoption doit être pris dans les quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère.

Pour bénéficier de ce congé, l'employé(e) doit fournir, sur demande de la Ville, la preuve ou l'attestation de l'événement.

L'employé(e) qui adopte un enfant a droit à un congé parental sans salaire d'au plus soixante-cinq (65) semaines continues. Il se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après que l'enfant lui a été confié.

L'employé(e) qui adopte légalement un enfant qui n'est pas celui de son (sa) conjoint(e) a droit à un congé parental pouvant débuter la semaine où l'enfant est confié à l'employé(e) dans le cadre d'une procédure d'adoption. Dans le cas d'une adoption hors Québec, le congé peut commencer la semaine où l'employé(e) s'absente de son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour aller chercher l'enfant.

L'employé(e) doit informer son supérieur immédiat et le Service des ressources humaines par écrit le plus tôt possible ou au plus tard trois (3) semaines avant la date prévue de son départ en congé. Ce délai peut être moindre s'il est requis par l'état de santé de la mère, du nouveau-né ou de l'enfant adopté. Si l'employé(e) a l'intention de revenir au travail avant l'expiration du congé, elle ou il doit aviser par écrit son supérieur immédiat et le Service des ressources humaines dans les mêmes délais.

27.4 Congé parental

- a) À la naissance d'un enfant, ou lors de l'adoption d'un enfant, le père et/ou la mère ont droit à un congé parental sans solde d'une durée d'au plus soixante-cinq (65) semaines. Ce congé parental doit être utilisé de façon continue et se terminer, au plus tard, soixante-dix-huit (78) semaines après la naissance ou dans le cas d'une adoption, soixante-dix-huit (78) semaines après que l'enfant lui a été confié.
- b) L'employé désirant se prévaloir de ce congé doit, sauf si cette obligation fut déjà assumée à même le préavis donnant lieu au congé de maternité ou au préavis donnant lieu au congé de paternité de cinq (5) semaines tel que prévu au Régime québécois

Parapher
6/1/11
11/2 5/3

d'assurance parentale (RQAP), transmettre un préavis écrit au Service des ressources humaines, et ce, au moins trois (3) semaines avant le début du congé parental, à moins d'exception prévue à la Loi. Le préavis doit préciser la date du début du congé et celle du retour au travail.

- c) Durant la période d'absence prévue au paragraphe en congé parental selon le régime choisi, l'employé(e) peut faire une demande de prolongation de congé sans salaire pouvant aller jusqu'à deux (2) ans au total. La demande de prolongation doit être présentée à la Ville trente (30) jours avant la date prévue pour la fin du congé de maternité, paternité et/ou parental. Durant son congé, l'employé(e) peut en tout temps retourner à son travail, en avisant le Service des ressources humaines au moins trente (30) jours avant la date qu'elle ou il prévoit revenir au travail.
- d) Pendant ce congé parental, l'article 27.1 c) des présentes s'applique.



Cependant, les dispositions relatives au congé parental et/ou congé de maternité n'ont pas pour effet de conférer à un employé un avantage dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

L'employé n'accumule aucun droit aux vacances pour toute portion de congé sans solde en sus de vingt-six (26) semaines de congé, consécutives ou non, concernant un même événement, naissance ou adoption. Aux fins du présent paragraphe, le congé de maternité prévu à l'article 27.1 est inclus dans le total des semaines de congé.

- e) L'employé qui désire modifier la date prévue de son retour au travail tout en demeurant à l'intérieur des délais prévus au paragraphe a) qui précède, doit en aviser le Service des ressources humaines par écrit au moins trois (3) semaines à l'avance.

27.5 Congé pour obligation familiale

Les congés payés prévus à la Loi sur les normes du travail afin notamment de remplir des obligations familiales liées à la garde, à la santé ou à l'éducation d'un enfant, ou à titre de proche aidant auprès d'un parent ou d'une autre personne dont l'état de santé le

Parapher
C.K. 
RCA 513 

nécessite, sont déjà inclus aux congés octroyés en vertu de l'article 16.1 de la présente convention.

Lorsque tout employé doit s'absenter pour remplir des obligations familiales reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe, ou, à titre de proche aidant auprès d'un parent ou d'une autre personne dont l'état de santé le nécessite, il pourra puiser à même sa banque de congés de maladie, en vertu de l'article 16.1 de la présente convention. Les dispositions prévues à la Loi sur les normes du travail s'appliquent. Les heures ainsi utilisées à cette fin sont retranchées de sa banque.

Lorsque ladite banque de congés de maladie est épuisée au cours de l'année de référence, l'employé peut puiser à même une autre de ses banques ou à défaut, celui-ci n'est pas rémunéré pour ces dites absences.

Un employé peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents ou d'une personne pour laquelle il agit à titre de proche aidant.

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée, si la Ville y consent.

L'employé doit aviser son supérieur immédiat de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

Un employé peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus seize (16) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent ou d'une personne pour laquelle l'employé agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (chapitre C-26), en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

L'employé doit aviser le directeur concerné le plus tôt possible de son absence et, sur demande de celui-ci, fournir un document le justifiant.

Parapher
C.V. HC JB
RCX SOB J
O

Dans le cas où ce parent ou cette personne est un enfant mineur, cette période d'absence est d'au plus trente-six (36) semaines sur une période de douze (12) mois. Toutefois, si un enfant mineur de l'employé est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, l'employé a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci.

Le premier alinéa de l'article 79.3, le premier alinéa de l'article 79.4 et les articles 79.5 et 79.6 de la *Loi sur les normes du travail* s'appliquent à cette absence de l'employé, compte tenu des adaptations nécessaires.

27.6 Congé victime d'acte criminel

Un employé peut s'absenter du travail sans salaire pendant une période d'au plus cent quatre (104) semaines s'il subit un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'occuper son poste habituel. En ce cas, la période d'absence débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel a été commis et se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après la commission de l'acte criminel.

L'employé peut aussi s'absenter du travail si son enfant mineur a subi des blessures graves à la suite d'un acte criminel ou si sa conjointe ou son enfant majeur décède à la suite d'un acte criminel. La période d'absence débute au plus tôt le jour de l'événement.

L'employé doit aviser son directeur de service le plus tôt possible de son absence et des motifs de celle-ci. Ce dernier peut demander à l'employé, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence ou au caractère répétitif de celle-ci, de lui fournir un document attestant ces motifs.

Si le directeur y consent, l'employé peut, au cours de la période d'absence prévue, reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente.

Article 28 Vêtements et équipement

28.1 La Ville de Granby fournira aux employés l'équipement nécessaire à l'accomplissement de leur travail. L'employé

Parapher
C.L. H.C. J.B.
H.C. S.B.
C.B.

doit porter les pièces d'uniforme et d'équipement fournies par l'employeur. Il lui est strictement défendu de les prêter, les vendre, les échanger ou les altérer.

28.2 De plus, la Ville fournira les articles et vêtements suivants et les employés seront tenus de les porter :

- 1) Équipement de sécurité : une (1) paire de bottes de sécurité recommandée par le comité de santé et sécurité, un (1) casque et un (1) dossard;
- 2) Une (1) paire de couvre-chaussures;
- 3) Des gants de travail et des gants de cuir aux employés qui en ont besoin;
- 4) Des verres neutres aux soudeurs et des lunettes de protection (sur présentation d'une prescription) aux employés qui en ont besoin, aux deux (2) ans minimalement;
- 5) Des bottes et des imperméables en caoutchouc, aux employés dont le travail nécessite l'usage de ces articles ou vêtements;
- 6) Six (6) hauts par année selon les choix proposés par la Ville. Pour le chandail à manches courtes seulement, l'employé pourra choisir la couleur de celui-ci, entre le blanc ou une autre couleur déterminée par la Ville;
- 7) Trois (3) pantalons, de couleur bleue au choix de l'employé parmi ce qui est disponible;
- 8) Un (1) manteau Parka (trois dans un);
- 9) Un (1) couvre-tout (chienne) d'été ou d'hiver, du type de ceux déjà fournis aux employés qui en ont besoin.

Employés œuvrant au Service des loisirs, de la culture et du développement social

La Ville fournira les articles et vêtements suivants et les employés seront tenus de les porter :

- 1) Équipement de sécurité : une (1) paire de souliers de sécurité recommandée par le comité de santé et sécurité;

Parapher
G.L. H.C. JB
H.C. S.B. JB

- 2) Des lunettes de protection (sur présentation d'une prescription) aux employés qui en ont besoin, aux deux (2) ans minimalement;
- 3) Des gants de travail et des gants de cuir aux employés qui en ont besoin;
- 4) Un (1) manteau Parka (trois dans un), remplacé après cinq (5) ans;
- 5) Un (1) maillot de bain selon les choix proposés par la Ville, remplacé après cinq (5) ans;
- 6) Six (6) hauts par année selon les choix proposés par la Ville;
- 7) Trois (3) pantalons ou shorts par année, de couleur bleue au choix de l'employé parmi ce qui est disponible.



Employés temporaires :

L'employé temporaire bénéficie de quatre (4) T-shirts, deux (2) pantalons ainsi qu'une paire de bottes de sécurité recommandée par le comité de santé et sécurité.

Pour l'ensemble des employés, l'employé peut substituer deux (2) hauts pour une (1) paire de pantalon selon ses besoins.

28.3 Le remplacement des articles énumérés à l'article 28.2 se fera dans le délai fixé par la direction et de la façon suivante :

- Bottes de sécurité : annuellement;
- Pièces mentionnées aux alinéas 6) et 7) : annuellement (de même que les t-shirts et pantalons pour les employés temporaires);
- Manteau d'hiver : après quatre (4) années d'utilisation;
- Autres pièces mentionnées : au besoin, et sur demande de la direction, l'employé doit remettre la pièce de vêtement en sa possession pour la faire remplacer.

Parapher
C.V. 
RCZ SB 

L'employé qui souhaite obtenir le renouvellement des articles et vêtements mentionnés précédemment doit avoir travaillé au moins six (6) mois au cours de l'année précédente. Quant à l'employé qui quitte pour la retraite, celui-ci doit travailler minimalement six (6) mois au cours de l'année à venir.

28.4 Les choix exercés par les employés pour les items 6) et 7) doivent se faire selon la procédure établie par les parties.

28.5 Outils : La Ville remplacera, sur présentation d'un formulaire complété, leurs outils lorsqu'ils seront perdus, brisés ou rendus inutilisables dans l'exercice de leur travail, et, de plus, pourvoira à une assurance incendie, vol et vandalisme pour les outils personnels de ces employés lorsqu'ils sont laissés, conformément aux directives de remisage de la Ville et sans négligence de la part de l'employé, dans les bâtiments ou véhicules municipaux.

Un comité paritaire sera constitué afin de faire l'inventaire des coffres et d'établir la liste d'outils de base à fournir, et ce, dans les deux (2) mois suivants la signature de la présente.

Article 29 Transport des employés

29.1 La Ville s'engage à assumer le transport des employés de la cour du garage municipal au lieu de travail, aller-retour, à l'exception des employés œuvrant à la centrale de traitement d'eau, à la station d'épuration et au Service des loisirs, de la culture et du développement social.

Article 30 Salle à dîner

30.1 La Ville fournira à ses employés une salle à dîner convenable incluant les équipements usuels et tiendra ce local propre.

Article 31 Annexes et lettres d'entente

31.1 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective et cela sans préjudice à leur mise à jour en conformité des dispositions pertinentes de ladite convention.

Parapher
GK JB
RC SB
J

31.2 La Ville et le Syndicat peuvent, par voie de lettre d'entente, modifier l'affectation d'employés régis par la présente convention et, en conséquence, amender les annexes aux présentes.

Article 32 Comité de relations de travail

32.1 La Ville et le Syndicat conviennent de maintenir un comité de relations de travail formé de trois (3) représentants de la Ville et de trois (3) représentants du Syndicat. Les réunions se font de consentement et la fréquence est établie en fonction des besoins exprimés par les parties.

Le comité se réunit à la demande d'une des parties dans les dix (10) jours d'affaire suivant la réception de la demande écrite.

32.2 Ce comité à caractère consultatif aura pour objectif principal l'étude de problèmes dont les parties ont un intérêt commun à rechercher une solution ainsi qu'à favoriser le maintien de saines relations de travail. Ce comité pourra, entre autres, étudier les moyens de favoriser le perfectionnement des employés, les possibilités d'améliorer l'organisation du travail et l'accroissement de la productivité, de même que le choix des vêtements de travail.

32.3 Ses recommandations, le cas échéant, sont soumises aux parties pour décision et, s'il y a lieu, lettre d'entente.

32.4 Lorsque le comité se réunit, tout employé qui participe ne subit aucune perte de traitement pour le temps de ladite réunion ou de tout déplacement du comité sur les lieux de travail étudiés.

Article 33 Fusion ou intégration

33.1 Toute fusion ou intégration volontaire(s) de la Ville avec d'autres municipalités ne devra pas avoir pour effet d'affecter le poste, le salaire et tous les avantages et bénéfices dont jouissent les employés présentement couverts par la présente convention.

Parapher
GR [Signature] [Signature]
[Signature] SB [Signature]

Article 34 Permis de conduire

34.1 Tout employé tenu de posséder un permis de conduire pour exécuter son travail et qui subit, pour une première fois, une suspension ou une révocation de ce permis pour une période temporaire n'excédant pas douze (12) mois, est, dans la mesure du possible, confiné aux autres tâches de son emploi ou, à défaut, affecté à un autre emploi désigné par la Ville. Dans ce dernier cas, l'employé recevra le salaire correspondant à ce nouvel emploi, et ce, jusqu'à ce qu'il reprenne, à l'expiration de la période de suspension et de recouvrement de son permis de conduire, l'emploi qu'il détenait auparavant.

Il est entendu que si la Ville n'est pas en mesure d'affecter l'employé concerné à un autre emploi ou aux autres tâches de son emploi, celui-ci sera alors mis à pied pour la durée de la suspension de son permis. En cas de contestation de la part du Syndicat, le fardeau de la preuve appartiendra à la Ville.

La Ville, le Syndicat et l'employé collaboreront pour mettre en place un processus d'accommodement si celui-ci présente un problème de dépendance, et ce, peu importe que l'employé ait fait l'objet d'une réaffectation ou non.

À compter de la signature de la présente convention collective, l'employé ne peut utiliser cet article qu'une seule fois au cours de son emploi à la Ville.

34.2 En cas d'examen médical demandé par la SAAQ, les frais d'examen seront remboursés par la Ville lorsque ledit examen est nécessaire au maintien du permis de conduire classes 1 et 3, et ce sur présentation de pièces justificatives. Le maximum remboursable pour les frais d'examen est de cent (100 \$) dollars pour 2024. Ce montant est indexé à chaque année des augmentations prévues à l'annexe A. L'employé peut également décider de faire cet examen chez le médecin de l'employeur; dans ce cas, l'employeur doit défrayer les coûts dudit examen, l'employeur prend en charge les frais de kilométrage reliés au déplacement et l'employé prend en charge le temps requis pour le rendez-vous.

Article 35 Congé différé

35.1 Le régime de congé à traitement différé permet à un employé régulier ou permanent de travailler à traitement

Paraphe
G.V. H. B.
P.C. S.B.
J.

réduit durant un certain nombre d'années dans le but d'échelonner son traitement et, par le fait même, de bénéficier éventuellement d'un congé sans solde au cours duquel il reçoit le même traitement réduit qu'il a accumulé durant la période d'échelonnement du régime.

Le régime comprend deux volets :

- d'une part une période d'échelonnement du traitement au cours de laquelle l'employé contribue au régime;
- d'autre part, une période de congé sans solde pour l'employé durant laquelle il retire les sommes qu'il a préalablement accumulées.

L'employé obtient, par ancienneté, sur demande écrite avec préavis de trois (3) mois, un congé à traitement différé d'une durée prévue ci-après, à la condition qu'il ait atteint sept (7) ans d'ancienneté. La demande doit préciser la durée du congé à traitement différé et le moment de la prise du congé.

Le présent congé est accordé par ancienneté et un maximum de trois (3) employés peuvent s'en prévaloir simultanément, toutefois un seul employé à la fois peut être en congé.

L'employé ne peut modifier l'entente une fois le choix exprimé et accepté. Avant de formuler une deuxième demande, le délai de carence pour se prévaloir d'un deuxième congé est de sept (7) ans après la fin du premier congé.

- 1) Congé à traitement différé : Le congé à traitement différé a pour effet de permettre à un employé de voir son salaire annuel prévu à la convention collective réparti pendant deux (2) ans, trois (3) ans, quatre (4) ans ou cinq (5) ans, selon la façon suivante :

Période totale couvrant l'entente	Salaire déduit	Congé à traitement différé salaire versé
2 ans	18 mois de 25 %	6 mois à 75 %
3 ans	2 ans de 33 1/3 %	1 an à 66 2/3 %
4 ans	3 ans de 25 %	1 an à 75 %
5 ans	4 ans de 20 %	1 an à 80 %

Parapher
ACB SB

2) Droits et avantages :

a) Pendant la période du congé, l'employé est réputé en congé sans solde et n'a pas droit aux conditions et avantages de la convention collective sous réserve du droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement et au recours à la procédure des griefs et d'arbitrage.

b) Vacances annuelles :

i) L'employé en vacances annuelles au cours de sa période d'échelonnement reçoit le traitement réduit prévu à son entente. Il ne peut reporter sa période de vacances sauf s'il survient un accident de travail.

ii) Au moment de son départ pour son congé à traitement différé, l'employé peut, soit recevoir la rémunération des vacances auxquelles il a droit, soit la conserver pour son retour au travail. S'il n'a pas conservé sa rémunération, lors de son retour au travail, il pourra chômer sa période de vacances, sans paie, à laquelle il avait droit au moment de son départ. Le choix de cette période de vacances est établi selon les modalités prévues à l'article 12 de la convention collective.

iii) Il est entendu que durant son congé à traitement différé, l'employé cumule et peut prendre des vacances selon le pourcentage du salaire inscrit au tableau ci-haut.

c) Congé férié/congé de maladie : Les jours de congés fériés et de maladie durant la période d'échelonnement sont rémunérés au prorata des pourcentages prévus au paragraphe 1. Durant la période de congé, aucun jour de congés fériés et de maladie n'est rémunéré.

Paraphe
CK HL B
HCP SB

d) Assurance collective:

Pendant son congé à traitement différé, l'employé doit continuer de verser cent pour cent (100 %) de sa contribution pour maintenir les avantages auxquels il a droit en vertu du régime d'assurance collective.

e) Régime de retraite

La période du congé à traitement différé compte comme une période de service en proportion du salaire véritablement reçu.

Le nombre d'années de service reconnu dans le régime de retraite sur la durée totale de l'entente est réduit en proportion du salaire véritablement reçu pour cette période.

L'employé et la Ville payent leur part au régime de retraite tout au long du congé différé selon le pourcentage au tableau soit en fonction du salaire véritablement reçu durant la période totale couvrant l'entente.

Cependant, à son retour au travail, l'employé peut décider de racheter le service manquant qu'il aurait reçu en l'absence du congé. Il doit payer sa part des cotisations régulières et celle de la Ville. Le rachat donnera lieu à un FESP (facteur d'équivalence pour service passé) qui pourrait devoir être attesté par l'Agence du revenu du Canada. Si l'employé souhaite racheter son service manquant à son retour au travail, un relevé « final » sera préparé par les actuaires. Ce relevé permettra à l'employé de faire un choix éclairé puisque celui-ci indiquera le coût réel du rachat des service et la rente estimée que permettra ledit rachat.

f) Invalidité durant la période de congé

Dans le cas de l'employé qui a maintenu sa garantie d'assurance-salaire, si une invalidité (de courte ou longue durée) survient au cours de sa période de congé, elle est présumée ne

Parapher
E.K. HR
SB
SB

pas avoir cours. Cependant, si à la fin de la période de congé l'employé est encore invalide, il débute son délai de carence et reçoit les prestations d'assurance-salaire prévues au contrat d'assurance collective.

Invalidité durant la période d'échelonnement de traitement

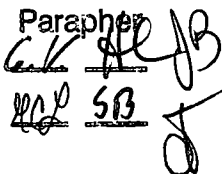
Lors d'une invalidité de courte durée non imputable au travail, la participation au régime à traitement différé se poursuit normalement. Lors d'une invalidité de longue durée non imputable au travail, l'employé peut se prévaloir de l'un des choix suivants :

- il peut continuer sa participation au régime à traitement différé d'une durée équivalente à son invalidité. Dans ce cas, il reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, des prestations d'assurance-salaire selon ce qui est prévu au contrat d'assurance collective et en tenant compte du fait que l'employé reçoit un traitement réduit en vertu de son entente ;
- il peut suspendre sa participation au régime à traitement différé. Dans ce cas, il reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, des prestations d'assurance-salaire selon ce qui est prévu au contrat d'assurance collective et en tenant compte du fait que l'employé reçoit un traitement réduit en vertu de son entente.

L'employé a droit, pendant ce régime, à toute assurance-salaire applicable. Si l'invalidité persiste jusqu'au moment où la prise du congé a été planifiée, l'employé peut reporter ledit congé à un moment où il n'est plus invalide.

Si l'invalidité longue durée persiste, l'employé peut terminer le contrat mettant ainsi fin au régime. Il se voit rembourser toutes les sommes retenues sur son plein salaire aux fins du régime pour la période entre où le régime a débuté et jusqu'à ce qu'il soit terminé. Quant aux cotisations au régime de retraite, l'employé devra assumer sa part entière des cotisations au

Parapher

Handwritten signatures and initials, including 'SIB' and other illegible marks.

régime, et ce, rétroactivement à la date de début de sa participation à l'entente du congé à traitement différé. Cependant, il est entendu qu'il n'a pas à cotiser au régime de retraite pendant la durée de son invalidité.

Aux fins d'application du présent régime, l'employé invalide en raison d'une lésion professionnelle est considéré comme recevant des prestations d'assurance-salaire. Ainsi, si une invalidité survient suite à une maladie professionnelle et/ou accident du travail pendant la durée du régime, le salaire est applicable au pourcentage établi au tableau au paragraphe 1. Si l'invalidité persiste jusqu'après la date prévue pour son congé, il peut exercer les mêmes options que pour toute autre invalidité.




Durant son congé, l'employé conserve et accumule son ancienneté.

Au retour de l'employé de son congé à traitement différé, ce dernier est réintégré dans sa fonction et son poste qu'il occupait avant son départ.

Article 36 Conditionnement physique

36.1 La Ville rembourse à l'employé régulier et permanent, dans les soixante (60) jours suivant la dépense effectuée et sur présentation des pièces justificatives, le coût d'un abonnement, dans un centre de conditionnement physique reconnu comme tel sur le territoire de Granby ou le coût d'activités sportives offertes dans le Guide Contact Granby Multi-Sports, à l'exception du golf, ou pour l'achat d'un article permettant la pratique d'une activité sportive ou de bien-être, pour l'équivalent de cinquante pour cent (50 %) de la cotisation annuelle jusqu'à concurrence de deux cents dollars (200 \$) par année.

Afin de se prévaloir de ce privilège, l'employé doit remplir un formulaire à cet effet en y joignant un reçu de paiement et le faire parvenir à la direction du Service des ressources humaines pour approbation.

Parapher
C.K. 
H.C. 
S.B. 



Article 37 Durée et rétroactivité

37.1 La présente convention collective entre en vigueur à compter de la date de sa signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 2027 inclusivement. Ladite convention, sauf quant aux salaires et primes des employés en service ou à la retraite en date de sa signature, ne comporte aucun effet rétroactif.

Les négociations en vue du renouvellement de la convention collective peuvent être entreprises dans les six (6) mois précédant l'expiration, sur un avis écrit donné par l'une ou l'autre des parties.

37.2 La Ville et le Syndicat conviennent que les dispositions de la présente convention continueront de s'appliquer jusqu'à la signature d'une prochaine convention collective.

37.3 Tout article des présentes qui est ou deviendrait en contradiction avec la législation du pays ou de la province est nul et non avenu sans toutefois pour cela affecter la validité des autres dispositions de la présente convention collective de travail.

Parapher
G.K.  JB
M.G.  ST

ANNEXE A
ÉCHELLE SALARIALE - COLS BLEUS À COMPTER DU 2023-01-01

CLASSE	MINIMUM	3.00%				MAXIMUM	Rattrapage Indexation
		1 échelon	2e échelon	3e échelon	4e échelon		
1	21.84	23.36	24.95	26.70	28.54	30.52	63 481.60
2	22.12	23.65	25.30	27.04	28.91	30.89	64 251.20
3	22.41	23.97	25.60	27.37	29.30	31.30	65 104.00
4	22.68	24.25	25.94	27.72	29.62	31.70	65 936.00
5	22.99	24.58	26.26	28.07	30.03	32.06	66 684.80
6	23.25	24.87	26.60	28.42	30.37	32.50	67 600.00
7	23.56	25.18	26.93	28.79	30.77	32.92	68 473.60
8	23.84	25.50	27.28	29.13	31.17	33.32	69 305.60
9	24.17	25.82	27.63	29.51	31.54	33.74	70 179.20
10	24.45	26.14	27.94	29.91	31.95	34.18	71 094.40
11	24.77	26.48	28.32	30.26	32.37	34.62	72 009.60
12	25.09	26.80	28.64	30.65	32.78	35.04	72 883.20
13	25.39	27.15	29.03	31.03	33.17	35.47	73 777.60
14	25.73	27.48	29.40	31.41	33.61	35.93	74 734.40
15	26.03	27.83	29.74	31.83	33.99	36.39	75 691.20
16	26.35	28.21	30.14	32.24	34.43	36.85	76 648.00
17	26.66	28.55	30.54	32.63	34.86	37.30	
18	26.99	28.93	30.89	33.06	35.31	37.76	

Parapher
 6/7/23
 5/5
 10/23

ANNEXE A
ÉCHELLE SALARIALE - COLS BLEUS À COMPTER DU 2024-01-01

CLASSE	MINIMUM	1er échelon	2.42%		4e échelon	MAXIMUM	Rattrapage Indexation
			2e échelon	3e échelon			
1	23.04	24.64	26.32	28.17	30.11	32.20	66 976.00
2	23.33	24.95	26.69	28.53	30.50	32.59	67 787.20
3	23.64	25.29	27.01	28.87	30.91	33.02	68 681.60
4	23.93	25.58	27.36	29.24	31.25	33.44	69 555.20
5	24.25	25.93	27.70	29.61	31.68	33.82	70 345.60
6	24.53	26.24	28.06	29.98	32.04	34.29	71 323.20
7	24.85	26.56	28.41	30.37	32.46	34.73	72 238.40
8	25.15	26.90	28.78	30.73	32.88	35.15	73 112.00
9	25.50	27.24	29.15	31.13	33.27	35.59	74 027.20
10	25.79	27.58	29.47	31.55	33.70	36.06	75 004.80
11	26.13	27.93	29.88	31.92	34.15	36.52	75 961.60
12	26.47	28.27	30.21	32.33	34.58	36.96	76 876.80
13	26.78	28.64	30.62	32.73	34.99	37.42	77 833.60
14	27.14	28.99	31.01	33.14	35.46	37.90	78 832.00
15	27.46	29.36	31.37	33.58	35.86	38.39	79 851.20
16	27.80	29.76	31.80	34.01	36.32	38.87	80 849.60
17	28.12	30.12	32.22	34.42	36.77	39.35	
18	28.47	30.52	32.59	34.88	37.25	39.83	
18-B	30.47	32.52	34.59	36.88	39.25	41.83	

Parapher
 G. K. A.
 11/05/2023

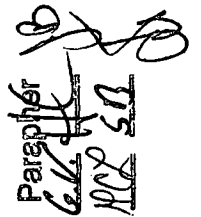
ANNEXE A
ÉCHELLE SALARIALE - COLS BLEUS À COMPTER DU 2025-01-01

1.00%
 IPC* MIN 2.00% MAX 3.00%

Rattrapage
 Indexation

<u>CLASSE</u>	<u>MINIMUM</u>	<u>1er échelon</u>	<u>2e échelon</u>	<u>3e échelon</u>	<u>4e échelon</u>	<u>MAXIMUM</u>
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
18-B						

**IPC : Il s'agit de l'IPC de la province de Québec pour une (1) année complète soit, du 1^{er} novembre 2023 au 31 octobre 2024*



 Parephér
 2023
 10/31

ANNEXE A
ÉCHELLE SALARIALE - COLS BLEUS À COMPTER DU 2026-01-01
IPC* MIN 2.50% MAX 3.25%

Indexation

<u>CLASSE</u>	<u>MINIMUM</u>	<u>1er échelon</u>	<u>2e échelon</u>	<u>3e échelon</u>	<u>4e échelon</u>	<u>MAXIMUM</u>
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
18-B						

*IPC : Il s'agit de l'IPC de la province de Québec pour une (1) année complète soit, du 1^{er} novembre 2024 au 31 octobre 2025

Parapher
 G. G. H. C.
 H. G. S. B.

ANNEXE A
ÉCHELLE SALARIALE - COLS BLEUS À COMPTER DU 2027-01-01
IPC* MIN 2.50% MAX 3.25%

Indexation

<u>CLASSE</u>	<u>MINIMUM</u>	<u>1er échelon</u>	<u>2e échelon</u>	<u>3e échelon</u>	<u>4e échelon</u>	<u>MAXIMUM</u>
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
18-B						

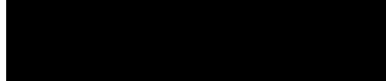
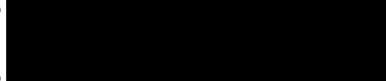

**IPC : Il s'agit de l'IPC de la province de Québec pour une (1) année complète soit, du 1^{er} novembre 2025 au 31 octobre 2026*


Parapher
 Col 515


ANNEXE A (SUITE)

SALAIRES — NOTES

1. Les augmentations salariales pour les années 2026 et 2027 seront IPC minimum 2,5 % et maximum de 3,25 %. L'IPC est calculée pour une année complète soit du 1er novembre au 31 octobre de l'année précédente et ce, pour la province de Québec.

2. Lettres d'entente maintenues :
 - a) Toutes les lettres d'entente signées pendant la durée de la précédente convention collective, énumérées ci-dessous, sont reconduites à moins d'entente contraire entre les parties :
 - Lettre d'entente 
 - Lettre d'entente 
 - Lettre d'entente 

Paraphes
GK AC
RSP SB


ANNEXE B — LISTE DES EMPLOYÉS
(par ordre d'ancienneté)

NOM	EMBAUCHE	STATUT	SERVICE
	22-02-1988	permanent	Station d'épuration
	30-05-1988	permanent	Centre aquatique
	18-04-1990	permanent	C.T.E.
	01-11-1991	permanent	Travaux publics
	30-05-1994	permanent	Travaux publics
	12-01-1998	permanent	Travaux publics
	16-12-1998	permanent	Travaux publics
	08-04-2002	permanent	Travaux publics
	08-04-2003	permanent	Travaux publics
	05-10-2004	permanent	Travaux publics
	25-04-2005	permanent	Travaux publics
	20-12-2005	permanent	Travaux publics
	18-04-2006	permanent	Travaux publics
	27-11-2006	permanent	Travaux publics
	15-10-2007	permanent	Travaux publics
	15-10-2007	permanent	Travaux publics
	08-04-2008	permanent	Travaux publics
	07-10-2008	permanent	Travaux publics
	20-01-2009	permanent	Station d'épuration
	03-03-2009	permanent	Travaux publics
	03-03-2009	permanent	Travaux publics
	15-06-2009	permanent	Travaux publics
	01-07-2009	permanent	Station d'épuration
	17-05-2010	permanent	Travaux publics
	24-08-2010	permanent	Travaux publics
	04-07-2011	permanente	Travaux publics
	01-07-2012	permanent	Travaux publics

Paraplier
 G. K. H. B.
 P. G. S. B.
 O.

NOM	EMBAUCHE	STATUT	SERVICE
	01-10-2012	permanent	Travaux publics
	01-10-2012	permanent	Travaux publics
	07-01-2013	permanent	Travaux publics
	09-07-2013	permanent	Travaux publics
	01-08-2013	permanent	Travaux publics
	01-10-2013	permanent	Travaux publics
	02-10-2013	permanent	Travaux publics
	02-10-2013	permanent	Travaux publics
	02-10-2013	permanent	Travaux publics
	09-10-2013	permanent	Travaux publics
	18-11-2013	permanent	Travaux publics
	18-12-2013	permanent	C.T.E.
	04-03-2014	permanent	C.T.E.
	07-07-2014	permanent	Station d'épuration
	21-07-2014	permanent	Travaux publics
	03-09-2014	permanent	Travaux publics
	04-09-2014	permanent	Travaux publics
	07-10-2014	permanent	Travaux publics
	09-09-2015	permanent	Travaux publics
	26-10-2015	permanent	C.T.E.
	08-12-2015	permanent	Travaux publics
	05-07-2016	permanent	Travaux publics
	06-07-2016	permanent	Travaux publics
	07-07-2016	permanent	Travaux publics
	23-08-2016	permanent	Travaux publics
	24-08-2016	permanent	Travaux publics
	24-01-2017	permanent	Travaux publics
	06-09-2017	permanent	Travaux publics

Parapher
 [Signature] [Signature] [Signature]
 [Signature] [Signature] [Signature]




NOM	EMBAUCHE	STATUT	SERVICE
	07-09-2017	permanent	Travaux publics
	08-09-2017	permanent	Travaux publics
	21-11-2017	permanent	Travaux publics
	22-11-2017	permanent	Travaux publics
	23-01-2018	permanent	Travaux publics
	23-07-2018	permanent	C.T.E.
	21-08-2018	régulière	C.T.E.
	04-09-2018	régulier	Station d'épuration
	06-11-2018	permanente	Travaux publics
	07-12-2018	permanent	Travaux publics
	09-12-2018	permanent	Travaux publics
	10-12-2018	régulier	Travaux publics
	11-12-2018	régulier	Travaux publics
	12-12-2018	régulier	Travaux publics
	13-12-2018	régulier	Travaux publics
	14-12-2018	régulier	Travaux publics
	01-01-2019	régulier	Travaux publics
	11-03-2019	régulier	Travaux publics
	04-09-2019	régulier	Station d'épuration
	01-01-2020	régulier	Travaux publics
	02-01-2020	régulier	Travaux publics
	03-01-2020	régulier	Travaux public
	04-01-2020	régulier	Travaux publics
	02-08-2020	régulier	Travaux publics
	01-09-2020	régulier	Travaux publics
	02-09-2020	régulier	Travaux publics
	03-11-2020	régulier	Travaux publics
	24-11-2020	régulier	Centre aquatique
	08-12-2020	régulier	Travaux publics

Parapher
 C.V. HC
 HX SB
 [Signature]

NOM	EMBAUCHE	STATUT	SERVICE
	02-01-2021	régulier	Travaux publics
	10-05-2021	régulier	Station d'épuration
	30-06-2021	régulière	Centre aquatique
	25-01-2022	régulier	Travaux publics
	11-04-2022	régulier	Travaux publics
	03-05-2022	régulier	Travaux publics
	03-05-2022	régulier	Travaux publics
	01-06-2022	régulier	Centre aquatique
	27-06-2022	régulier	C.T.E.
	23-08-2022	régulier	Travaux publics
	04-10-2022	régulier	Travaux publics
	06-10-2022	régulier	C.T.E.
	20-12-2022	régulier	Travaux publics
	09-01-2023	régulier	Travaux publics
	04-04-2023	régulière	Travaux publics
	20-06-2023	régulier	Travaux publics
	04-07-2023	régulière	Travaux publics
	04-07-2023	régulier	Travaux publics
	30-07-2023	régulière	Centre aquatique
	22-08-2023	régulière	Travaux publics
	24-10-2023	régulière	Travaux publics
	06-11-2023	régulier	Travaux publics
	26-03-2024	régulier	Travaux publics
	27-03-2024	régulier	Travaux publics
	28-03-2024	régulière	Travaux publics
	29-03-2024	régulier	Travaux publics
	21-05-2024	régulier	Centre aquatique
		régulier saisonnier	

Parapher
 G.K. AC JB
 H.G. SB

NOM	EMBAUCHE	STATUT	SERVICE
		régulier	
		saisonnier	
		régulier	
		saisonnier	

Parapher
 G.K. 
 SB 

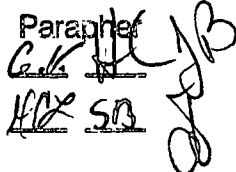
ANNEXE C — LISTE DES FONCTIONS

CLASSE	FONCTION	SOUS FONCTION
3	Commissionnaire et journalier entretien	Aucune
3	Journalier	Aucune
5	Journalier opérateur	Compresseur, souffleuse manuelle, compacteur, tondeuse, scie à béton portative, marteau pneumatique ou électrique
5	Préposé à la collecte des matières résiduelles	Aucune
6	Chauffeur de camion classe B	Camion de plus de 4500 kg
6	Opérateur d'appareil motorisé Classe B	Rouleau compresseur (asphalte)
6	Opérateur de la faucardeuse	Aucune
6	Préposé à l'asphaltage	Aucune
6	Préposé aux activités spéciales	Aucune
7	Opérateur tracteur à trottoir	Aucune
7	Préposé d'utilité générale (installation aquatique)	Aucune
9	Chauffeur de camion classe A	Camion plus de 3 tonnes avec chasse-neige et aile de côté, fardier, épandeur à sel, camion-citerne
9	Opérateur d'appareil motorisé classe A	Niveleuse, souffleuse à neige, balai de rues, chargeuse sur roues
9	Préposé à la démarcation	Aucune
9	Préposé à la scie autotractée	Aucune
9	Horticulteur	Aucune
10	Chauffeur de camion-asphalte	Aucune
10	Cimentier applicateur	Aucune
10	Préposé à la signalisation	Aucune
11	Opérateur de rétrocaveuse	Aucune

Parapher
 G. L. H. J. B.
 N. S. B.
 J.

ANNEXE C —LISTE DES FONCTIONS (suite)

CLASSE	FONCTION	SOUS FONCTION
12	Opérateur profileuse d'asphalte	Aucune
12	Préposé réseau d'égouts et aqueduc	Aucune
14	Opérateur pelle excavatrice classe A	Aucune
14	Peintre débosseleur	Aucune
14	Soudeur	Aucune
15	Électromécanicien	Aucune
15	Préposé au réseau souterrain	Aucune
16	Arboriculteur	Aucune
16	Mécanicien	
16	Mécanicien — machinerie lourde	Aucune
16	Menuisier	Aucune
16	Technicien traitement de l'eau CTE	Aucune
16	Technicien traitement de l'eau STEP	Aucune
16	Technicien instrumentation & électricité	Aucune
16	Technicien mécanique du bâtiment	Aucune
18-B	Chef départemental	Aucune

Paraphes


ANNEXE D — ABSENCES — ACTIVITÉS SYNDICALES

1. Remplir et signer le formulaire
2. Acheminer le formulaire par courriel au supérieur immédiat ainsi qu'à la commis(e) à l'administration et sa remplaçante (mfortin@granby.ca et eboulayscott@granby.ca)
3. Transmettre le formulaire signé à la commis(e) à l'administration pour faire coder les heures



**Absence – activité syndicale
ou autre activité (cois bleus)**

Nom de l'employé : _____ Division ou service : _____ Sélectionnez la division ou le so. N° de l'employé : _____

Date (AAAA-MM-JJ)		Motif absence autorisée	Horaire prévu de l'absence 00:00 à 00:00	Horaire prévu de travail 00:00 à 00:00	Horaire réel de l'absence 00:00 à 00:00	Nbre hres à payer par Ville (V)	Nbre hres à cumuler banque syndicale (S)	Nbre hres on TS à taux simple
Do	À							
		Sélectionnez le motif	à	à	à			
Commentaires :								

Signatures obligatoires

Nom de l'employé ou du représentant syndical ayant rempli le formulaire	Signature	Date de signature
Nom du supérieur immédiat de l'employé	Signature	Date de signature

En cas de modification (ex. date, durée) ou d'annulation, il est important d'aviser la commis(e) à l'administration.

Form_absence_synd.xlsx




Version du 10 juillet 2023

Parapher

ANNEXE E — RÉGIME DE RETRAITE

Des négociations en lien avec la *Loi favorisant la santé financière et la pérennité des Régimes de retraite à prestations déterminées* (« Loi n° 15 ») ont eu lieu entre la Ville, le Syndicat des cols bleus, le Syndicat des cols blancs, les employés de l'OMH et les représentants du personnel-cadre. Une entente a été signée le 20 décembre 2016, laquelle modifie le régime de retraite afin de prévoir ce qui suit :

- a) Un volet futur est créé relativement aux engagements du Régime à compter du 1^{er} janvier 2014.
- b) À compter du 1^{er} janvier 2017, la cotisation d'exercice des participants actifs sera modifiée afin d'atteindre 50 % de la cotisation d'exercice totale, et ce, conformément à la Loi n° 15.
- c) À compter du 1^{er} janvier 2017, les participants actifs verseront une cotisation de restructuration de 1,9 % de leur salaire payable pendant 5 ans, afin de financer une portion du déficit actuariel relatif au service antérieur au 1^{er} janvier 2014.
- d) À compter du 1^{er} janvier 2018, les cotisations d'équilibre requises pour le financement d'un déficit du volet futur sont partagées à parts égales entre la Ville et les participants.
- e) À compter de la première paie du mois de septembre 2017, des cotisations de stabilisation égales à 10 % de la cotisation d'exercice sur base de financement sont versées par les participants actifs et la Ville au fonds de stabilisation.
- f) Le fonds de stabilisation, s'il est supérieur au plus élevé entre 15 % du passif du volet futur et le montant de la provision pour écart défavorable relatif à ce volet, peut être utilisé, sous certaines conditions, pour bonifier les prestations du volet futur.
- g) Les déficits futurs du volet antérieur seront assumés entièrement par l'employeur. Dans l'éventualité où un excédent d'actif se dégage après constitution de la provision pour écarts défavorables pour le volet antérieur, cet excédent sera utilisé dans l'ordre suivant :
 - a. Remboursement des dettes contractées par le Régime à l'égard de la Ville au 31 décembre 2013, soit un montant de cotisations récupérables

Paraphes
C.K. 
H.G. 
S.B. 

s'élevant à 3 264 600 \$ à cette date pour les participants du groupe des cols bleus, des cols blancs, des cadres et de l'OMH ;

- b. Amélioration des prestations du volet antérieur après entente entre les parties.

Paraphes
G.K. HL JB
MB SB ST

ANNEXE F — CÉDULE DE TRAVAIL DES TECHNICIENS – CENTRALE DE TRAITEMENT D'EAU



CÉDULE DE TRAVAIL DES TECHNICIENS - CENTRALE DE TRAITEMENT D'EAU

	SEM 1							SEM 2							SEM 3							SEM 4							SEM 5							SEM 6								
	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S		
20h00 à 8h00 Opération de nuit	6	6	1	1	6	6	1	1	1	2	2	5	5	2	2	2	5	5	2	2	5	5	3	3	5	5	3	3	3	4	4	6	6	4	4	4	6	6	4	4	6			
8h00 à 20h00 Opération de jour	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	6	6	4	4	6	6	6	1	1	6	6	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	5	5	2	2	5	5	5	3	3	5	5	3	
8h00 à 16h00												1	1																															
		2	2	2	2	2																																						
								3	3	3	3	3																																
		5	5	5	5	5		5																																				
		7	7	7	7	7		7	7	7	7	7																																
		8	8	8	8	8		8	8	8	8	8																																

Légende: Technicien 1 à 6 :

Technicien 7 et 8 :

Attribution des horaires #1 à 6 :

Attribution de l'horaire #7 et 8 :

Horaire flexible: Sur demande de la Ville et en respect de l'article 7.2, l'heure de début de tout quart de travail peut être avancée ou retardée d'un maximum d'une heure. Cependant la durée totale du quart de travail reste inchangée.

Technicien sur rotation.

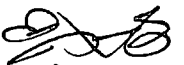
Technicien de jour. Disponible pour remplacement des techniciens sur rotation lors de besoins, par ordre d'ancienneté.

En donnant priorité à l'ancienneté

En donnant priorité à l'ancienneté suite au processus de sélection

Le quart de travail de 8 heures inclus un repas de 30 minutes rémunérés.

Le quart de travail de 12 heures inclus deux repas de 30 minutes rémunérés.


 Paraphier
 G. L. H.
 H. C. S. B.

ANNEXE F (suite)

CENTRALE DE TRAITEMENT D'EAU
PRÉCISIONS À L'ÉGARD DES JOURNÉES DE 12 HEURES
COÏNCIDANT AVEC DES JOURS FÉRIÉS

Lorsqu'un employé est cédulé sur une journée de travail, et que ladite journée de travail est jour férié, les heures travaillées durant ladite journée de travail seront traitées, sur le plan de la rémunération, comme des heures de travail accomplies ou réputées accomplies lors d'un jour férié (donc, au taux de salaire double).

Le tableau ci-après illustre le tout :



JOURNÉE DE TRAVAIL DE 12 HEURES	
* Jour férié	Jour non férié
8 h @ 200 %	↔ 4 h @ 100 %
4 h @ 200 %	↔ 8 h @ 100 %
*12 h @ 200 %	

* Plus le paiement de la fête (soit 8 heures @ 100 %).

De façon générale, huit (8) employés travaillent sur cet horaire de travail, dont six (6) assument une rotation jour-soir-nuit, les techniciens #1 à #6), et deux (2), sont affectés sur le quart de jour (les techniciens #7 et 8).



L'horaire de travail de l'effectif # 7 et # 8 sera attribué par processus d'affichage et de sélection, et ce, aux seuls techniciens œuvrant à la centrale de traitement d'eau. Bien que les postes offerts sur cet horaire de jour en soit un de technicien en traitement de l'eau, la Ville pourra exiger des personnes qu'elles détiennent une formation complémentaire, ou une expérience équivalente, ou qu'elle puisse démontrer des habiletés particulières. Advenant que plus d'une personne ait réussi le processus de sélection, l'attribution se fera par ancienneté. De plus, une période de probation de trois (3) mois s'appliquera au technicien qui se verra attribuer cet horaire de travail, période de probation devant s'accomplir à la satisfaction du contremaître en traitement de l'eau.

Lorsqu'il devient nécessaire de remplacer des effectifs absents sur l'horaire en rotation, la Ville, de façon générale, gère la situation, soit en utilisant du personnel temporaire (si disponible

Paraphe
C.V. 
MPL SAB 

pour ce faire), soit en demandant à l'un et/ou l'autre des deux (2) employés de jour # 7 et # 8 (en tenant compte de l'ancienneté) de combler temporairement une absence sur l'horaire de rotation, soit en offrant du travail en temps supplémentaire.

Conséquemment, la Ville se réserve le droit de recourir aux employés œuvrant de jour, au besoin, lorsqu'il est requis de remplacer temporairement un ou des effectifs sur l'horaire en rotation, bien qu'il ne s'agisse pas de la voie qu'elle privilégie sur le plan de ses opérations.

Parapher
G.K. 
AGY SO 

Paraphé
 C.E.
 M.C. 50
 [Signature]

STATION D'ÉPURATION

HORAIRE DE TRAVAIL DES TECHNICIENS

	SEM 1					SEM 2					SEM 3					SEM 4					SEM 5					SEM 6				
	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V
8h00 à 16h00		1	1	1	1		2	2	2	2		3	3	3	3		4	4	4	4		5	5	5	5		6	6	6	6
	6	6	6	6	6	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
12h30 à 20h30	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	1	1	1	1	1
8h00 à 16h00	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7

Légende: Numéros 1 à 6: Techniciens sur rotation.

Réplacant: Horaire de 8h00 à 16h00 par défaut. Disponible pour remplacement lors de conge de maladie ou de vacances de soir et le samedi. Advenant que le remplaçant soit affecté à un quart de travail, un autre remplaçant est nommé tout en respectant l'ancienneté. Le technicien travaillant de soir est affecté à la garde.

Note: Advenant que, pendant la durée de la convention collective, la Ville procède à l'abolition d'un poste, suite au départ d'un employé, celle-ci devra alors modifier la cédule décrite de sorte que la rotation s'appliquera sur une base minimale de cinq (5) semaines au lieu de six (6) semaines.

Horaire de travail de l'électromécanicien (7): 8h00 à 16h00, du lundi au vendredi.

Attribution des horaires #1 à 6: En donnant priorité à l'ancienneté.

Le quart de travail de 8 heures inclus un repas de 30 minutes rémunéré.

Horaire flexible: Sur demande de la Ville et en respect avec l'article 7.4, l'heure de début de tout quart de travail peut être devancée ou retardée d'un maximum d'une heure. Cependant, la durée totale du quart de travail reste inchangée.

ANNEXE G — HORAIRE DE TRAVAIL DES TECHNICIENS STATION D'ÉPURATION

**ANNEXE H — FORMULAIRE DE DÉPÔT DE
CANDIDATURE ET D'ACCEPTATION DE POSTE EN
PRÉVISION D'UNE ABSENCE**

Nom de l'employé		
Date prévue de l'absence	Départ :	Retour
Je soussigné, désire poser ma candidature à un poste dont l'affichage serait effectué durant mon absence.		
Ma candidature est présentée en regard des postes suivants (cochez le ou les postes convoités)		
Poste de niveau supérieur au mien		
Poste de même niveau que le mien		
Poste de niveau inférieur au mien		
Tous les postes, quel que soit le niveau		

Ma candidature est présentée en regard des postes suivants (cochez le ou les postes convoités)		
Poste	Classe	Cochez
Journalier opérateur		

Signature de l'employé





Date

Signature du directeur

Date

Ce formulaire doit être soumis au directeur de service au moins cinq (5) jours avant le départ de l'employé si celui-ci est connu.

c. c. Syndicat national des employés municipaux de Granby (SCFP)

Parapher
G.K. 
  

ANNEXE I — FORMULAIRE DE DEMANDE DE SEMAINE RÉDUITE

Je soussigné informe la Ville que la date de ma prise de retraite est fixée au

____ / ____ / ____
Année Mois Jour

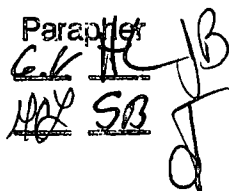
Je désire bénéficier d'une semaine réduite de travail tel que le prévoit l'article 7.13 de la convention collective. J'ai pris connaissance des conditions applicables pour l'obtention de ce bénéfice et je déclare les accepter et y souscrire.

La période pendant laquelle je désire bénéficier de cet avantage est d'une durée de :	<i>Précisez la période souhaitée</i>	
	Au plus 12 mois avant la date effective de retraite :	
	Au maximum 24 mois après la date effective de retraite :	

Nom		Prénom	
_____		_____	
_____		Dat	
Signature		e	

Note :

Le présent formulaire doit être adressé au directeur de service au moins soixante (60) jours avant le début de la période pendant laquelle la semaine réduite a cours.

Paraplet


**ANNEXE J — PROJET PILOTE D'UNE DURÉE DE
DOUZE (12) MOIS – AFFECTATION QUOTIDIENNE
SERVICES DES TRAVAUX PUBLICS**

Les parties s'entendent pour démarrer un projet pilote à l'intérieur des trente (30) jours suivant la signature de la présente convention collective. La durée du projet sera de douze (12) mois et celui-ci sera suivi de façon paritaire par la Ville et le Syndicat.






Ce projet permettra aux employés avec plus d'ancienneté de bénéficier des affectations quotidiennes sans nuire à la planification du gestionnaire.

Lorsqu'il n'y a pas de travail pour l'ensemble des titulaires d'une fonction ou sous-fonction, l'employeur offre, par ancienneté et par ordre d'états de service, la possibilité qu'un des titulaires se retrouve dans le bassin des employés mobiles pour cette journée; à défaut de volontaire, l'employé ayant le moins d'états de service ou à défaut le moins d'ancienneté se retrouve dans le bassin des employés mobiles pour cette journée. Les temporaires sont dans le bassin des employés mobiles et ce, à chaque journée.

Les affectations disponibles pour la journée sont octroyées par département, par ancienneté et par états de service parmi les employés qui sont dans le bassin des employés mobiles pour la journée en autant que l'employé remplisse les exigences de la fonction ou sous-fonction. Cependant, la Ville peut affecter l'employé selon ses besoins ou s'il n'y a pas de travail dans son département; dans ce cas, il affecte l'employé dans un autre département, celui-ci se retrouve dans le bassin des employés mobiles et est affecté par ordre d'ancienneté et par ordre d'états de service.

L'affectation des postes se déroule dès le début du quart de travail, les employés absents lors de la rencontre sont placés selon leur fonction sans possibilité de changement; à défaut d'avoir du travail dans leur fonction, ils sont assignés à toute tâche disponible.

L'employé affecté à une autre fonction en raison des paragraphes qui précèdent conserve le salaire de sa fonction ou de sa sous-fonction, sauf s'il s'agit d'une fonction ou sous-fonction d'une classe supérieure à la sienne auquel cas, il

Parapher
C.K. 
 M.X.  S.B.
 J.B.
 O.A.

reçoit le salaire prévu pour cette fonction ou sous-fonction en considération de l'article 12.12.

Au terme de cette année d'expérimentation, les parties pourront, d'un commun accord et par écrit, reconduire les articles prévus à cette Annexe pour la durée de la convention collective en cours.

Les parties se communiqueront toutes recommandations qu'elles jugent pertinentes concernant le projet pilote. En tout temps pendant la durée du projet pilote, les parties se réservent le droit de modifier ladite entente, et ce, par entente mutuelle écrite qui devra être entérinée par les membres et le conseil municipal.

À défaut d'entente, l'application du texte de la convention collective en cours sera applicable.

Parapher
C. V. H. B.
M. G. S. B.
d



**ANNEXE K - LISTE DES EMPLOYÉS AU STATUT
RÉGULIER SAISONNIER**

NOM	EMBAUCHE	HEURES TRAVAILLÉES
-----	----------	-----------------------

Parapher
C.V. RR SB
RR SB

ANNEXE L - LISTE DES ÉTATS DE SERVICE

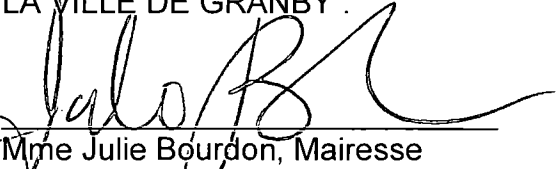
NOM	DATE EMBAUCHE	DURÉE TOTALE (HRS)
	2016-05-02	9425.33
	2020-06-01	4790.08
	2020-06-01	4275.42
	2022-04-11	2467.00
	2022-04-11	2462.92
	2023-04-24	2084.6
	2023-05-23	2005.92
	2023-05-01	1430.59
	2023-04-24	1395.5
	2023-04-24	1212.19
	2023-04-24	1080.53
	2023-05-23	659.25
	2023-05-01	638.08
	2024-04-29	121.58
	2024-04-29	121.25
	2024-04-29	120.5
	2024-04-29	120.5
	2024-05-06	81.58
	2024-05-06	79.50
	2024-05-13	41.00
2024-05-13	41.00	
2024-05-13	40.50	
2024-05-13	40.50	
2024-05-06	16.00	

Parapher
C.V. 
HC SB 

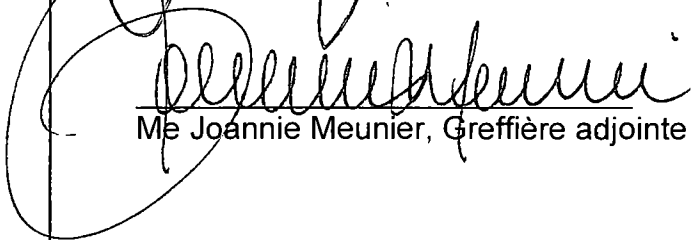
SIGNATURE DE LA PRÉSENTE CONVENTION

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants, ont signé cette convention à Granby, Québec, en triple exemplaire, en ce 27^e jour du mois de mai 2024.

LA VILLE DE GRANBY :

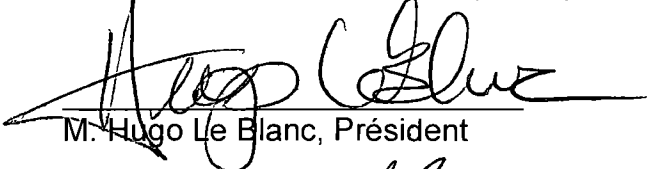


Mme Julie Bourdon, Mairesse

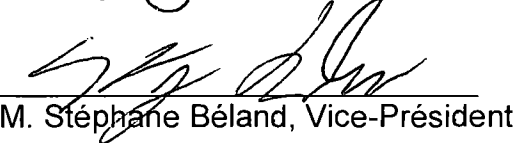


Me Joannie Meunier, Greffière adjointe – Affaires juridiques

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX DE GRANBY (SCFP), section locale 5510 :



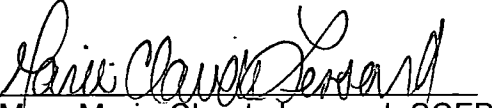
M. Hugo Le Blanc, Président



M. Stéphane Béland, Vice-Président



M. Guillaume Verville, Secrétaire



Mme Marie-Claude Lessard, SCFP
Conseillère syndicale
