

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 2 0 2 1 4 3

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-15654-05
Date	Signature: 82-02-15	Reception: 82-02-17	Nombre de salariés régis par la convention collective: 92
Durée	Du: 82-02-15	Au: 84-12-31	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Cols Bleus de Ville St-Hubert 1259 rue Berri suite 600 Montréal, Qué H2L 4E7	<input type="checkbox"/> Déposant La Ville de St-Hubert 7500 Ch. Chambly St-Hubert, Qué. J3Y 3S6

Unité de négociation

Tous les employés manuels, salariés au sens du Code du Travail

Région	06-06	Activité	9510(11)	Affiliation	9
--------	-------	----------	----------	-------------	---

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes

Remarques

DEPOSANT: Ville De - Town Of Saint-Hubert Québec
 Att: Raymond Gladu
 5900 Boul. Cousineau
 St-Hubert, Qué.
 J3Y 7K8

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Perrette David</i>	82-02-19

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

92 salariés sont régis
par la convention collective.

'82 FEV 17 13 04 *hik*

PAR MESSAGEUR

CONVENTION COLLECTIVE

VILLE DE SAINT-HUBERT
ET
SYNDICAT DES COLS BLEUS

1981-1982-1983-1984

TITRE DES ARTICLES

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL 1981-1982-1983-1984

INTERVENUE

ENTRE: VILLE DE SAINT-HUBERT
ci-après appelée: "L'EMPLOYEUR"

ET: SYNDICAT DES COLS BLEUS
DE VILLE DE SAINT-HUBERT
ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	But de la convention	1
2	Reconnaissance et juridiction	2
3	Droits et obligations des parties	3
4	Définitions des expressions.....	4-5-6
5	Régime syndical.....	7
6	Absences pour activités syndicales	8-9
7	Procédure de grief	10-11
8	Arbitrage	12
9	Mesures disciplinaires	13
10	Ancienneté	14-15-16-17
11	Sécurité d'emploi	18
12	Administration des salaires	19-20-21
13	Heures de travail	22-23
14	Travail supplémentaire	24-25-26-27
15	Congés sociaux	28-29
16	Fêtes chômées	30
17	Congés annuels	31-32
18	Plan de pension	33
19	Assurance collective	34
20	Traitement en cas de maladie	35-36-37
21	Santé et sécurité au travail	38-39-40
22	Fonction de juré ou témoin	41

RS RJ

ARTICLE

PAGE

23	Bourses et perfectionnement	42
24	Comité des relations de travail et de sécurité	43
25	Evaluation des emplois	44-45-46-47-48
26	Droit acquis	49
27	Fusion	50
28	Allocation d'automobile	51
29	Annexes	52
30	Rétroactivité	53
31	Durée de la convention	54

ANNEXES

A	Echelle des salaires	55-56-57
B	Liste des vêtements et articles fournis par la Ville ..	58-59
C	Description d'emploi et plan d'évaluation	60
D	Lettre d'entente	61
E	Système de classification, emplois manuels	62

h RZ

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention régit tous les salariés manuels, salariés au sens du Code du travail, tel qu'il appert au certificat d'accréditation émis par le Service du droit d'association du ministère du Travail et de la main-d'oeuvre de la province de Québec, le 21 mars 1977.
- 1.02 Le but visé par la présente convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations entre la Ville et ses salariés et d'établir des conditions de travail qui rendent justice à tous.



ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 La Ville reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis par le Service de droit d'association du ministère du Travail et de la main-d'oeuvre de la province de Québec.
- 2.02 a) Sauf dans les cas urgents, les salariés de la Ville couverts par d'autres certificats d'accréditation et ceux affectés aux cadres ou autres salariés ne peuvent occuper les fonctions énumérées aux annexes de la présente convention.
- b) Un stagiaire (étudiant) ne peut effectuer un travail manuel en causant un déplacement ou une mise à pied d'un salarié régulier.

RS RZ

ARTICLE 3 - DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

- 3.01 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de la Ville de gérer, de diriger, d'administrer ses affaires tout en se conformant à ses obligations, le tout sujet aux dispositions de la présente convention collective.
- 3.02 A l'intérieur comme à l'extérieur de la Ville, il est reconnu à tout salarié la pleine jouissance de sa liberté politique, sans préjudice aucun aux droits rattachés à son statut de salarié.
- 3.03 Aucun salarié ne fait l'objet de discrimination de la part de la Ville pour avoir parlé, écrit ou agi légalement en vue de servir les intérêts de son Syndicat.
- 3.04 La Ville reconnaît au Syndicat le droit d'afficher tout document identifié comme lui appartenant aux endroits convenus par les deux parties.
- 3.05 La Ville agit par l'entremise de son directeur du personnel ou du responsable du service dans les discussions, négociations ou ententes avec le Syndicat.
- 3.06 Les aviseurs extérieurs, tant du Syndicat que de la Ville, ont le droit de participer aux discussions, réunions, entre les parties et relatives à la présente convention.
- 3.07 Ni la Ville ni ses représentants ni le Syndicat ni les membres ne doivent faire de discrimination à l'égard de quelque salarié que ce soit et ce, en conformité avec la charte des droits de la personne.

RS RJ

ARTICLE 4 - DEFINITION DES EXPRESSIONS

- 4.01 Aux fins de la présente convention collective de travail, les expressions suivantes ont la signification ci-après indiquée:
- 4.02 "Salarié permanent": c'est un salarié qui a obtenu sa permanence en conformité avec les articles 10 et 11.
- 4.03 "Salarié régulier": désigne tout salarié dont le travail est requis au fonctionnement normal, ordinaire et ininterrompu des services réguliers assumés par la Ville pourvu que ce salarié ait travaillé pendant soixante (60) jours à titre de salarié à l'essai.
- 4.04 "Salarié à l'essai": désigne tout salarié qui n'a pas travaillé pendant soixante (60) jours pour la Ville sur un poste régulier. Ce salarié a droit aux bénéfices des présentes sauf en ce qui concerne le droit d'appel en cas de renvoi et le régime d'assurance collective.
- 4.05 "Salarié temporaire": désigne tout nouveau salarié embauché de façon occasionnelle pour occuper un poste régulier laissé momentanément vacant par un salarié permanent ou à l'essai dont l'absence pour congé maladie, accident, maternité ou congé sans paie pour perfectionnement qui a été autorisé par l'administration. Ces salariés ont droit aux bénéfices de la présente convention collective quant aux clauses suivantes: heures de travail, temps supplémentaire, fêtes chômées et payées, congés sociaux, y compris la cotisation syndicale.
- 4.06 "Salarié surnuméraire": désigne un salarié qui est embauché sur une fonction accomplie par les salariés réguliers en surplus des besoins pour une période maximale de cent vingt (120) jours de travail dans les douze (12) mois qui suivent l'embauchage. Au-delà de ce cent vingt (120) jours, s'il est maintenu au travail, il devient un salarié à l'essai. Une fois les deux (2) étapes franchies, la date officielle d'ancienneté est fixée à deux cent dix (210) jours ouvrables rétroactivement à la fin de la période d'essai.

RS RL

ARTICLE 4 - DEFINITION DES EXPRESSIONS

(Suite)

4.07 "Salarié saisonnier":

- a) Désigne tout salarié embauché pour les parcs et terrains de jeux, patinoires, étangs glacés, pistes de ski de fond, piscines extérieures (hiver et été);
- b) Il travaille à temps plein ou à temps partiel, en rotation ou fixe, sur une semaine comprimée ou non;
- c) Il est dans un groupe indépendant des autres groupes qui sont couverts par la présente convention;
- d) Il n'acquiert pas d'ancienneté dans le groupe de salariés des travaux publics; cependant, à compter de la signature, les heures qu'il travaille sont accumulées exclusivement pour les salariés de ce statut pour obtenir une préférence dans le cas de mouvement de main-d'oeuvre sur un poste qu'il occupe. Advenant le besoin de rappel après mise à pied, il faut recourir à ceux qui ont le plus d'heures en premier.
- e) Son taux de salaire est fixé à quatre-vingt-cinq pourcent (85%) du taux de salaire de la fonction qu'il occupe ou accomplit;
- f) Il a droit au temps supplémentaire, conformément à la convention collective, après dix (10) heures de travail par jour ou après quarante (40) heures par semaine, le plus avantageux des deux;
- g) A la place des jours chômés et payés de la convention, parce qu'il peut être obligé de les travailler, il est compensé en recevant à l'année, cinq pourcent (5%) de plus que son taux horaire régulier (clause 4.07 e)) soit quatre-vingt-cinq pourcent (85%) plus cinq pourcent (5%). Cependant ce cinq pourcent (5%) n'est pas compris dans le taux de base pour calculer le temps supplémentaire.
- h) La retenue syndicale s'effectue pour ces salariés.

SS. RJ

ARTICLE 4 - DEFINITION DES EXPRESSIONS

- 4.08 L'Employeur avise le salarié et donne copie au Syndicat du statut qui accompagne ce dernier, soit au moment de l'embauche ou en cours de route.
- 4.09 "Chef d'équipe": signifie le salarié ayant le plus d'ancienneté dans la section où il travaille, à condition qu'il ait les qualifications pour exécuter le travail et qu'il soit désigné par son supérieur et pour une période définie et qui, en plus d'effectuer son travail régulier, dirige au moins deux (2) salariés. Il est responsable et a autorité sur l'exécution du travail et sur le rendement de ceux sous sa charge.
- 4.10 "Date d'entrée": signifie le jour, mois et année d'entrée en fonction du salarié à compter duquel ses droits d'ancienneté générale sont reconnus en vertu des dispositions de la convention collective. Lorsque la Ville engage plusieurs salariés le même jour, l'ordre d'ancienneté est déterminé par le numéro d'assurance sociale, le numéro le plus bas devenant celui du salarié le plus ancien.
- 4.11 "Ancienneté générale": signifie la période totale pendant laquelle le salarié a été au service de la Ville dans des fonctions couvertes par le certificat d'accréditation détenu par le Syndicat des cols bleus de la Ville de Saint-Hubert, sous réserve des dispositions relatives à la perte des droits d'ancienneté et aux définitions contenues dans le présent chapitre.
- 4.12 "Poste vacant temporaire": c'est un poste qui devient vacant dans les cas suivants:
- 1) absence d'un salarié;
 - 2) rétrogradation d'un salarié selon l'article 12.10;
 - 3) lors du congé annuel d'un salarié;
 - 4) lors de la période d'affichage.

AS. PL

ARTICLE 5 - REGIME SYNDICAL

- 5.01 Tout salarié membre du Syndicat, lors de la mise en vigueur de la présente convention et tout salarié qui le devient pendant la durée de la convention, doit verser sa cotisation syndicale comme condition de maintien de son emploi.
- 5.02 Aucun salarié embauché après la signature de la présente convention et occupant un emploi régi par la présente convention ne peut demeurer au service de la Ville s'il ne paie pas sa cotisation syndicale.
- 5.03 Retenue syndicale
La Ville s'engage à déduire de la paie hebdomadaire de chaque salarié régi par la présente convention la cotisation syndicale au montant que lui indiquera le Syndicat. La Ville remet lesdites déductions au secrétaire-trésorier du Syndicat dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant.
- 5.04 La Ville transmet au Syndicat toute réclamation concernant les déductions faites relativement aux cotisations syndicales et le Syndicat doit prendre le fait et cause de la Ville en pareil cas. De plus, le Syndicat doit payer à la Ville toutes sommes dues conformément à la décision finale.

PS. RZ

ARTICLE 6 - ABSENCES POUR ACTIVITES SYNDICALES

6.01 Tout salarié, officiellement mandaté ou délégué par le Syndicat, peut obtenir un permis d'absence pour participer aux activités syndicales spécifiées au présent article et aux conditions qui y sont stipulées et ce, pour l'unité accréditée couverte par la convention collective seulement.

6.02 Un permis d'absence doit être obtenu conformément au présent article pour les activités syndicales énumérées ci-après et autres activités similaires:

- a) congrès et assemblées plénières de la Centrale, à laquelle le Syndicat peut être affilié;
- b) congrès ou assemblées de d'autres organismes affiliés à ladite Centrale;
- c) réunions du comité exécutif et autres activités syndicales.

Pour toute l'unité de négociation, la Ville ne paie au cours d'une même année fiscale, qu'un maximum de trente-cinq (35) jours ouvrables de salaire comme congés payés pour telles activités syndicales, telles que mentionnées au présent 6.02. Il est entendu que ces jours d'absence peuvent être partagés entre plusieurs officiers ou délégués syndicaux.

Pour les absences en 6.02, le responsable du service doit être informé, par écrit, au moins cinq (5) jours à l'avance. Cette demande de congé doit contenir le nom des salariés choisis par le Syndicat.

6.03 La Ville libère, avec paie, trois (3) personnes à la fois pour la négociation, la conciliation et la médiation.

6.04 La Ville libère, avec paie, trois (3) personnes à la fois pour tout comité patronal/syndical prévu à la présente convention collective.

6.05 Les comités conjoints de grief siègent durant les heures de travail.

JS *RT*

ARTICLE 6 - ABSENCES POUR ACTIVITES SYNDICALES

(Suite)

- 6.06 Un représentant, membre du comité de grief, dûment mandaté par le Syndicat, avec l'autorisation préalable de son supérieur, peut en tout temps rencontrer un salarié relativement à un grief durant les heures de travail.
- 6.07 Seule la personne dûment mandatée par l'exécutif du Syndicat ou son président, est habilitée à demander les libérations à son supérieur immédiat pour les activités syndicales.
- 6.08 Pour les fins du présent article, le Syndicat fournit, sous la signature de son secrétaire, la liste des délégués auprès des organismes mentionnés au présent article. Le Syndicat informe également la Ville de toute modification à cette liste.

PS RZ

ARTICLE 7 - PROCEDURE DE GRIEF

- 7.01 Le Syndicat et la Ville conviennent que les griefs doivent être réglés le plus promptement possible et le Syndicat nomme un comité de trois (3) membres; les griefs désignent toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- 7.02 Pour les fins du présent article, le mot "salarié" signifie et comprend le Syndicat, un (1) représentant syndical ou le comité de grief ou un (1) salarié.

Première étape

Tout grief individuel ou collectif est d'abord soumis, par écrit, par le Syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables de la cause y donnant droit, au supérieur immédiat. Le supérieur immédiat doit rendre sa décision dans les trois (3) jours ouvrables suivant la soumission du grief.

Le grief doit comporter une description de la situation contestée et le correctif demandé.

Deuxième étape

Si le grief n'est pas réglé à l'étape précédente ou si la décision n'est pas rendue, il est soumis par le Syndicat au responsable du service dans les cinq (5) jours ouvrables suivants. Ce dernier doit rendre sa décision dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la présentation du grief en deuxième étape.

Troisième étape

Si à la deuxième étape, le grief n'est pas réglé, il peut être soumis à l'arbitrage par avis écrit au directeur du personnel. Si le grief est soumis à l'arbitrage, il doit l'être dans les trente (30) jours de calendrier suivant soit la réception de la réponse prévue à l'étape précédente, soit l'expiration des délais prévus au paragraphe précédent, selon le cas.

AS 27

ARTICLE 7 - PROCEDURE DE GRIEF

(Suite)

- 7.03 Les limites de temps déterminées à l'article précédent peuvent être prolongées après entente écrite entre la Ville et le Syndicat.
- 7.04 Le défaut de présenter un cas dans les délais prévus à la convention entraîne la déchéance du grief.
- 7.05 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief ne l'invalide pas.

RR RZ

ARTICLE 8 - ARBITRAGE

- 8.01 Les dispositions stipulées à l'article 100 du Code du travail de la province de Québec s'appliquent quant au choix ou la nomination de l'arbitre.
- A défaut d'entente entre les parties sur le choix de l'arbitre, la partie qui a référé le grief à l'arbitrage doit demander au ministre du Travail de désigner d'office l'arbitre.
- 8.02 En rendant une décision au sujet de tout grief qui lui est soumis, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective. Il n'a autorité en aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention.
- 8.03 L'arbitre doit communiquer sa décision par écrit aux deux parties, dans les trente (30) jours qui suivent la dernière audition des parties.
- 8.04 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.
- 8.05 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et des dépenses de l'arbitre et paie en entier les salaires et dépenses de ses représentants et témoins. Cependant, un officier du Syndicat est libéré, sans perte de salaire, pour assister aux auditions d'arbitrage.

NS RZ

ARTICLE 9 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 9.01 Un salarié, dont la conduite est sujette à un avertissement, un rapport, un avis ou une mesure disciplinaire, en est avisé de même que le Syndicat, dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent l'infraction ou la fin de l'enquête qui justifie cet avertissement, ce rapport, cet avis ou cette mesure disciplinaire.
- 9.02 a) Si le conseil municipal est appelé à statuer sur le cas d'un salarié sujet à une mesure disciplinaire, après que l'avis fut émis au salarié, il doit le faire à la première séance régulière du conseil suivant l'avis donné conformément à l'article 9.01.
- b) Lorsque le conseil municipal confirme la suspension d'un salarié, cette suspension doit être mise à exécution dans les trente (30) jours suivant la décision du conseil si le salarié est au travail ou dans les trente (30) jours de son retour. Les jours de suspension doivent être consécutifs.
- 9.03 Seuls les rapports ou avis disciplinaires dont le salarié et le Syndicat ont été avisés par écrit peuvent être déposés en preuve lors d'un arbitrage.
- 9.04 Le salarié qui désire obtenir des renseignements contenus dans son dossier personnel en fait la demande écrite au directeur du personnel qui fixe un rendez-vous à cet effet.
- 9.05 La suspension d'un salarié pour raisons disciplinaires ne constitue pas une interruption de son ancienneté.
- 9.06 A l'arbitrage, les mesures disciplinaires (telles que suspension, rétrogradation, avis disciplinaires, etc.) datant de plus de douze (12) mois, ne peuvent être utilisés, sauf s'il s'agit de récidive de la part du salarié.
- 9.07 C'est la responsabilité du salarié de transmettre à la Ville dans les plus brefs délais et par écrit, tout changement de son adresse domiciliaire et/ou de son numéro de téléphone.

MS. DJ

ARTICLE 10 - ANCIENNETE

10.01 Le droit d'ancienneté s'acquiert après un total de soixante (60) jours de travail au service de la Ville, à compter de la date de son entrée en service comme salarié à l'essai. L'ancienneté est rétroactive à la date du premier jour de son entrée en service.

10.02 Quand il advient un poste vacant définitif, si la Ville ne l'abolit pas, elle doit afficher un avis à cet effet pendant dix (10) jours ouvrables.

Les salariés intéressés doivent faire part, par écrit, dans ce délai, de leur candidature pour l'emploi en question au bureau du directeur du personnel. La Ville doit faire connaître sa décision dans les dix (10) jours ouvrables après la première assemblée régulière du Conseil tenue au terme de la période.

Dans ce cas, le critère de sélection est le suivant: parmi les candidats qui ont postulé, c'est celui qui a le plus d'ancienneté qui est choisi, en autant qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de l'emploi concerné, tel que spécifié aux descriptions de fonction faisant l'objet du plan d'évaluation prévu aux présentes et qu'il soit disponible dans les dix (10) jours de l'avis prévu au paragraphe précédent. Le salarié choisi reçoit immédiatement le salaire prévu pour son nouveau poste.

Cependant, le salarié choisi est affecté en permanence dans sa nouvelle fonction lorsqu'il a complété à la satisfaction de la Ville la période d'essai.

10.03 "Poste vacant définitif": c'est un poste qui devient vacant dans les cas suivants:

- a) par le départ définitif du titulaire pour cause de mortalité, retraite, maladie, congédiement ou démission;
- b) par suite d'une promotion, permutation ou rétrogradation du titulaire, de façon permanente;
- c) lorsque la Ville crée un nouveau poste.

SS PJ

ARTICLE 10 - ANCIENNETE

(Suite)

10.04 Le défaut de demander ou le fait de refuser, de façon permanente, une promotion, une permutation ou une rétrogradation n'affecte en rien le droit du salarié à une promotion, permutation ou rétrogradation ultérieure permanente.

10.05 Avis d'affichage

Un membre de l'exécutif du Syndicat peut postuler pour et au nom d'un salarié absent. Dans ce cas, le salarié confirme sa candidature au plus tard dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la date de réception, au bureau du personnel, de la demande d'emploi fait par l'exécutif du Syndicat. En cas de congés annuels, le salarié doit dès son retour confirmer sa candidature.

10.06 Si un salarié est promu, il a un maximum de quatre-vingt-dix (90) jours consécutifs pour décider s'il désire conserver cette fonction et la Ville a aussi un maximum de quatre-vingt-dix (90) jours consécutifs pour décider si le salarié est compétent pour remplir la tâche concernée. Lorsqu'un salarié ne peut effectuer le travail, il reprend la fonction qu'il occupait antérieurement, si cette fonction est encore existante ou alors il est affecté à une fonction équivalente acceptée par les deux parties. Un salarié qui choisit de retourner à son ancien poste, ne peut poser sa candidature dans les six (6) mois de l'affichage.

10.07 Le salarié régulier conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:

- a) dans le cas d'absence au travail par suite de maladie ou d'accident subi lors de l'accomplissement du travail;
- b) dans le cas d'absence au travail pour raison de maladie ou pour accident autre qu'un accident de travail, pour une période n'excédant pas douze (12) mois de calendrier;
- c) dans le cas d'absence autorisée.

ARTICLE 10 - ANCIENNETE

(Suite)

- 10.08 Le salarié régulier conserve son ancienneté mais sans accumulation dans les cas suivants:
- a) dans le cas de mise à pied;
 - b) dans le cas d'absence au travail pour raisons de maladie ou pour raisons d'accident autre qu'un accident de travail lorsqu'une telle absence est pour une durée supérieure à douze (12) mois de calendrier.
- 10.09 Un salarié perd son droit d'ancienneté et rompt le service continu dans les cas suivants:
- a) s'il quitte volontairement son emploi;
 - b) s'il est renvoyé pour cause juste et suffisante;
 - c) si après avoir été rappelé au travail par lettre recommandée, à la dernière adresse connue, alors qu'il est mis à pied pour manque d'ouvrage, il ne se présente pas au travail dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception de telle lettre;
 - d) s'il est absent de son travail pour plus de cinq (5) jours ouvrables sans donner avis ou sans cause raisonnable;
 - e) suite à une mise à pied égale à son ancienneté ou pour un maximum de douze (12) mois;
 - f) suite à une absence autorisée, pour maladie ou accident autre qu'un accident de travail, égale à son ancienneté ou pour un maximum de vingt-quatre (24) mois;
 - g) suite à une absence causée par un accident de travail égale à son ancienneté ou pour un maximum de trente-six (36) mois.

RS 27

ARTICLE 10 - ANCIENNETE

(Suite)

10.10 Une mise à pied ne peut se faire parmi les salariés permanents (4.02). Pour les autres salariés qui ont de l'ancienneté, lorsqu'une mise à pied est nécessaire, le moins ancien est mis à pied le premier pourvu que ceux qui restent puissent exécuter le travail disponible de façon efficace, dans un délai maximum de cinq (5) jours.

Pour les salariés qui n'acquièrent pas d'ancienneté, l'Employeur n'est pas soumis à une règle ni pour la mise à pied ni pour le rappel.

10.11 Rappel au travail

Le rappel au travail se fait dans l'ordre inverse de la mise à pied parmi les salariés qui avaient de l'ancienneté.

10.12 La liste d'ancienneté est remise au Syndicat durant le mois de janvier de chaque année.

AS PL

ARTICLE 11 - SECURITE D'EMPLOI

- 11.01 Il est convenu entre les parties que soixante-dix (70) salariés sont permanents. A l'occasion du départ d'un permanent, le salarié régulier qui a le plus d'ancienneté, qui reste au service de la Ville, est placé sur la liste des soixante-dix (70) salariés permanents.
- 11.02 Nonobstant l'article 11.01, si le gouvernement, par une législation, diminue la responsabilité de service de la Ville, le nombre de salariés permanents peut être réduit, et ce, uniquement après que toutes les autres dispositions de la présente convention aient été épuisées.

RS RJ

ARTICLE 12 - ADMINISTRATION DES SALAIRES

En relation aux échelles de salaire graduées par catégorie.

12.01 Politique d'administration

Le répertoire des emplois et la classification à laquelle s'applique la présente convention et les listes de taux de salaires, ci-après énumérés sont sujet à la politique d'administration du salaire ci-après décrite.

12.02 Traitement

Le traitement est le salaire attaché à une fonction additionné de tous les avantages stipulés à la présente convention.

Les salariés sont rémunérés selon l'échelle apparaissant à l'annexe "A", selon leur fonction propre.

12.03 Les taux applicables aux nouveaux emplois créés ou aux emplois existants qui sont substantiellement transformés pendant la durée de la présente convention sont déterminés par la Ville et le Syndicat, en tenant compte des emplois existants de nature similaire. Tout désaccord au sujet de ces taux est soumis à la procédure de griefs et d'arbitrage.

12.04 Jours et détails de la paie

- a) Les salariés sont payés tous les jeudis avant-midi à moins de bris de machine, pour la semaine finissant le samedi précédent. Si le jeudi est fête, les salariés sont payés la veille.
- b) Pour les salariés malades ou accidentés depuis plus d'une (1) semaine, la paie ou la compensation est envoyée par la poste au domicile du malade ou de l'accidenté (hôpital si nécessaire), le mercredi soir, si elle est prête.
- c) Le salarié travaillant sur le quart de nuit, reçoit sa paie le mercredi soir avant son départ, à moins de bris d'équipement.

JS RS

ARTICLE 12 - ADMINISTRATION DES SALAIRES

(Suite)

- 12.05 Les détails suivants doivent apparaître sur les chèques de paie de chaque salarié:
- a) le nom;
 - b) la date;
 - c) le nombre d'heures travaillées;
 - d) le montant brut de la paie;
 - e) les détails de déductions;
 - f) le montant net de la paie;
 - g) le montant cumulatif du salaire brut (lorsque la Ville fera réimprimer ses chèques).
- 12.06 Tout salarié qui est mis à pied, congédié ou qui quitte de son propre gré doit recevoir son salaire et ses articles personnels à la première paie qui suit la fin de son engagement, à condition qu'il n'ait aucune redevance envers la Ville.
- 12.07 Les corrections des erreurs dans la paie de chaque salarié se font dans les quarante-huit (48) heures et se paient la semaine suivante.
- 12.08 Le salarié, assigné à un poste vacant temporaire, recoit, pour le temps qu'il occupe ce poste, le salaire fixé pour celui des deux (2) postes le mieux rémunéré, le sien ou le poste temporaire.
- 12.09 Pour le temps régulier, au début de chaque quart de travail, s'il y a un besoin de remplir temporairement un poste dans une section, l'Employeur procède dans l'ordre suivant:
- a) Il affecte le salarié accomplissant la même fonction dans une autre section et dont il peut disposer;

JS *RZ*

ARTICLE 12 - ADMINISTRATION DES SALAIRES

(Suite)

- 12.09 b) sinon, il revient à la section concernée en premier et choisit le salarié par ordre d'ancienneté dans cette section;
- c) le salarié rétrogradé par mesure disciplinaire n'est pas éligible à travailler dans une classification supérieure pendant sa période de rétrogradation.
- 12.10 Le salarié, assigné à une fonction impliquant la conduite de véhicules, doit en tout temps posséder un permis de conduire catégorie "tout genre de véhicule sauf autobus" valide comme condition du maintien de son assignation, à défaut de quoi il est assigné à une autre fonction avec salaire correspondant, tant et aussi longtemps que cette condition n'est pas respectée.
- 12.11 Les salariés embauchés après la signature de la convention collective et qui ont le statut de temporaire, surnuméraire et/ou à l'essai, reçoivent quatre-vingt-dix (90%) pourcent du taux de la fonction qu'ils accomplissent.

SS HJ

ARTICLE 13 - HEURES DE TRAVAIL

- 13.01 A l'exception des salariés travaillant en rotation et sauf les cas prévus expressément plus bas, la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures par semaine réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures, du lundi au vendredi inclusivement. Les heures normales de travail sont de 07 h 00 jusqu'à 12 h 00 et de 13 h 00 à 16 h 00.
- 13.02 La semaine régulière de travail des gardiens et des concierges est de quarante (40) heures par semaine réparties selon les besoins du service.
- 13.03 Période de repas retardée
Dans les cas d'urgence où les salariés doivent travailler pendant la période régulière des repas, on doit leur allouer ce même temps aussitôt que possible dès que l'urgence a cessé.
- 13.04 En cas de répartition du travail où les salariés sont dispersés dans la Ville, le surintendant ou son assistant, ou une personne nommée à cette fin, cueille lesdits salariés pour que ceux-ci soient à l'heure réglementaire au poinçon, c'est-à-dire midi pour le temps du dîner et 16 h 00 pour le temps du souper. Toutefois, afin de profiter de cet avantage, les salariés doivent être présents à l'endroit et à l'heure fixés par le contremaître. Si, par mégarde, un salarié n'a pas été cueilli aux heures précitées, il reçoit une (1) heure de salaire sur sa prochaine paie.
- 13.05 Les salariés doivent être avisés par écrit au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance de tout changement apporté à leur horaire régulier, à défaut de quoi, l'article 14 s'applique quant au taux.
- 13.06 Contrôle des heures de travail
Tout salarié doit pointer aux heures énumérées aux articles 13.01 et 13.02. S'il l'oublie, il doit faire initialer sa carte de pointage par le directeur de son service ou son représentant.

SS RJ

ARTICLE 13 - HEURES DE TRAVAIL

(Suite)

- 13.07 Pour chaque retard, le salarié est pénalisé comme suit:
- trois (3) à quinze (15) minutes: déduction de quinze (15) minutes de salaire;
 - de seize (16) à trente (30) minutes: déduction de trente (30) minutes de salaire;
 - trente et une (31) à quarante-cinq (45) minutes: déduction de quarante-cinq (45) minutes de salaire;
 - quarante-six (46) à soixante (60) minutes: déduction de soixante (60) minutes;
 - après plus d'une (1) heure de retard, la déduction est proportionnelle au tableau ci-dessus.
- 13.08 Le même principe s'applique pour le calcul de temps supplémentaire ou surtemps exécuté de façon continue et autorisé, si la carte de pointage est initialée soit par le contremaître ou le directeur du service concerné.
- 13.09 Tous les salariés jouiront d'un repos de trente (30) minutes au courant de la journée de travail et ce, à raison de quinze (15) minutes au courant du premier quart de travail et de quinze (15) minutes au courant du deuxième quart et le ou les salarié(s) fautif(s) peut (peuvent) faire l'objet de mesures disciplinaires.

ss. RJ

ARTICLE 14 - TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

- 14.01 Tout travail exécuté par un salarié, à la demande expresse de la Ville, en sus de la journée et de la semaine régulière de travail, est considéré comme temps supplémentaire et est rémunéré au taux horaire majoré de cinquante pourcent (50%).
- 14.02 Tout travail supplémentaire effectué le dimanche en dehors des heures normales de travail selon la cédule est rémunéré au taux de salaire régulier majoré de cent pourcent (100%).
- 14.03 Tout salarié dont les services sont requis les jours de fêtes chômés et payés, en dehors des heures normales de travail, prévus à l'article 16 de la présente convention, est payé au taux régulier majoré de cinquante pourcent (50%), pour le travail accompli en plus de la rémunération à laquelle il a droit pour la fête.
- 14.04 Le salarié obligé de revenir de son domicile, pour travailler en temps supplémentaire, est rémunéré pour un minimum de trois (3) heures de salaire à son taux régulier majoré de cinquante pourcent (50%) un jour de semaine ou de cent pourcent (100%) le dimanche et ce minimum s'applique pour chaque appel.
- 14.05 Répartition du temps supplémentaire:
- a) 1) Le travail supplémentaire est fait sur une base volontaire sous réserve de l'article 14.05b).
 - 2) Lorsqu'un salarié accepte de travailler en temps supplémentaire, il accepte pour la période entière où il peut y avoir du temps supplémentaire. C'est-à-dire que celui qui accepte une fois en fin de semaine, est en priorité de rappel pour les autres occasions au cours de cette fin de semaine. C'est la même chose pour celui qui refuse une fois, il n'est pas rappelé tant que la liste n'est pas épuisée.
 - 3) Une autre liste de temps supplémentaire pour les fonctions d'aqueduc et égouts, pour la fonction de gardien et pour la fonction d'aide-mécanicien, les salariés dont ce n'est pas la fonction inscrivent leur nom comme volontaires. Cette liste est révisée à tous les quatre (4) mois dont l'année de référence est le 1er décembre.

84

Ar. R

ARTICLE 14 - TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

(Suite)

- 14.05
- 4) Le temps supplémentaire est réparti de façon équitable parmi les salariés d'une même fonction. Normalement c'est celui qui a le moins de temps supplémentaire apparaissant sur le tableau où les salariés d'une même fonction sont regroupés, qui est appelé le premier.
 - 5) Lorsqu'il s'agit de travailler dans une autre fonction, le salarié doit être capable d'exécuter le travail immédiatement et le rappel suit alors sur la liste où la priorité est accordée à celui qui en a le moins d'accumulé.
 - 6) Pour permettre une répartition égale dans l'accumulation des heures, ceux qui ne répondent pas à l'appel, qui sont absents lors de l'appel, qui ne se présentent pas après avis pendant les heures régulières, qui refusent, qui sont malades ou accidentés, qui sont en congé autorisé avec ou sans salaire ou suspendu, qui sont en congés annuels, sont crédités du même montant d'heures que s'ils avaient travaillé et en se basant sur les heures réellement payées.

Pour le calcul des heures supplémentaires dont le salarié est crédité, s'il a travaillé à temps et demi ou à temps double, l'exemple suivant sert de base:

- deux (2) heures à temps et demi, crédit de trois (3) heures;
 - deux (2) heures à temps double, crédit de quatre (4) heures.
- b) Nonobstant les dispositions précédentes, le temps supplémentaire est obligatoire lorsque le salarié est averti au moins deux (2) heures avant la fin d'une journée régulière ou d'un quart de travail. Advenant le cas où un salarié est averti, n'est pas appelé à travailler en temps supplémentaire, il bénéficie d'une (1) heure payée au taux de temps et demi.
 - c) Pour les fins de cet article, des clauses 4.09 et 12.09, les sections sont:
 - 1) Aqueduc et égout;
 - 2) Voirie et signalisation;
 - 3) Entretien, bâtisses, parcs, terrains de jeu et embellissement;

ARTICLE 14 - TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

(Suite)

- 4) Garage et mécanique;
- 5) Gardiens, préposés à l'entrepôt, magasin et autres salariés de l'administration.

Dans les jours qui suivent la ratification, chaque salarié établit son choix dans la section à laquelle il désire appartenir et par la suite, ce choix est fait de nouveau au début et à la fin de l'hiver.

- d) Dans les cas d'urgence, le salarié qui a débuté le travail a priorité pour continuer en temps supplémentaire lorsque la journée régulière ou le quart de travail est terminé afin de compléter le travail urgent.
- 14.06 Lorsqu'un salarié travaille en continuité à ses heures régulières pour une période qui doit dépasser trois (3) heures, il a droit à un arrêt d'une demi-heure (1/2) payée pour le repas, au cours de ce trois (3) heures. Par la suite, après le repas, il a droit, aux trois (3) heures, à un repos de quinze (15) minutes et aux cinq (5) heures, à un repas d'une demi-heure (1/2), sans perte de salaire.
- 14.07
- a) La Ville affiche à tous les jours une liste indiquant tout le temps supplémentaire fait par les salariés.
 - b) Il est entendu que la formule de la dernière journée ouvrable reste celle en vigueur pour les journées non ouvrables qui suivent.
- 14.08 Le salarié peut choisir d'accumuler annuellement les heures de temps supplémentaire pour un total de quatre-vingt (80) heures et d'en prendre le remboursement sous forme de congés équivalents au nombre d'heures qui lui seraient payées autrement.

Ces heures peuvent être prises à la discrétion du salarié après en avoir avisé son supérieur immédiat vingt-quatre (24) heures à l'avance.

Cependant, pour la période entre Noël et le Jour de l'An, le salarié doit avoir le consentement de l'Employeur.

Le salarié ne peut prendre plus de quarante (40) heures consécutives à la fois.

ARTICLE 14 - TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

(Suite)

L'avis de vouloir faire accumuler ces heures en réserve doit être communiqué par écrit au contremaître.

Au 31 décembre de l'année courante, les heures accumulées et non-utilisées sont payées au salarié à son taux de salaire régulier.

14.09 Le salarié ne peut exécuter plus de seize (16) heures de temps consécutif. Comme le salarié ne doit pas travailler plus de seize (16) heures consécutives, ce seize (16) heures comprend ses heures régulières de travail.

14.10 Pour le service de la mécanique, l'Employeur peut demander à un salarié d'être en disponibilité pour distribuer le travail supplémentaire en remplacement du contremaître, le soir ou la fin de semaine.


Le choix du salarié est fait à la discrétion du contremaître.

Pour cette disponibilité, qu'il travaille ou non, le salarié est payé l'équivalent de trois (3) heures au taux et demi. Ces trois (3) heures, taux et demi, apparaissent sur la liste de surtemps.

De plus, ce salarié reçoit trois (3) heures minimum pour chaque fois qu'il rentre.

ARTICLE 15 - CONGES SOCIAUX

- 15.01 Les salariés ont droit à des absences sans perte de salaire dans les cas ci-après mentionnés:
- 1) à l'occasion de son mariage: trois (3) jours ouvrables;
 - 2) à l'occasion du mariage d'un enfant, du frère ou de la soeur: le jour du mariage ou la veille;
 - 3) lors du décès de son épouse ou de la personne avec laquelle il vit maritalement au sens du sous-paragraphe b du paragraphe 3 de l'article 1 de la loi sur les normes du travail, de son enfant: cinq (5) jours ouvrables;
 - 4) lors du décès de son père, de sa mère, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-père ou d'une belle-mère: trois (3) jours ouvrables;
 - 5) à l'occasion du décès du beau-frère, de la belle-soeur, d'un grand-parent du membre ou de sa conjointe: un (1) jour ouvrable. Cependant, trois (3) jours ouvrables s'il demeure dans le même logis;
 - 6) lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant: deux (2) jours ouvrables;
 - 7) dans les cas ci-dessus, si le mariage ou les funérailles ont lieu à plus de deux cent cinquante (250) kilomètres de St-Hubert, le salarié a droit à un (1) jour additionnel;
 - 8) lors d'une intervention chirurgicale majeure du conjoint ou d'un enfant: le salarié a droit de puiser à même ses jours d'absences maladie, s'il lui en reste.
- 15.02 Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ et produire sur demande à son retour la preuve ou l'attestation de ces faits.
- 15.03 Dans le cas de décès, le nombre de jours est calculé à compter de la date du décès et de façon consécutive. Seuls les jours ouvrables sont compensés. Cependant, un autre jour est accordé si les funérailles ont lieu le quatrième (4ème) jour, en autant que le paragraphe 3 de l'article 15.01 s'applique. Quant au paragraphe 4 de l'article 15.01, le calcul se fait rétroactivement aux funérailles.

RS 

ARTICLE 15 - CONGES SOCIAUX

(Suite)

- 15.04 Dans les cas prévus à l'article 15.01 paragraphes 3 et 5, le salarié peut s'absenter de son travail lorsque les circonstances l'exigent pour une période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, mais sans paie ou utiliser pour cette circonstance cinq (5) jours de congés annuels qui lui sont soustraits lors de sa prochaine période de congés annuels ou temps accumulé, après en avoir avisé le directeur du service.
- 15.05 Rien dans cet article ne doit limiter le pouvoir du responsable du service, d'autoriser un congé sans paie pour des raisons jugées sérieuses.
- 15.06 Dans le cas d'une maladie mettant immédiatement en danger la vie de son épouse ou de la personne avec laquelle il vit maritalement au sens du sous-paragraphe b du paragraphe 3 de l'article 1 de la loi sur les normes du travail, ou d'un de ses enfants, le salarié peut également s'absenter de son travail, selon les modalités de l'article 15.05.

18 27

ARTICLE 16 - FETES CHOMEES

16.01 Les jours suivants sont des jours chômés et payés aux salariés à leur taux régulier:

	<u>1982</u>	<u>1983</u>	<u>1984</u>
Quatre heures la veille du			
Premier de l'An	31-12	31-12	30-12
Premier de l'An	01-01	03-01	02-01
Le lendemain du Premier de l'An....	04-01	04-01	03-01
Vendredi Saint.....	09-04	01-04	20-04
Lundi de Pâques.....	12-04	04-04	23-04
Fête de Dollard.....	24-05	23-05	25-05
Jour de la Fête Nationale.....	24-06	24-06	25-06
La Confédération.....	01-07	01-07	02-07
La Fête du Travail.....	06-09	05-09	03-09
L'Action de Grâces.....	11-10	10-10	15-10
La Toussaint.....	01-11	30-10	02-11
Quatre heures la veille de Noël ...	24-12	23-12	24-12
Noël.....	27-12	26-12	25-12
Le lendemain de Noël.....	28-12	27-12	26-12

16.02 Si un des jours ci-haut mentionnés coïncide avec un jour de congé annuel prévu à l'article 17 de cette convention collective, le salarié avise l'Employeur, par écrit, s'il le prend en continuité de son congé annuel ou s'il le reporte à une date ultérieure.

16.03 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, le salarié doit être à son poste la journée entière ouvrable qui précède et celle entière ouvrable qui suit le jour où la fête est observée, à moins que son absence n'ait été autorisée par le chef de service ou son représentant.

16.04 Les salariés travaillant en rotation ont droit à treize (13) jours de congé annuellement pour tenir lieu des fêtes mentionnées plus haut. Tous ces jours doivent être utilisés autant que possible, à la satisfaction du salarié et avec l'approbation du supérieur immédiat. Le salarié reçoit le solde de ses journées en salaire à la fin de l'année.

ps 27

ARTICLE 17 - CONGES ANNUELS

- 17.01 Tout salarié couvert par la présente convention a droit suivant son statut:
- 17.02 S'il a moins d'un (1) an de service, à une (1) journée de congé annuel, payée au taux de quatre pourcent (4%) du salaire gagné pour chaque mois de service continu, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables.
- 17.03 Après douze (12) mois de service, à deux (2) semaines de congé annuel, payées au taux de quatre pourcent (4%) du salaire gagné durant l'année de référence.
- 17.04 Après deux (2) ans de service, à trois (3) semaines de congé annuel, payées à son taux de salaire régulier.
- 17.05 Après huit (8) ans de service, à quatre (4) semaines de congé annuel, payées à son taux de salaire régulier.
- 17.06 A compter du 1er janvier 1982, après dix-sept (17) ans de service, à cinq (5) semaines de congé annuel payées à son taux de salaire régulier.
- A compter du 1er janvier 1983, après seize (16) ans de service, à cinq (5) semaines de congé annuel, payées à son taux de salaire régulier.
- A compter du 1er janvier 1984, après quinze (15) ans de service, à cinq (5) semaines de congé annuel, payées à son taux de salaire régulier.
- 17.07 Pour les congés annuels payés, les salariés sont payés sur le taux de salaire de la fonction la plus élevée qu'ils ont accomplie plus de cinquante pourcent (50%) du temps au cours de l'année entre le 1er mai et le 30 avril suivant.
- 17.08 La rémunération pour la période de congés annuels est remise au salarié avant son départ, en autant que les formules nécessaires ont été complétées et remises au directeur du service au moins trois (3) semaines avant le départ. L'année de référence se calcule du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.

SS RY

ARTICLE 17 - CONGES ANNUELS

(Suite)

- 17.09 La période de congé annuel pour chacun est fixée entre le 1er mai et le 1er octobre, au choix du salarié et suivant son ancienneté et acceptée conjointement par le chef de service et le directeur du personnel. Toutefois, le salarié qui désire prendre son congé annuel en dehors de la date prévue peut le faire après entente avec le supérieur immédiat.
- 17.10 Un salarié qui est absent par maladie ou accident de travail et qui n'est pas rétabli au commencement de la période prévue pour son congé annuel, peut, s'il le désire, remettre son congé annuel à une date fixée entre lui et la Municipalité.
- 17.11 Si pour une raison ou pour une autre, un salarié quitte le service de la Ville, il a droit aux bénéfiques des jours de congé annuel accumulés à la date de son départ.
- 17.12 Afin de permettre aux salariés de manifester leur choix pour la période de congé annuel, le directeur du service affiche avant le 1er avril de chaque année une liste des salariés, indiquant le nombre de jours auxquels chacun a droit et la date d'entrée en service de chacun.
- Les salariés doivent avoir exprimé leur choix au 15 avril de chaque année.
- La liste définitive des congés annuels, déterminée par la Ville, doit être affichée au plus tard le 30 avril de chaque année.
- 17.13 Nonobstant les dispositions de l'article 17.10, aucune disposition de cette convention ne peut faire en sorte qu'un salarié absent pour cause de maladie, accident de travail ou autre raison permise par la convention collective, bénéficie d'avantages supérieurs à ceux dont il aurait bénéficié s'il avait été activement au travail pour les journées ouvrables comprises dans la période d'absence.

AS PJ

ARTICLE 18 - PLAN DE PENSION

18.01 La Ville maintient le "Régime de rentes" de retraite pour tous les salariés de la Ville de Saint-Hubert, selon les dispositions du règlement SH-38 ou tout autre accepté par les parties.

PR RZ

ARTICLE 19 - ASSURANCE COLLECTIVE

19.01

La Ville s'engage à maintenir en vigueur le plan actuel d'assurance-groupe ou tout autre plan accepté par les parties et à contribuer dans la proportion actuelle de cinquante pourcent (50%) au paiement de la prime et selon le mode de prélèvement hebdomadaire actuellement en vigueur. Il est entendu que la prime du plan salaire est assumée entièrement par la Ville.

BR RJ

ARTICLE 20 - TRAITEMENT EN CAS DE MALADIE

20.01 Sauf s'il s'agit d'accident de travail ou de maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions, tout salarié régulier assujéti à la présente convention bénéficie, en cas d'absence pour maladie, d'un salaire garanti en vertu de l'article 20.03 c) ainsi que du plan d'assurance-groupe et ce, aux conditions ci-après mentionnées.

20.02 Le 1er janvier de chaque année, six (6) jours d'absences maladie sont portés au crédit du salarié régulier. Ces jours sont payés au salarié qui a eu des absences dues à la maladie selon les principes énoncés à l'article 20.03 ou lui sont payés vers le 15 décembre de l'année en cours s'il n'a pas utilisé ou s'il n'a utilisé en partie seulement ses crédits.

Les crédits ne sont cependant pas payables dans le cas du salarié qui a été malade durant toute l'année.

Lorsque le salarié est à l'essai au 31 décembre de l'année courante le montant payable à titre de crédit maladie, est au prorata des semaines travaillées moins les montants déjà payés s'il y a lieu.

- 20.03
- a) Pour chacune des absences dues à la maladie, le salarié puise à même sa réserve de six (6) jours; il est ainsi rémunéré pour les première (1ère), deuxième (2ème) et troisième (3ème) journées ouvrables consécutives.
 - b) Pour chacune des absences dues à la maladie et qui dure plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, le principe posé à l'article 20.03 s'applique jusqu'à la troisième (3ème) journée ouvrable consécutive inclusivement: à compter de la quatrième (4ème) journée ouvrable d'absence consécutive, le salarié régulier reçoit l'indemnité prévue à l'article 20.03 c) ainsi qu'au plan d'assurance-groupe dans le cas d'invalidité à long terme.
 - c) Sous réserve de l'article 20.03, à compter de la quatrième (4ème) journée de maladie, le salarié reçoit de la Ville quatre-vingt-cinq pourcent (85%) du salaire qu'il recevait au début de l'invalidité et ce, pendant une durée de quinze (15) semaines après quoi s'il est encore malade il devient éligible aux prestations d'invalidité à long terme prévues au plan d'assurance-groupe.

RS

ARTICLE 20 - TRAITEMENT EN CAS DE MALADIE

(Suite)

20.04 Les dispositions ci-dessus ne doivent cependant pas faire en sorte que le salarié régulier absent pour cause de maladie reçoive plus que son plein salaire, compte tenu des prestations prévues pour l'assurance-groupe que la Ville pourrait appliquer et sujet aux déductions obligatoires selon la loi ou la convention collective. Les salariés s'engagent à signer toute procuration en faveur de la Ville qui aurait pour conséquence de réaliser les conditions stipulées ci-dessus au présent article.

20.05 La Ville exige de tout salarié qui se déclare malade pour une période de trois (3) jours et plus, la production d'un certificat médical. Comme condition de retour au travail, ce certificat médical doit être produit dès la troisième journée de maladie ou sur demande expresse du directeur du service dès la première journée et indiquer la date probable de retour au travail.

Dans tous les cas prévus au présent article, la Ville peut faire examiner le salarié par un médecin de son choix et aussi souvent que nécessaire.

De plus, le salarié qui a rendez-vous chez le médecin, doit aviser son supérieur au plus tôt.

20.06 Le médecin du salarié décide si l'absence est motivée et à quelle date le salarié rétabli doit reprendre son travail. En cas de conflit d'opinion entre le médecin de la Ville et le médecin du salarié, les deux (2) médecins en choisissent un troisième dont la décision est finale. Les honoraires du tiers médecin sont payés par la Ville. A défaut d'entente dans les trente (30) jours quant au choix du troisième médecin, le cas peut être soumis à l'arbitrage selon la procédure prévue à l'article 8.

20.07 Le salarié qui, au cours de sa maladie, doit s'absenter de son domicile pour une période de trois (3) jours et plus doit avertir le garage municipal de l'endroit où il peut être rejoint.

RR RJ

ARTICLE 20 - TRAITEMENT EN CAS DE MALADIE

(Suite)

- 20.08 Si un salarié réclame frauduleusement les bénéfices prévus ci-haut, il perd ceux qu'il aurait autrement droit et est passible de sanction disciplinaire.
- 20.09 La Ville conserve le privilège d'exiger à ses frais de tout salarié couvert par la présente convention, de subir un examen physique annuel complet, chez un médecin désigné à cette fin.

SS RJ

ARTICLE 21 - SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

- 21.01 Les parties s'entendent que le comité de relations de travail est habilité à discuter de tous cas portant sur la santé et sécurité au travail. Son but principal en est un de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.
- Pour atteindre son but, le comité doit utiliser toutes les lois et règlements traitant de la santé et sécurité et particulièrement, la loi sur la santé et sécurité au travail (loi 17).
- 21.02 La Ville doit fournir les moyens de protection et tout autre outillage, dans le but de protéger ses salariés contre les blessures et doit s'assurer que les salariés qui les utilisent, en connaissent le mode de fonctionnement. Elle munit sa machinerie mécanique d'une cabine pour protéger ses salariés contre les intempéries et le froid.
- 21.03 La Ville s'engage à fournir au besoin aux salariés des vêtements appropriés et nécessaires pour l'exercice de leur travail, suivant la liste qui apparaît à l'annexe "E" attaché à la présente convention pour en faire partie intégrante. Cependant, ils demeurent en possession de la Ville qui en assumera l'entretien. Toutefois, le salarié est tenu responsable de la perte des vêtements ou de l'outillage s'il ne le rapporte pas en temps.
- 21.04 Toute la machinerie et l'outillage sont examinés périodiquement par la Ville et doivent répondre aux exigences des lois et règlements mis en vigueur par le Ministère du Transport. Le salarié doit cependant informer par écrit la Ville de toutes déficiences, sur les formules appropriées.
- 21.05 Pour la sécurité des salariés, un constable doit être envoyé sur les lieux pour les travaux dangereux exécutés dans les rues là où la circulation est dangereuse.

SS RJ

ARTICLE 21 - SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

(Suite)

21.06 Accident de travail

Advenant le cas où un accident de travail se produit, la Ville doit porter secours au salarié accidenté et le cas échéant, le faire transporter à l'hôpital ou à la clinique, à ses frais.

La Ville s'engage également à verser au salarié accidenté, tout le salaire et les bénéfices dont il aurait eu droit pour la journée entière de son accident.

21.07 Dans le cas d'accidents subis ou de maladies contractées dans l'exercice de ses fonctions, ou à l'occasion de son travail, le salarié doit recevoir, durant la période d'incapacité temporaire, cent pourcent (100%) de son salaire net.

Le salaire net se définit comme étant le salaire brut du salarié dont on a déduit l'impôt fédéral et provincial ainsi que les montants prévus pour la Régie des rentes du Québec.

Durant cette période d'incapacité temporaire, la Ville verse, au salarié ainsi accidenté, le montant dû en vertu du premier alinéa, en y ajoutant les déductions courantes. La C.S.S.T. remet normalement à la Ville l'indemnité de salaire prévue dans ses règlements. Si le salarié recevait ce chèque, il le remettrait à la Ville.

On entend par période d'incapacité temporaire, la période s'étendant entre le moment de l'accident et le rétablissement complet, ou de la période s'étendant entre le moment de l'accident et le moment où la C.S.S.T. fait rapport que le salarié souffre d'une incapacité permanente totale ou partielle, le rendant incapable de remplir ses fonctions.

Handwritten initials

ARTICLE 21 - SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

(Suite)

21.08 Advenant le cas où la Ville conteste les prétentions du salarié devant l'organisme gouvernemental approprié, le salarié doit accepter de rencontrer le spécialiste médical de la Ville, si demandé. Les frais sont alors à la charge de la Ville.

Il appartient alors à l'organisme concerné de décider s'il s'agit d'un accident de travail ou non.

21.09 Dans le cas de maladie ou d'accident de travail au cours de la convalescence, la Ville peut obliger un salarié à voir un spécialiste médical qu'elle recommande. Ce spécialiste est alors payé par la Ville. Si le salarié est au travail, il ne perd pas de salaire pour cette visite. La Ville défraie les dépenses raisonnables encourues.

21.10 Diminutions de la capacité physique

Tout salarié dont les capacités sont diminuées par suite d'accident ou de maladie contractée au travail, mais qui demeure capable de remplir une fonction au service de la Ville, peut être rémunéré, après entente entre les parties, à un taux prévu à l'échelle de salaire à l'annexe "A".

AY RZ

ARTICLE 22 - FONCTION DE JURE OU TEMOIN

- 22.01 Tout salarié appelé à témoigner en dehors de ses heures de travail devant une cour de justice, pour le compte de la Ville, a droit aux heures de travail faites ou passées à ces endroits avec un minimum de trois (3) heures au taux de temps supplémentaire s'il est appelé à témoigner dans les limites de la Rive-Sud, et de quatre (4) heures minimum, s'il est appelé à témoigner en dehors des limites de la Rive-Sud.
- 22.02 Tout salarié appelé comme témoin par subpoena ou comme juré peut s'absenter avec traitement de son travail en conformité avec le bref d'assignation. Dans ces cas toutefois le salarié doit remettre à la Ville toute somme qui lui est versée par une tierce partie pour une telle comparution. De plus, le salarié doit aviser le Service des travaux publics, de son absence dès que possible.
- 22.03 Si un salarié reçoit un subpoena de la part du Syndicat dans un audition contre l'Employeur, le Syndicat doit d'abord s'être entendu avec la Ville pour réduire la quantité de témoins. S'il y a lieu qu'un nombre important soit convoqué, ils doivent venir au fur et à mesure seulement et sans paie.

RS RJ

ARTICLE 23 - BOURSES ET PERFECTIONNEMENT

- 23.01 La Ville désire encourager tous les salariés réguliers à se perfectionner et afin de promouvoir l'intérêt de ses salariés, la Ville convient d'offrir de rembourser des cours de perfectionnement selon les conditions suivantes:
- 23.02 Tout salarié régulier désirant suivre, dans une école ou université reconnue par le ministère de l'Education, un cours relié d'une façon ou d'une autre au poste qu'il occupe ou qu'il pourra occuper à l'emploi de la Ville et qui veut se voir rembourser ses frais de scolarité (livres et matériel exclus), doit au préalable, en faire la demande par écrit au Conseil municipal, deux (2) mois avant le début du cours.
- 23.03 La décision des membres du Conseil municipal est finale, sans appel et non sujet à grief. Sur approbation, le salarié reçoit 100% du coût facturé par cette maison d'enseignement reconnue, une fois qu'il a passé avec succès les examens officiels et obtenu un pourcentage d'au moins soixante pourcent (60%).
- 23.04 Le salarié inscrit à un cours de perfectionnement accepté par le Conseil municipal, doit suivre ces cours en dehors des heures régulières de travail et sans rémunération de la part de la Ville.

Le salarié qui quitte l'emploi de la Ville dans les deux (2) années qui suivent la fin desdits cours doit rembourser le montant ainsi reçu de la Ville selon le mode suivant et la Ville se réserve le droit de retenir ladite somme sur les chèques qui sont dus au salarié au départ:

- six (6) mois ou moins après la fin des cours: rembourser la totalité dudit montant;
- de six (6) à douze (12) mois après la fin des cours: rembourser la moitié dudit montant;
- de douze (12) mois à deux (2) ans après la fin des cours: rembourser le tiers dudit montant.

ARTICLE 24 - COMITE DES RELATIONS DE TRAVAIL ET DE SECURITE

24.01 Les parties conviennent d'établir un comité des relations de travail et de sécurité, composé de six (6) membres, dont trois (3) représentants de la Ville et trois (3) représentants du Syndicat. Le président du Syndicat et le directeur du service ou son représentant sont membres ipso facto de ce comité et inclus dans le nombre de six (6) membres.

Les nominations sont faites dans les dix (10) jours de la signature de cette convention.

24.02 Ce comité se réunit aussi souvent que nécessaire et habituellement une fois par mois, à date, heure et lieu convenus entre les parties.

24.03 Le comité des relations de travail peut étudier toutes les questions qui lui sont soumises par un de ses membres, à l'exception faite des griefs en cours. L'Employeur ou le Syndicat, selon le cas, doit soumettre sa réponse dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réunion où s'est discuté la ou les questions, en autant qu'il soit possible.

HR RZ

ARTICLE 25 - EVALUATION DES EMPLOIS

25.01 L'analyse, la description, l'évaluation et le classement de toute nouvelle fonction ou de toute fonction modifiée sont réalisés selon le "Manuel conjoint de classification des fonctions" constituant l'annexe "H" des présentes.

Il est convenu qu'à compter de la date de la signature de cette convention, les descriptions, les évaluations et le classement de toutes les fonctions apparaissant au "Manuel conjoint de classification des fonctions" demeurent inchangés, sauf dans les cas prévus à l'Annexe "C".

25.02 Si un salarié prétend qu'une modification de son travail apportée par la Ville a pour effet de changer l'évaluation de la fonction à laquelle il est présentement assigné ou qu'elle justifie une nouvelle assignation, le salarié concerné peut formuler une demande de révision de l'évaluation de son emploi au Comité conjoint d'évaluation par l'entremise du Comité syndical. Le fardeau de la preuve incombe alors au Syndicat.

25.03 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de la Ville de définir le contenu des emplois.

La Ville reconnaît aussi qu'elle doit définir le contenu des emplois selon le travail accompli par le salarié ou qu'il est tenu d'accomplir, à la demande de la Ville.

25.04 Pour tout nouvel emploi ou pour tout emploi modifié par la Ville après l'évaluation en vigueur et dont la modification a pour effet d'influencer l'évaluation suffisamment pour changer de classe, la Ville fera parvenir, dans les vingt (20) jours ouvrables de la création ou de la modification, copies suffisantes de la description et de l'évaluation.

L'assignation à ce nouvel emploi ou à l'emploi modifié est faite en conformité avec les dispositions de la convention collective.

SS RJ

ARTICLE 25 - EVALUATION DES EMPLOIS

(Suite)

- 25.05 Dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent, le Syndicat doit faire parvenir à la Ville son acceptation, son refus ou ses demandes de renseignements supplémentaires.
- 25.06 Après réception par la Ville de la réponse du Syndicat prévue à l'article 28.05, la Ville s'engage à rencontrer le Comité conjoint d'évaluation dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent, afin de discuter les points en litige, s'il y a lieu.
- 25.07 Si dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception de la proposition patronale, le Syndicat n'a pas contesté la description et l'évaluation, le tout est considéré comme accepté.
- La Ville fait alors parvenir au Syndicat la description et l'évaluation officielles en copies suffisantes.
- 25.08 Le salarié qui est requis par la Ville de n'exécuter qu'une partie des tâches caractéristiques d'une description d'emploi est considéré comme accomplissant l'emploi.
- 25.09 Les annexes sont corrigées et constamment mises à jour en tenant compte de la création, abolition et modification des emplois.
- 25.10 Nonobstant toute autre disposition du présent article, la Ville se réserve le droit de mettre en vigueur un nouvel emploi et son classement avant d'avoir discuté avec le Syndicat au Comité conjoint d'évaluation. Toutefois, si cela se produit, la Ville remet au Syndicat, dans les vingt (20) jours ouvrables de cette mise en vigueur, la description et l'évaluation de l'emploi et le Syndicat conserve tous ses droits de regard conformément au présent article.

RA RJ

ARTICLE 25 - EVALUATION DES EMPLOIS

(Suite)

25.11 Comité conjoint d'évaluation

La Ville convient d'accorder une absence autorisée sur le temps de travail régulier à trois (3) salariés qui sont choisis par le Syndicat pour siéger à son Comité conjoint d'évaluation. Ces salariés doivent au préalable avoir complété la formule d'avis d'absence prévue à cet effet. Ces salariés bénéficient des avantages ci-après énumérés durant la période d'évaluation des tâches, à savoir:

- a) ces salariés accumulent toute ancienneté à laquelle ils ont normalement droit;
- b) ces salariés reçoivent de la Ville, leur taux régulier de salaire, basé sur une semaine normale de travail;
- c) ces salariés retournent à leur emploi régulier lorsque leur travail auprès du Comité conjoint d'évaluation est terminé.

25.12 Toute rencontre entre les parties au sein du Comité conjoint d'évaluation fait l'objet d'un procès-verbal dressé par la Ville.

25.13 Le rôle du Comité syndical est, en Comité conjoint, de discuter, de refuser ou d'accepter tout ce qui a trait à l'évaluation des emplois.

25.14 La Ville accorde une absence avec paie à un salarié choisi par le Syndicat pour effectuer des enquêtes relatives aux problèmes d'évaluation. Ce salarié doit, au préalable, avoir complété la formule d'absence prévue à cet effet.

RS RZ

ARTICLE 25 - EVALUATION DES EMPLOIS

(Suite)

25.15 Le reclassement d'une fonction dans un groupe inférieur de traitement n'entraîne pas pour le salarié de baisse de son taux régulier de salaire au cours de la présente convention et ceci, sauf pour les salariés temporaires ou les salariés travaillant en fonction supérieure. Toutefois, les augmentations de salaire annuelles servent à réduire et/ou éliminer les différentiels spéciaux.

25.16 Procédure d'arbitrage

Nonobstant les dispositions de l'article "Procédure de griefs", il est convenu que tout désaccord entre les parties quant à la description, aux résultats de l'évaluation ou de la réévaluation est référé par l'une ou l'autre des deux (2) parties à un arbitre unique dans les trente (30) jours ouvrables de la dernière rencontre ou de la confirmation, par écrit, de la position patronale. Cette référence doit faire mention des points en litige quant à la description et/ou quant au(x) facteur(s) en litige ainsi que le règlement demandé avec copies de ceci à l'autre partie.

Une erreur technique ou d'écriture dans la soumission écrite d'un grief ne l'invalide pas.

25.17 Pour la durée de la convention collective, M. Paul Imbeau agit comme arbitre aux fins de l'application du présent article. Si l'arbitre ne peut agir, les parties tentent conjointement de s'entendre pour nommer un substitut, à défaut de quoi, les parties demandent au ministère du Travail et de la main-d'oeuvre, de désigner d'office une tierce personne pour remplir cette fonction.

25.18 S'il est établi lors de l'arbitrage qu'un élément d'un emploi affectant l'évaluation n'apparaît pas dans la description bien que le salarié l'accomplisse, l'arbitre a mandat pour ordonner à la Ville d'inclure cet élément dans la description.

ARTICLE 25 - EVALUATION DES EMPLOIS

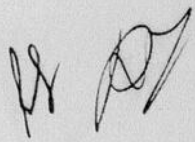
(Suite)

- 25.19 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à l'application du plan d'évaluation quant aux facteurs en litige qui lui sont soumis et à la preuve présentée. Il n'a aucun pouvoir pour prendre des décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent le plan d'évaluation. La décision est finale et lie les parties. Les honoraires sont payés à parts égales par les parties.
- 25.20 Toute erreur d'arithmétique ou de copie dans la préparation des descriptions d'emploi et leur évaluation ou réévaluation de même que dans la classification ou le taux horaire est corrigé conformément aux dispositions du système d'évaluation ou de l'annexe salaire.
- 25.21 Les délais prévus au présent article sont de rigueur. Ils peuvent cependant être prolongés sur demande et avec le consentement écrit des deux parties.

RS [Signature]

ARTICLE 26 - DROIT ACQUIS

26.01 Les avantages existants et non prévus dans les conventions collectives antérieures en faveur des salariés non compris dans la présente convention sont maintenus à moins qu'ils ne soient contraires à un article de la convention.



ARTICLE 27 - FUSION

27.01 Dans l'éventualité d'une fusion volontaire de la Ville avec toute autre ville, la Ville s'engage à assurer la sécurité d'emploi et tous les droits des salariés couverts par la présente convention. Toutefois, la Ville convient le cas échéant, de négocier au préalable avec le Syndicat, les modalités selon lesquelles le ou les nouveau(x) employeur(s) doit (doivent) s'engager à respecter les dispositions de la présente convention.

SS [Signature]

ARTICLE 28 - ALLOCATION D'AUTOMOBILE

28.01 Tout salarié appelé par la Ville à se servir de son automobile régulièrement dans l'exercice de ses fonctions, reçoit une allocation de \$210.00 par mois pour défrayer ses coûts. Lesdits salariés doivent s'assurer sur la base "Plaisir et affaires" et doivent fournir à la Ville une pièce justificative à cet effet.

Si le salarié est absent pour raison de maladie pour une durée de plus d'un mois (30 jours), aucune allocation ne lui est versée pour la période d'absence excédant ce dit mois. Si l'absence survient pendant le mois et est supérieure à un mois, ladite partie est calculée au pro rata et cette partie d'allocation ne lui est pas payée.

28.02 Tout salarié appelé par la Ville à se servir de son automobile occasionnellement, reçoit 16¢ du kilomètre (25¢ du mile) avec un minimum de \$2.00 par sortie et selon le plus avantageux des deux.

ARTICLE 29 - ANNEXES

29.01 Les annexes font partie intégrante de la présente convention collective.

HS RJ

ARTICLE 30 - RETROACTIVITE

- 30.01 La Ville convient de remettre aux salariés dans les trente (30) jours qui suivent la date de la signature de la présente convention le montant de la rétroactivité due par suite des ajustements de salaire et de l'allocation automobile et ce, rétroactivement au 1er janvier 1981.
- 30.02 Pour 1981, la rétroactivité est payée par un montant forfaitaire équivalent à 12.4% du taux horaire de chaque classe payée en 1980 multiplié par le nombre d'heures travaillées. Les heures en temps supplémentaire sont payées mais au taux régulier. La rétroactivité est payée aux salariés travaillant encore pour la Ville à la signature.
- 30.03 Les salariés saisonniers bénéficient de la rétroactivité conformément au présent article et sous réserve de l'article 4.07 (soit la différence entre quatre-vingt-dix pourcent (90%) du taux horaire de la fonction qu'il a accompli et le taux horaire déjà payé.)
- 30.04 Les salariés qui ont été malades ou accidentés depuis le 1er janvier 1981, ont droit au différentiel monétaire entre ce qu'ils ont reçu de la Ville et ce qu'ils auraient reçu par la présente convention.

RS. *[Signature]*

ARTICLE 31 - DUREE DE LA CONVENTION

- 31.01 La présente convention collective entre en vigueur à la signature pour se terminer le 31 décembre 1984.
- 31.02 Durant les négociations, les dispositions de la présente convention collective s'appliquent jusqu'à la mise en vigueur de la nouvelle convention collective de travail.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Saint-Hubert ce quinzième jour du mois de février 1982.

SYNDICAT DES COLS BLEUS DE
VILLE DE SAINT-HUBERT

[Signature]

Roger Bidanger

Michel Lapina

[Signature]

VILLE DE SAINT-HUBERT

[Signature]

[Signature]

Richard Gato

Sydney Pladen

ANNEXE "A"

ECHELLE DES SALAIRES

Les parties conviennent que l'échelle des salaires horaires apparaissant ci-dessous s'applique à compter de la date suivante:

<u>CLASSE</u>	<u>FONCTIONS</u>	<u>SALAIRE (*)</u> 82-01-01 Echelon = \$0.145
1	Préposés aux parcs et terrains de jeux (90% de \$9.42)	\$9.42
2	Gardien Journalier Concierge Commis-Messager	9.565
3		9.71
4	Préposé entrepôt et outillage	9.855
5	Homme d'entretien (équipement et espaces récréatifs)	10.00
6	Chauffeur-Opérateur "C" Aide-mécanicien	10.145
7		10.29
8		10.435
9	Ouvrier (aqueduc et égouts) Chauffeur-Opérateur "B"	10.58
10		10.725
11	Homme d'entretien (station pompage, aqueduc et égouts) Mesuisier Chauffeur-Opérateur "A"	10.87
12		11.015
13		11.16
14	Homme de métiers spécialisés "A" Plombier Mécanicien	11.305

(*) Sujet à revision selon la formule d'indexation suivante

48 R1

ANNEXE "A" (suite)

MAINTIEN DU POUVOIR D'ACHAT:

- à) Afin de maintenir le pouvoir d'achat moyen des salariés manuels, la Ville indexe le taux horaire moyen en se référant à l'indice des prix à la consommation (IPC) dans la région de Montréal. Cependant, cette formule s'applique en autant que l'IPC augmentera d'un pourcentage plus élevé que le pourcentage d'augmentation de salaire accordé sur le taux horaire moyen pour la même période. A cette fin, les définitions suivantes sont utilisées:
- IPC 82 Pourcentage d'augmentation de la moyenne arithmétique des indices mensuels des prix à la consommation publiés sur la base 1971 = 100 par Statistique Canada pour la région de Montréal, pour les mois de janvier à décembre 1982, par rapport à 234.2 qui est la moyenne arithmétique des indices mensuels des prix à la consommation pour les mois de janvier à décembre 1981 publiés par Statistique Canada sur la base 1971 = 100 pour la région de Montréal.
 - IPC 83 Pourcentage d'augmentation de la moyenne arithmétique des indices mensuels des prix à la consommation publiés sur la base 1971 = 100 par Statistique Canada pour la région de Montréal, pour les mois de janvier à décembre 1983, par rapport à la moyenne arithmétique des indices mensuels des prix à la consommation pour les mois de janvier à décembre 1982 publiés par Statistique Canada sur la base 1971 = 100 pour la région de Montréal.
 - IPC 84 Pourcentage d'augmentation de la moyenne arithmétique des indices mensuels des prix à la consommation publiés sur la base 1971 = 100 par Statistique Canada pour la région de Montréal, pour les mois de janvier à décembre 1984, par rapport à la moyenne arithmétique des indices mensuels des prix à la consommation pour les mois de janvier à décembre 1983 publiés par Statistique Canada sur la base 1971 = 100 pour la région de Montréal.
- indice compensable 82: IPC 82 moins 9.02%
 - indice compensable 83: IPC 83 moins 9.00% minimum
 - indice compensable 84: IPC 84 moins 9.00% minimum

RR 27

ANNEXE "A" (suite)

MAINTIEN DU POUVOIR D'ACHAT: (suite)

- b) Dans les trente (30) jours de la parution de l'indice, le salarié encore en poste au 31 décembre 1982, au 31 décembre 1983 et au 31 décembre 1984 reçoit un montant forfaitaire égal au produit de la formule d'indexation multiplié par le nombre d'heures travaillées durant l'année précédente et ceci, calculées au taux régulier.
- c) Au 1er janvier 1983, au 1er janvier 1984 et au 1er janvier 1985, les taux horaires prévus à l'Annexe "A" sont augmentés du produit obtenu par l'application de la formule d'indexation de l'année précédente.
- d) Les calculs de la croissance des prix sont faits à quatre (4) décimales. Si la troisième et la quatrième sont égales ou supérieures à 50, la deuxième décimale est arrondie à la décimale supérieure. Si les troisième et quatrième décimales sont inférieures à 50, la deuxième décimale est arrondie à la décimale inférieure.
- e) Les calculs du montant horaire de compensation en application de la formule d'indexation sont faits à deux (2) décimales. Si la deuxième décimale est égale ou supérieure à 5, elle est arrondie à la décimale supérieure. Si la deuxième décimale est inférieure à 5, elle est arrondie à la décimale inférieure.
- f) Pour les fins de l'intégration prévue au paragraphe c) précédent, le montant horaire établi selon le paragraphe e) est arrondi à l'unité supérieure si la décimale est supérieure à 5, ou à l'unité inférieure si elle est inférieure à 5.
- g) L'indice des prix à la consommation (IPC) dans la région de Montréal et dont il est question dans cette annexe est l'indice d'ensemble tel que révisé en octobre 1978.
- h) Advenant que Statistique Canada modifie la base de compilation ou de publication des indices des prix à la consommation pour la région de Montréal, les indices révisés qui seront publiés servent de base aux calculs de la croissance prévus à l'alinéa d) ci-dessus.

Mr. RJ

ANNEXE "B"

LISTE DES VETEMENTS ET ARTICLES FOURNIS PAR LA VILLE

1) DIVISION DES TRAVAUX PUBLICS

a) A chacun des salariés

- 1 Pantalon imperméable
- 1 Veston imperméable
- 1 Casque de pluie
- 1 Casque protecteur (avec couvre-oreilles pour l'hiver)
- 1 Paire de rainettes
- 1 Paire de gants de coton
- 1 Paire de gants de cuir pour l'été
- 1 Paire de gants de cuir pour l'hiver
- 2 Paires de salopettes
- 1 Paire de bottines avec cap d'acier (Salarié régulier)

b) Au besoin avec approbation du supérieur immédiat et sur réception d'un jeton

- 1 Paire de gants de caoutchouc
- Lunettes de sécurité
- Masque filtreur
- Tablier de caoutchouc
- Veston de sécurité
- Costume de motoneigiste
- Paire de bottes à cuisse
- Bottines (travaux asphalte)

2) SECTION BATIMENTS, PARCS ET TERRAINS

a) A chacun des salariés

Même que la Division des Travaux Publics

b) Au besoin avec approbation du supérieur immédiat et sur réception d'un jeton

- Gants de caoutchouc
- Lunettes de sécurité
- Paire de bottes à cuisse

HR. RZ

ANNEXE "B"

3) SECTION ENTRETIEN MECANIQUE

a) A chacun des salariés

- 1 Imperméable
- 1 Casque de pluie
- 1 Casque protecteur (couvre-oreilles hiver)
- 1 Paire de rainettes
- 1 Paire de gants de caoutchouc
- 1 Paire de gants de coton
- 1 Paire de gants de cuir pour l'été
- 1 Paire de gants de cuir pour l'hiver
- 1 Paire de lunettes de sécurité
- 9 Salopettes
- 1 Paire de bottines avec cap d'acier (Salarié régulier)

b) Au besoin avec approbation du supérieur immédiat et sur réception d'un jeton

- Gants de soudeur
- Gants d'amiante
- Habit de soudeur
- Masque de soudeur
- Sarreaux

c) Deux (2) habits de motoneigiste sont en disponibilité à l'atelier mécanique.

Dans le cas où des pièces et/ou des outils sont perdus, volés ou endommagés, le salarié est tenu de les rembourser à ses propres frais, à moins qu'il puisse démontrer au Directeur des Travaux Publics que la perte, le vol et l'endommagement des articles en question n'est pas dû à sa négligence ou à sa maladresse. Le salarié régulier doit aussi porter sa paire de bottines avec cap d'acier.

RS. [Signature]

ANNEXE "C"

DESCRIPTION D'EMPLOI ET PLAN D'EVALUATION

Le système de classification des emplois manuels du secteur municipal pour la Ville de Saint-Hubert signé le 4 octobre 1973, avec les modifications du 13 février 1975 et les descriptions d'emploi apparaissant à l'intérieur du système de classification des emplois font partie intégrante de la convention collective.

Cependant, les parties conviennent de changer le titre "d'Homme de métiers spécialisés "B" pour celui de "Plombier" (à la page 54 du Manuel). Les parties s'entendent pour maintenir tel que décrit au Manuel, la description, l'évaluation et la classification de cette fonction.

Les parties s'entendent aussi pour changer le titre "d'Homme d'entretien général (à la page 68 du Manuel) pour celui de "Menuisier". De même, elles conviennent de maintenir la description, l'évaluation et la classification existantes de cette fonction.

RR RZ

ANNEXE "D"

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE D'UNE PART:

VILLE DE SAINT-HUBERT

ET D'AUTRE PART:

SYNDICAT DES COLS BLEUS DE
VILLE DE SAINT-HUBERT

Considérant que le poste d'homme d'entretien d'équipements et d'espaces récréatifs est classé cinq (5);

Considérant que cette classification tient compte de certaines particularités dans la variété des tâches accomplies par ceux qui occupent actuellement ce poste;

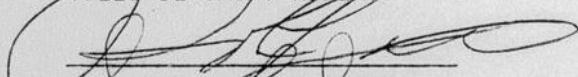
Considérant que cet état de fait ne représente plus la réalité;

Les parties s'entendent pour que les salariés occupant ce poste à la signature de la convention collective conservent tous leurs droits et privilèges tant et aussi longtemps qu'ils occuperont ce poste et maintiennent leur classe cinq (5) et font tous les travaux demandés sans changer de taux.

Pour les nouveaux salariés embauchés, mutés à ce poste après la signature de la convention, ceux-ci sont classifiés à la classe deux (2). Tels salariés jouissent de tous les avantages de la convention et plus particulièrement, le droit à la rémunération la plus avantageuse lorsqu'ils accomplissent temporairement les tâches d'un poste de rémunération supérieure.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Saint-Hubert
ce quinzième jour du mois de février 1982.

SYNDICAT DES COLS BLEUS DE
VILLE DE SAINT-HUBERT

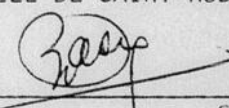


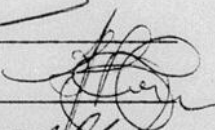
Roger Béliveau

Marcel Royon

Jeanne Royon

VILLE DE SAINT-HUBERT





Raymond Stedje

ANNEXE "E"

Systeme de classification, Emplois Manuels.

hh rh

1422-5

--	--	--	--	--

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-15654-05			
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-05-15	85-06-04				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des cols bleus de Ville St-Hubert 1259 rue Berri suite 600 Montréal, Québec H2L 4E7	<input type="checkbox"/> Déposant La Ville de St-Hubert 7500 Ch. Chambly St-Hubert, Québec J3Y 3S6
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Service du personnel Att: Raymond Gladu 5900 Boul. Cousineau St-Hubert, Québec J3Y 7K8	Région <u>06-06</u> Activité <u>9510(11)</u> Affiliation <u>9</u>

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

 1
 2
 3
 4
 5
 6
 7
 8
 9
 10
 11

Voir au verso pour les codes →

Remarques

ENTENTE: Bouchard Gilles, Brosseau Daniel, Gagnon Gérard, Longtin Maurice, Chainey Jean-Louis, Harcourt Pierre.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /ms	85-06-14

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

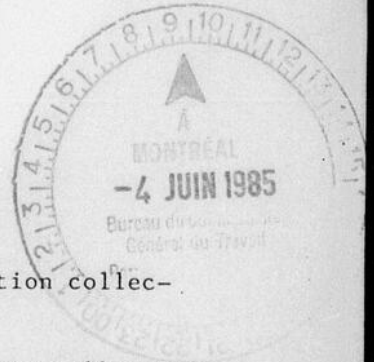
15654-05

86 salariés sont régis par
la convention collective

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: LA VILLE DE SAINT-HUBERT

ET: LE SYNDICAT DES COLS BLEUS DE VILLE DE SAINT-HUBERT



La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective prolongée depuis le 31 décembre 1984.

Sans préjudice aux demandes syndicales pour la prochaine convention collective, et nonobstant le contenu des différents statuts de salariés dans la prochaine convention collective, le syndicat accepte que les salariés dont les noms suivent n'aient pas le statut de salariés surnuméraires (4.06 de la convention collective référée plus haut) mais plutôt celui de salariés temporaires (4.05 de la convention collective référée plus haut) pour la durée du présent rappel:

BOUCHARD Gilles
BROSSEAU Daniel
GAGNON Gérard
LONGTIN Maurice
CHANEY Jean-Louis
HARCOURT Pierre

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes signent cette lettre d'entente à Saint-Hubert, ce quinzième jour du mois de mai 1985.

SYNDICAT DES COLS BLEUS DE
VILLE DE SAINT-HUBERT

VILLE DE SAINT-HUBERT

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

14225

Dépôt N°:

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-15654-05
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des Cols Bleus de Ville St-Hubert 1259 rue Berri suite 600 Montréal, Qué. H2L 4C7	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> La Ville de St-Hubert 7500 Ch. Chambly St-Hubert, Qué. J3Y 3S6

Unité de négociation

Modification des articles 15.04 et 17.05 de la convention
Ajout des articles 12.12, 12.13, 12.14, 12.15 à la convention.

Région	Activité	Affiliation
06-06	9510 (11)	9

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Ville de Saint-Hubert
Att: Directeur du Personnel
5900 Boul. Cousineau
St-Hubert, Qué.
J3Y 7K8

Pour le commissaire/général du travail

Signature

Date

Monique Bureau

82-04-20

Pour renseignements

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

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

m.s.

LETTRE D'ENTENTE

H2 001 15 11 86

INTERVENUE ENTRE

LA VILLE DE SAINT-HUBERT

ET

LE SYNDICAT DES COLS BLEUS DE VILLE DE SAINT-HUBERT

Les parties conviennent que les articles 15.04 et 17.05 de la convention collective, intervenue le 15 février 1982, sont modifiés pour se lire comme suit:

- 15.04 Dans les cas prévus à l'article 15.01 paragraphes 3 et 6, le salarié peut s'absenter de son travail lorsque les circonstances l'exigent pour une période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, mais sans paie ou utiliser pour cette circonstance cinq (5) jours de congés annuels qui lui sont soustraits lors de sa prochaine période de congés annuels ou temps accumulé, après en avoir avisé le directeur du service.
- 17.05 Après huit (8) ans de service, à quatre (4) semaines de congé annuel, payées à son taux de salaire régulier, pour un maximum de trois (3) semaines consécutives.

De plus, les parties conviennent d'ajouter les articles suivants à cette même convention.

12.12 Primes:

Les salariés dont les heures régulières de travail sont situées entre seize (16) heures et sept (7) heures en sus de la rémunération prévue à leur fonction recevront une prime de 40¢ l'heure en dédommagement. Cette prime de quart ne s'applique pas en temps supplémentaire.

12.13 Tout salarié qui est nommé comme tel par la Ville et agit comme chef d'équipe, reçoit en plus de son salaire horaire prévu à l'Annexe "A", une prime de 60¢ l'heure. Cette prime n'est pas payée aux taux de temps et demi ou double.

12.14 Une prime de trois (3) échelons l'heure en plus du salaire prévu à l'Annexe "A" est accordée à tout salarié qui exécute les tâches suivantes:

- débouche, vidange et lave les puisards des rues, les regards et conduits d'égoûts, nettoie les ponceaux, remplace les couvercles de puisards, des regards et opère le balai mécanique.

.../2

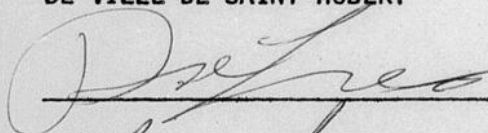
ls. *RL*

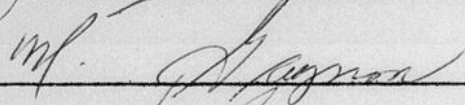
LETTRE D'ENTENTE (Suite)

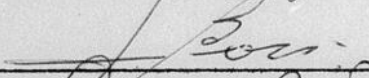
12.15 La Ville verse 150 \$ par année au mécanicien dont la valeur du coffre d'outils est de 1 000\$ et plus.

Signée à Saint-Hubert, ce 11 mai 1982

SYNDICAT DES COLS BLEUS
DE VILLE DE SAINT-HUBERT

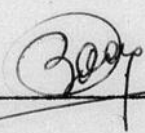


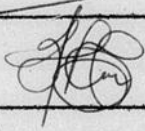
M. 

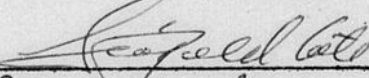


Serge Belanger

VILLE DE SAINT-HUBERT







Raymond Staden

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	4 <input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-15654-05
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	V. Détails	82-06-15				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Cols bleus de Ville St-Hubert 1259 rue Berri suite 600 Montréal, Québec H2L 4C7	<input type="checkbox"/> Déposant La Ville de St-Hubert 7500 Ch. Chambly St-Hubert, Québec J3Y 3S6

Unité de négociation

ENTENTE: Lettre No 3 signée 82-06-03
 ENTENTE: préposé aux stations de pompage et au réservoir signée 82-03-02
 ENTENTE: Aide-Section Mécanique signée 82-06-02
 ENTENTE: Exemples de tâches a accomplir signée 82-06-03

Région	06-06	Activité	9510(11)	Affiliation	9
--------	-------	----------	----------	-------------	---

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

Remarques

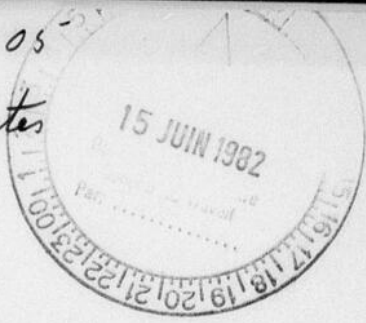
DEPOSANT: Ville Saint-Hubert
 Att: Raymond Gladu
 5900 Boulevard Cousineau
 Saint-Hubert, Québec
 J3Y 7K8

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Rosette David</i>	82-07-14

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

15654-05

4 ententes



LETTRE D'ENTENTE NO. 3

INTERVENUE ENTRE

LA VILLE DE SAINT-HUBERT
ET

LE SYNDICAT DES COLS BLEUS DE VILLE DE SAINT-HUBERT

Les parties conviennent que le système de classification des emplois manuels du secteur municipal tel que décrit et modifié aux annexes "C" et "E" de la convention collective intervenue le 15 février 1982 est modifié comme suit:

- La description d'emploi "Homme d'entretien, station de pompage, aqueduc et égouts" est remplacée par la description d'emploi "Préposé aux stations de pompage et au réservoir"; et dont copie est jointe à la présente pour en faire partie intégrante.

La rétroactivité en découlant concerne Messieurs Raymond Martin et Harold Brown, et elle consiste dans la différence de taux entre la classe 14 et la classe 11, cette rétroactivité s'applique pour les années 1981 et 1982 pour le total des heures ouvrables de chaque année (2080 heures).

- La description d'emploi "Aide-mécanicien (appareils motorisés) est remplacée par la description d'emploi "Aide - Section mécanique"; et dont copie est jointe à la présente pour en faire partie intégrante.

La rétroactivité de la prime pour les tâches aux boîtes de services et vannes de rue s'applique à M. Aimé Grenier pour les heures travaillées dans cette fonction depuis le 1er janvier 1982.

Le Syndicat a aussi convenu de retirer ses demandes de réévaluation pour les emplois suivants:

- Menuisier
- Apprenti-plombier
- Préposé aux bornes-fontaines
- Egoutier

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé cette lettre d'entente, à Saint-Hubert
ce 3-06-1982

SYNDICAT DES COLS BLEUS
DE VILLE DE SAINT-HUBERT

[Handwritten signatures of the Syndicat des cols bleus]

VILLE DE SAINT-HUBERT

[Handwritten signatures of the Ville de Saint-Hubert]

VILLE DE SAINT-HUBERT

TITRE: Préposé aux stations de pompage et au réservoir

NATURE ET CARACTERISTIQUES DE LA FONCTION:

Le travail du salarié s'effectue sous la surveillance du service des Travaux publics lequel aura la collaboration du Service du Génie pour les problèmes majeurs.

Le salarié reçoit ses directives verbalement ou par écrit.

Il est principalement tenu d'effectuer des rondes régulières, d'inspecter, de nettoyer, d'entretenir, installer et réparer les équipements et accessoires nécessaires au bon fonctionnement des stations de pompage d'eau potable et usée.

Il effectue de plus l'analyse de l'eau potable, vérifie la consommation journalière de la Ville, et fait rapport à son supérieur immédiat de toute anomalie rencontrée.

Il est habilité à lire des plans et à détecter les fuites possibles des réseaux d'aqueduc et d'égoûts.

EXEMPLE DE TACHES A ACCOMPLIR:

Complète et remplit tous les formulaires et rapports requis dans l'exercice de ses fonctions.

Conduit un véhicule motorisé afin de se déplacer d'un endroit à un autre.

Procède à la lecture de différents appareils tel que compteurs d'eau, voltmètre, pression, régulateurs, etc. que l'on retrouve dans les stations.

Voit à l'opération et signale toute réparation de diverses vannes d'aqueduc et divers appareils de contrôle.

Procède à la compilation des lectures des compteurs d'eau et fait rapport de toutes anomalies rencontrées.

Détecte les fuites sur les réseaux d'aqueduc et d'égoûts et fait rapport de toutes anomalies rencontrées.

Manipule et installe les produits chimiques nécessaires à l'opération des stations.

Effectue diverses analyses pour contrôler la qualité de l'eau potable.

A. F. D. S.

Préposé aux stations de pompage et au réservoir (Suite)

Présente un rapport journalier à son supérieur et copie au Service du Génie.

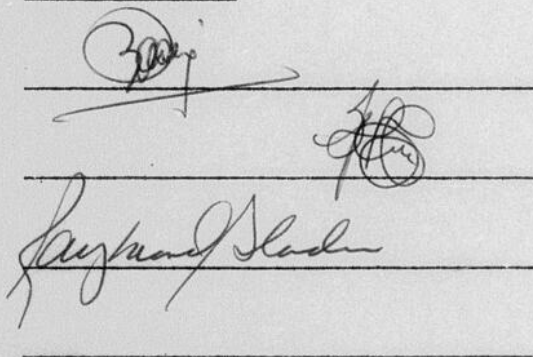
Accomplit toute autre tâche de même nature ou d'ordre général nécessitée par ses fonctions ou demandée par son supérieur.

NOTE: Il est entendu que la description d'une fonction reflète les éléments caractéristiques et nécessaires à l'évaluation de l'emploi identifié et ne doit pas être considérée comme une énumération détaillée et complète de toutes les tâches à accomplir.

EVALUATION:

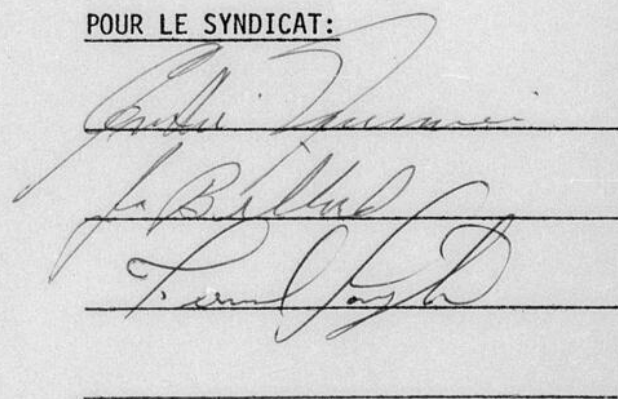
Facteurs:	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>	<u>7</u>	<u>8</u>	<u>9</u>
Pointage:	C-1.0	D-1.2	D-2.2	C-1.0	C-1.2	C-0.7	C-1.0	D-1.2	D-1.5
	<u>10</u>	<u>11</u>	<u>12</u>	= TOTAL		Classe			
	C-0.8	C-0.8	D-1.2	13.8		14			

POUR LA VILLE:



DATE: 02-03-82

POUR LE SYNDICAT:



DATE: 2 fév. 1982

VILLE DE SAINT-HUBERT

Titre: Aide - Section Mécanique

NATURE ET CARACTERISTIQUES DE LA FONCTION:

Travaux comportant l'aide nécessaire à l'homme de métier dans l'exécution de tâches simples se rapportant au métier.

Le travail s'accomplit sous surveillance immédiate et selon des directives précises. L'aide est tenu d'exécuter les tâches routinières, préparatoires, accessoires ou secondaires qui font partie de la spécialité de l'employé qu'il assiste, de façon à faciliter à ce dernier l'exercice de son métier. Le travail est apprécié ou vérifié par l'homme de métier.

EXEMPLES DES TACHES ACCOMPLIES:

- Aide à la préparation, à la mise au point, à l'installation d'organes mécaniques de divers appareils motorisés et électriques;
- Aide à enlever et à réinstaller les moteurs, carburateurs et transmissions; démonte et remonte les freins, différentiels, ressorts et autres mécanismes;
- Seconde l'homme de métier lorsqu'il s'agit de manipuler des objets lourds ou de retenir des pièces dans une position déterminée; lui fournit les matériaux et les outils dont il a besoin;
- Nettoie l'atelier de mécanique et l'outillage qui est utilisé; voit à l'entretien de cet outillage;
- Transporte les matériaux requis sur les lieux du travail;
- Aide à divers travaux de débosselage, de peinture et de soudure, et de mécanique;
- Exécute, à l'occasion, diverses tâches telles que: faire, s'il y a lieu, le plein d'essence, vérifie le niveau du lubrifiant dans le carter, la transmission, le différentiel; ajoute ou remplace, etc...;
- Veille au maintien de la quantité voulue d'eau dans le radiateur, la batterie, le lave-glace; ajoute, si nécessaire, l'antigel dans le radiateur;

.../2

A.F. Jg

Aide - Section Mécanique (Suite)

- Vérifie la pression d'air dans les pneus; change les roues; répare et pose les chaînes à neige, répare, s'il y a lieu, les crevaisons aux pneus;
- Lubrifie tout genre de véhicules ou d'appareils lourds et légers; autos, camionnettes, camions, niveleuses, tracteurs, tondeuses à gazon, etc...;
- Avertit son supérieur en cas de défauts majeures.

QUALITES REQUISES:

Connaissances:

- De l'outillage et des matériaux utilisés pour les travaux du métier.

Habilité:

- A comprendre les directives reçues et à les exécuter avec exactitude;
- A effectuer certaines opérations ou certains travaux simples du métier.

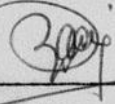
Degré minimum d'instruction et d'expérience:

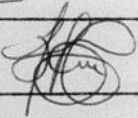
Instruction: Savoir lire, écrire et parler le français.

Expérience: Quelques expériences dans un travail analogue.

Note: Il est entendu que la description d'une fonction reflète les éléments caractéristiques et nécessaires à l'évaluation de l'emploi identifié et ne doit pas être considérée comme une énumération détaillée et complète de toutes les tâches à accomplir.

POUR LA VILLE:

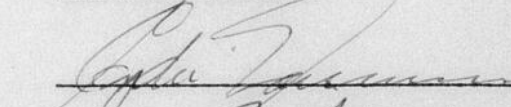


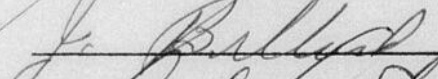


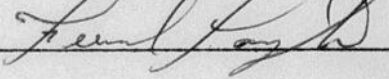
Laymond/Slater

DATE: 02-06-82

POUR LE SYNDICAT:







DATE: 2 Juin 1982

VILLE DE SAINT-HUBERT

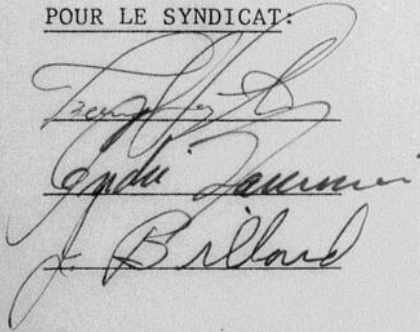
NOTE: Les parties conviennent qu'une prime d'un (1) échelon de plus que le salaire horaire prévu à l'Annexe "A" est accordée au salarié exécutant les tâches ci-après:

EXEMPLES DE TACHES A ACCOMPLIR:

- Conduit un véhicule automobile; s'assure du bon état de fonctionnement de son véhicule.
- Ferme ou fait fermer les valves sur la conduite principale et si nécessaire, interrompt le débit dans l'embranchement du service privé.
- Indique l'endroit au creuseur et donne les dimensions et la profondeur des coupes à pratiquer et voit à ce qu'elles soient bien intentionnées ou creuse manuellement si nécessaire.
- Décèle les fuites d'eau dans les rues ou terrains privés et identifie les troubles.
- Constate la nature des défauts, en détermine les causes et juge s'il y a matière à réparation, reconditionnement ou remplacement.
- Voit à l'entretien des boîtes de services résidentielles.
- Mesure et localise les boîtes de services et en fait les plans sur feuilles appropriées.
- Voit à se procurer de son supérieur immédiat les matériaux requis pour l'exécution des travaux.
- Avise les résidents de la rue s'il y a réparation, fermeture d'eau ou maintenance.

NOTE: Il est entendu que la description d'une fonction reflète les éléments caractéristiques et nécessaires à l'évaluation de l'emploi identifié et ne doit pas être considérée comme une énumération détaillée et complète de toutes les tâches à accomplir.

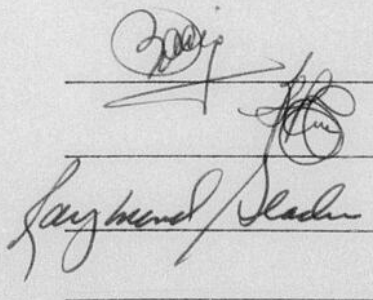
POUR LE SYNDICAT:



J. Billard

DATE: 3-06-82

POUR LA VILLE:



Raymond Pladeau

DATE: 03-06-82

14225

Dépôt N°:

--	--	--	--	--

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-15654-05
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	83-12-14	84-02-08				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Le Syndicat des Cols Bleus de Saint-Hubert 1259 rue Berri, suite 600 Montréal, Qué H2L 4C7	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant La Ville de St-Hubert Att.: M. Raymond Gladu 5900 boul Cousineau Saint-Hubert, Qué J3Y 7K8

Unité de négociation

ENTENTE: Partage des coûts de plan d'assurance-collective

Région	06-06	Activité	9510 (11)	Affiliation	9
--------	-------	----------	-----------	-------------	---

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'association et l'adresse de l'employeur doivent se lire: **Le Syndicat des Cols Bleus de Ville St-Hubert et 7500 Ch. Chambly, St-Hubert.** Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Odette McMullen /sg *Odette McMullen*

84-02-27

Pour renseignements

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

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

RECHERCHE

15654-05

94 salariés sont régis par la convention collective

LETRE D'ENTENTE

ENTRE: LA VILLE DE SAINT-HUBERT
 ci-après désignée comme "l'employeur"

ET: LE SYNDICAT DES COLS BLEUS DE SAINT-HUBERT
 ci-après désigné comme "le syndicat"

'84 FEB - 8 14 40

PARTAGE DES COÛTS DU PLAN D'ASSURANCE COLLECTIVE

Compte tenu de l'accord de contrat des assurances collectives pour les années 1983 et 1984 à la compagnie S.S.Q., Mutuelle d'assurance-groupe; les parties conviennent du partage des coûts du plan pour les années 1983 et 1984, comme suit:

"Les coûts du régime d'assurance-salaire des employés actifs et du régime d'assurance-vie des employés retraités sont défrayés entièrement par la Ville. Les coûts des autres régimes sont partagés à parts égales entre la Ville et les employés, étant précisé que la cotisation des employés s'applique en premier lieu à défrayer le coût du régime d'assurance-vie. Tout solde, le cas échéant, est appliqué au régime d'assurance-vie des personnes à charge et du régime d'assurance-maladie et dentaire."

De plus, le syndicat accepte le plan d'assurance collective tel que décrit aux polices no 66780 et 66781, émises par la S.S.Q., Mutuelle d'assurance-groupe.

De même, les parties conviennent de renouveler la lettre d'entente du 26 août 1980 quant à la ristourne consentie par la Commission d'assurance-chômage.

La présente lettre d'entente prévaut sur toutes dispositions similaires ou contraires quant au partage des coûts et prévus dans la convention collective actuelle.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes, par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés, ont apposé leurs signatures, à Saint-Hubert. le 14 décembre 1983

SYNDICAT DES COLS BLEUS DE SAINT-HUBERT

VILLE DE SAINT-HUBERT

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]

DÉPÔT 1422

Dépôt N°:

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances N-13654-05
Date	Signature: 81-04-28 Réception: 81-05-05	Durée: Du _____ Au _____ Nombre de salariés régis par la convention collective: _____

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des Cole Bleus de Ville St-Hubert 1259 rue Berri, suite 600 Montréal, Qué H2L 4G7	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> La Ville de St-Hubert 7500 Ch. Chambly St-Hubert, Qué J3Y 3S6

Unité de négociation

Entente: Appendice "E" Echelle de salaires

LE COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL

Région	Activité	Affiliation
05-06	9510 (11)	9

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

 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes →

Remarques	Pour le commissaire général du travail				
DEPOSANT: Ville de St-Hubert Att.: M. Raymond Gladin 5900 boul. Cousineau St-Hubert, Qué J3Y 7K8	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 70%;">Signature</td> <td style="width: 30%;">Date</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><i>Yves P. David</i></td> <td style="text-align: center;">81-05-13</td> </tr> </table>	Signature	Date	<i>Yves P. David</i>	81-05-13
Signature	Date				
<i>Yves P. David</i>	81-05-13				

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

LETTRE D'ENTENTE

'81 MAI -5 13 59

INTERVENUE ENTRE

LA VILLE DE SAINT-HUBERT

ET

LE SYNDICAT DES COLS BLEUS DE VILLE DE SAINT-HUBERT

Conformément aux dispositions de l'Appendice "E" de la convention collective signée le 8 mars 1979, quant à l'indexation, les parties conviennent qu'à compter du 1er janvier 1981, chacun des salaires correspondant à l'échelle de salaires en vigueur pour l'année 1979 après indexation, est augmenté de 11.32%, le tout correspondant au calcul suivant:

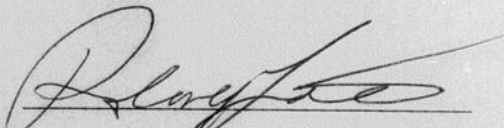
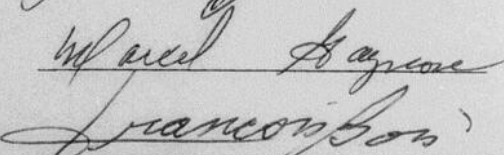
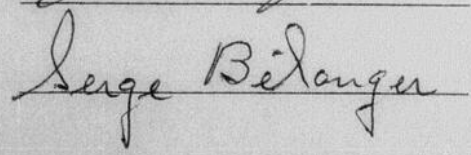
$$\frac{\text{Moyenne des indices 1980 (208.4) - Moyenne des indices 1979 (188.9)}}{\text{Moyenne des indices 1979 (188.9)}} = 10.32\%$$
 Variation de l'indice du coût de la vie


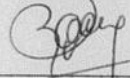
Variation de l'indice du coût de la vie (10.32%) (plus) + 1% : 11.32% Variation générale de l'échelle des salaires

Signée à Saint-Hubert, ce vingt-huitième jour du mois d'avril 1981.

SYNDICAT DES COLS BLEUS
DE VILLE DE SAINT-HUBERT

VILLE DE SAINT-HUBERT


Marcel Hagen

Francois Bon

Serge Belanger



Raymond Pladeu

APPENDICE "E"
ECHELLE DE SALAIRES

<u>CLASSE</u>	<u>FONCTIONS</u>	<u>SALAIRE REVISE APRES INDEXATION 01-01-81</u>
1		\$ 7.58
2	Gardien Journalier Concierge Commis-Messager	\$ 7.715
3		\$ 7.85
4	Préposé entrepôt et outillage	\$ 7.985
5	Homme d'entretien (équipement et espaces récréatifs)	\$ 8.12
6	Chauffeur-Opérateur "C" Aide-mécanicien	\$ 8.255
7		\$ 8.39
8		\$ 8.525
9	Ouvrier (aqueduc et égouts) Chauffeur-Opérateur "B"	\$ 8.66
10		\$ 8.795
11	Homme d'entretien (station pompage, aqueduc et égouts) Menuisier Chauffeur-Opérateur "A"	\$ 8.93
12		\$ 9.065
13		\$ 9.20
14	Homme de métiers spécialisés "A" Plombier Mécanicien	\$ 9.335

Handwritten signature and initials

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-15654-05
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	?	82-02-22				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des Coles Bleus de Ville St-Hubert 1259 rue Berri suite 600 Montréal, Qué. H2L 4C7	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant La Ville de St-Hubert Att: Raymond Gladu Dir. services du Personnel 5900 Boul. Cousineau St-Hubert, Qué. J3X 7K8

Unité de négociation

Pour être accepté comme entente nous demandons le nom de l'employeur et du syndicat ainsi que la date de signature sur chaque entente Retour 5 ententes.

Région	06-06	Activité	9510(11)	Affiliation	9
--------	-------	----------	----------	-------------	---

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

Veillez prendre note que dans votre dossier au ministère l'adresse de l'employeur figure comme suit: 7500 Ch. Chambly St-Hubert J3Y 3S6 Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Pamette David</i>	82-03-03

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

01422-5

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-15654-05
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des Cois Bleus de Ville St-Hubert 1259 rue Berri, ste 600 Montréal, QC. H2L 4C7	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> La Ville de St-Hubert 7500 Chemin Chambly St-Hubert, QC. J3Y 3S6

Unité de négociation

- Entente: Arrangements locaux

Région	06-06	Activité	9510 (11)	Affiliation	9
---------------	--------------	-----------------	------------------	--------------------	----------

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Déposant:
Ville de Saint-Hubert
Att: M. Raymond Gladu
Service du personnel
5900 boul. Cousineau
St-Hubert, QC.
J3Y 7K8

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Manon Garneau/dg

83-08-23

Pour renseignements

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

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

15659-05

BUREAU DE MONTREAL
GENERAL DU TRAVAIL
MONTREAL

'83 JUL 26 11 24

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: LA VILLE DE SAINT-HUBERT
ET: LE SYNDICAT DES COLS BLEUS DE LA VILLE DE SAINT-HUBERT

Les parties reconnaissent que les salariés embauchés en vertu des programmes provinciaux de création d'emplois temporaires, ne sont pas couverts par la convention collective intervenue le 15 février 1982, sauf pour les bénéficiaires prévus à l'article 15, congés spéciaux, à l'article 16, fêtes chômées, et la cotisation syndicale.

Le taux de salaire horaire est fixé à \$6.85 pour ces salariés, à raison de 40 heures de travail par semaine.

Les salariés embauchés en vertu de ces programmes s'occupent de:

- Grattage et peinture des bornes-fontaines.
- Lubrification et vérification de toutes les bornes-fontaines et de ses vannes.
- Identification et référence des bornes-fontaines.
- Localisation des vannes de rues et vannes de maisons.

En foi de quoi les parties aux présentes ont signé à Saint-Hubert ce 8^e jour du mois de juin 1983.

SYNDICAT

VILLE

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]



VILLE DE ST-HUBERT

5900, boul. Cousineau, St-Hubert
J3Y 7K8 (514) 676-7744

SERVICE DU GREFFE

M-15654-05

REÇU
1-MAI 1981

PAR.....

Séance régulière du conseil de ville de Saint-Hubert, tenue le lundi 6 avril 1981, à laquelle assistent les conseillers Edouard Coutu, Claude Poisson, Laurier Veilleux, Paulette Martineau-Quessy, Marcel Choquette, Yvon Campeau, Raymond Lampron, Philippe Dolen, Eugène Talbot, Yves Lemieux, Ginette St-Pierre et Laurent Doyon, sous la présidence de Son Honneur le maire Bernard Racicot.

81-308 RESOLUTION PERSONNEL - CONVENTION COLLECTIVE -
COLS BLEUS - INDEXATION 1980 - LETTRE
D'ENTENTE - APPROBATION ET DELEGATION
DE SIGNATURE

Dans le cadre de la convention collective des employés de métiers de Saint-Hubert;

Il est proposé par M. Laurier Veilleux
appuyé par M. Yvon Campeau

D'autoriser Son Honneur le maire et le greffier à signer, pour et au nom de la Ville, la lettre d'entente fixant l'échelle des salaires des employés de métiers au 31 décembre 1980 après l'intégration de l'indexation pour l'année 1980.

RESOLU A L'UNANIMITE

COPIE AUTHENTIFIEE
LE 8 AVRIL 1981

BERNARD HOULE, greffier

81 MAI - 8 15 23

R06-06
9510 (11)

15654-05-

66 salariés sont régis par
la Convention Collective

9510
1422

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : LA VILLE DE SAINT-HUBERT

ET : LE SYNDICAT DES COLS BLEUS
DE VILLE DE SAINT-HUBERT

EN FOI DE QUOI, les parties conviennent des dispositions suivantes:

Les préposés aux parcs et terrains de jeux (été/hiver) ne sont pas assujettis aux clauses nos. 4.01 c), 12.05, 13.00, 15.01, 15.02, 16.00 et 23.10 de la convention collective intervenue entre les parties le 8 mars 1979.

Le salaire de ces préposés est fixé à \$6.66 l'heure, rétroactif au 8 mars 1979 et se terminant à la date de signature de la prochaine convention.

La description d'emploi ci-jointe fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.

Signé à Saint-Hubert, le 10 juin 1980

SYNDICAT DES COLS BLEUS
DE VILLE DE SAINT-HUBERT

VILLE DE SAINT-HUBERT

[Signature]
[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]

'80 JUN 28 11 26

VILLE DE SAINT-HUBERT

DESCRIPTION D'EMPLOI

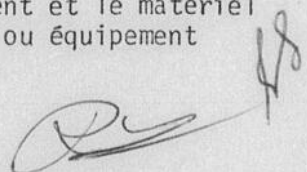
TITRE: Préposé aux parcs et terrains de jeux (Eté/Hiver)

NATURE ET CARACTERISTIQUES DE LA FONCTION:

Exécute des tâches routinières relatives à l'emploi. Le travail s'accomplit sous surveillance générale. Le titulaire reçoit des directives et des instructions précises et exécute son travail selon des procédures définies. Les cas litigieux sont soumis à son supérieur immédiat.

EXEMPLES DES TACHES A ACCOMPLIR:

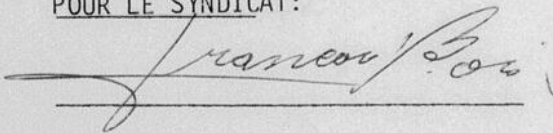
- Exécute divers travaux simples de peinture (bancs, poubelles, outillage) dans les chalets, répare les filets et cages. installe les amarrage des buts.
- Procède aux travaux de nettoyage et d'entretien des différents espaces récréatifs, des locaux (murs, planchers, vitres...), des accessoires et équipements qui lui sont assignés.
- Exécute divers travaux de préparation et d'entretien des jardins d'enfants et des terrains de balle, trace les lignes blanches sur les terrains de sports, étend la terre, passe le râteau.
- Ramasse les déchets, papiers, verres brisés, feuilles mortes et autres rebuts sur les terrains des parcs, allées, chemins.
- Exécute divers travaux de nettoyage et d'arrosage des patinoires et étangs glacés où il y a des patinoires.
- Après l'arrosage des patinoires et étangs glacés, draine les bornes-fontaines.
- Procède au dégagement du contour des bandes de patinoires, accès ou portes après l'enlèvement de la neige par le contracteur; déblaie et rend sécuritaires les entrées et accès aux chalets, soit à la pelle ou à l'aide de grattoir.
- Responsable de l'éclairage extérieur des parcs et terrains de jeux (ouverture et fermeture des lumières).
- Fournit aux organismes reconnus par la Ville, l'équipement et le matériel requis; fait rapport à son supérieur pour tout matériel ou équipement défectueux.

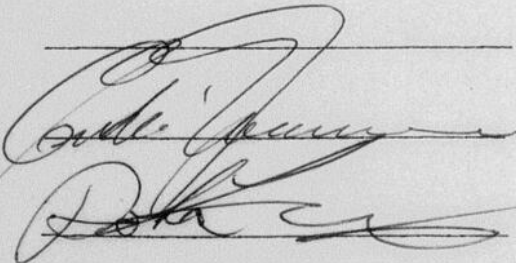


Préposé aux parcs et terrains de jeux (Eté/Hiver) (Suite)

- Répond au téléphone et renseigne le public sur les activités cédulées.
 - S'assure que les endroits fermés au public restent sous clé et que ceux qui entrent dans ces locaux en ont l'autorité et surtout se conforment aux exigences.
 - Dans les cas d'accident, donne les premiers soins et avertit le service de la police dans les cas graves. Donne les détails pertinents aux concernés seulement. Rédige un rapport à son supérieur en tout temps.
 - Par son exemple et ses directives, fait respecter les règlements en vigueur et le bon ordre.
 - Complète, au besoin, certains rapports statistiques.
- NOTE: Il est entendu que la description d'une fonction reflète les éléments caractéristiques et nécessaires à l'évaluation de l'emploi identifié et ne doit pas être considérée comme une énumération détaillée et complète de toutes les tâches à accomplir.

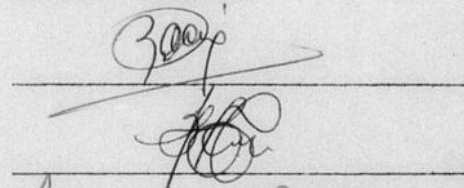
POUR LE SYNDICAT:

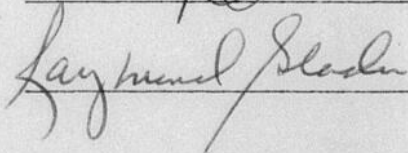




DATE: _____

POUR LA VILLE:





DATE: _____