

No.

165-97-01

NOM

Ville de l'Épiphanie

Handwritten scribble or signature

'82 FEB 15 14 10

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue entre

LA VILLE DE L'EPIPHANIE,

(ci-après appelée "la ville")

D'UNE PART,

-ET-

LE SYNDICAT DES EMPLOYES MUNICIPAUX DE L'EPIPHANIE,

(ci-après appelé "le syndicat")

D'AUTRE PART,

REÇU
MAR 29 1982
GESTION DES DOCUMENTS ET MICROFILM
MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA
MAIN-D'OEUVRE - QUÉBEC

1982 - 1983

1982 FEB 11 11 10
JSP

12-004

Microfilmé



Gouvernement du Québec
Ministère du travail et de la main-d'oeuvre
Analyse des conventions collectives

Code de transaction	A01 Numéro de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention	31	9
31 Renouvellement	3 1 0 2 8 7 9 5	8 2 0 2 1 5

IDENTITÉ

Carte	Nom de la partie patronale A03	A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	L'ÉPIPHANIE VILLE DE	8 3 1 2 3 1	8 2 0 2 0 3	9 5 1 0
A2				Employeur
A3	66 RUE NOTRE-DAME L'ÉPIPHANIE			
	Code postal: JOK 1J0	A10 Numéro d'accréditation: M16577001	A11 Nombre d'employés: 1000010	
Carte	Nom de la partie syndicale A09	A12 Code d'activité		
A4	SYND EMP L MUN DE L'ÉPIPHANIE	9 5 1 0		
A5		Convention		

sur 7 bureaux

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipalité	Région					
A13 01	A14 01	A15 13	A16 646	A17 6218	A18 061	A19 4	A20 00	A21 14	A22	A23 36
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale 04 Sentence arbitrale 05 Sentence arbitrale 99 Autre disposition	01 Un employé un établissement syndicat un certifié 02 Un employé un établissement plus un synd plus certifié 03 Un employé plus un établissement un synd plus certifié 04 Un employé plus un établissement un synd plus certifié 05 Plus employé un établissement un synd plus certifié 06 Plus employé plus un établissement un synd plus certifié 07 Plus employé plus un établissement plus synd plus certifié	01 Sans objet 02 FAT-001 03 FAT-CO1-CTC 04 CTC 05 CEQ 06 CSC 07 CSO 08 CSN 09 FTQ 10 UPA 11 Indépendant internat 12 Indépendant national 13 Indépendant provinc 14 Indépendant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en référant à la liste prévue à cet effet	Inscrire le code de la localité en référant au relevé alphabétique des municipalités du BSQ	010 Bas St Laurent 020 Saguenay -- Lac St-Jean 030 Québec 040 Mauricie -- Bois-Francs 050 Estrie 061 Montréal-Nord 062 Montréal-Sud 063 Montréal-Metro 070 Outaouais -- Hull 080 Nord-Ouest 090 Côte-Nord 100 Nouveau Québec Plusieurs régions 950 Inter-Régionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Peri-Public 4 Secteur privé 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Caissiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livres 04 Caissiers et vendeurs 05 Chauffeurs véhicule 06 Mécanic et emp. garage 07 Hommes d'entrepot 08 Chauffeurs et mécaniciens 09 Chauffeurs et entrep 10 Enseignants 11 Gardiens de sécurité 12 Infirmiers 13 Policiers municipaux 14 Pompier municipaux 15 Policiers et pompiers 16 Mesureurs et assist 17 Bucherons et emp. camp 18 Entretien ménager 99 Autres emplois partic	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce alimentation 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn 10 Prof. et soutien adm 11 Techn. et soutien adm 12 Prof. techn. et sout. adm 13 Production et sout. adm 14 Ouvrier et sout. adm 99 Autres catégories		
Carte	Codificateur	Date	Vérificateur							
A6 005	100	8 2 0 3 1 0 8	102	006						

CHAPITRE 1 BUT DE LA CONVENTION ET DEFINITIONS

- 1-1.00 But de la convention
- 1-1.01 La présente convention a pour but d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de déterminer les conditions de travail ainsi que d'établir des mécanismes appropriés pour le règlement des difficultés qui peuvent survenir.
- 1-2.00 Définitions
- Dans la présente convention, les expressions et termes signifient, à moins que le contexte ne s'y oppose:
- 1-2.01 "Ancienneté"
- Sous réserve de 8-1.00, l'ancienneté correspond à la période d'emploi de tout employé pour le compte de la ville et s'exprime en années, en mois et en jours.
- 1-2.02 "Année financière"
- Période s'étendant du 1er janvier d'une année au 31 décembre de la même année.
- 1-2.03 "Employé à l'essai"
- L'employé embauché qui n'a pas complété la période d'essai prévue à la clause 1-2.09 pour devenir employé régulier.
- 1-2.04 "Employé régulier"
- L'employé ayant complété la période d'essai prévue à la clause 1-2.09.
- 1-2.04A "Employé régulier à temps partiel"
- L'employé qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi et dont les services sont retenus sur une base régulière et pour une durée indéterminée. L'employé régulier à temps partiel qui travaille occasionnellement le nombre d'heures prévu à la présente convention conserve son statut de temps partiel.
- 1-2.05 "Employé temporaire"
- L'employé qui est embauché comme tel pour effectuer un travail déterminé lors d'un surcroît temporaire de travail ou d'un événement imprévu pour une période n'excédant pas six (6) mois, de service continu, à moins d'entente écrite avec le syndicat.
- A défaut d'entente, l'employé dont la période d'embauchage excède la période définie au paragraphe précédent obtient le statut d'employé régulier.

1-2.05A "Employé spécial"

Tout employé rattaché à un programme spécial subventionné en partie ou en tout. Il ne deviendra pas employé régulier peu importe la durée du programme. L'embauche d'employé spécial n'a pas pour effet de priver directement ou indirectement un employé couvert par la présente convention de son horaire et/ou de sa semaine régulière de travail.

1-2.06 "Ville"

La ville signataire de la présente convention.

1-2.07 "Grief"

Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention.

1-2.08 "Traitement"

Tout montant versé à un employé conformément aux dispositions des chapitres 5, 6 et 8.

1-2.09 "Période d'essai"

Période d'emploi à laquelle une personne, autre qu'un employé à temps partiel, nouvellement embauchée est soumise pour devenir employé régulier. Cette période est de six (6) mois de service continu. Toute absence autorisée par cette convention pendant la période d'essai s'ajoute à ladite période.

1-2.10 "Syndicat"

Le syndicat signataire de la présente convention.

1-2.11 Pratiques interdites

Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte ou discrimination par la ville, le syndicat ou leurs représentants respectifs contre un employé à cause de sa race, ses croyances religieuses ou leur absence, son sexe, sa langue, son ascendance nationale, son origine sociale, ses opinions politiques ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

1-2.12 "Service continu"

Le service continu signifie une période de temps pendant laquelle l'employé a effectivement travaillé pendant tous les jours ouvrables complets.

CHAPITRE 2 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

2-1.00 Champ d'application

2-1.01 La présente convention s'applique à tous les employés, salariés au sens du Code du Travail, couvert par le certificat d'accréditation, sous réserve des applications partielles suivantes:

A) Pour l'employé à l'essai:

L'employé à l'essai est couvert par les clauses de la présente convention, sauf celles concernant le droit à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage en cas de congédiement: dans ce cas, la ville donne à cet employé un avis d'une durée au moins égale à celle d'une période de paie.

B) Pour l'employé temporaire:

L'employé temporaire ne jouit des avantages de la présente convention que relativement au traitement, aux heures de travail, au temps supplémentaire, aux primes, à la retenue syndicale, aux dispositions des articles 5-3.00 et 5-7.00 dans la mesure où les articles y pourvoit, à vêtements et uniformes.

C) Pour l'employé spécial:

L'employé spécial ne jouit des avantages de la présente convention que relativement à la retenue syndicale.

D) Pour l'employé temporaire à temps partiel:

L'employé temporaire à temps partiel ne jouit des avantages de la présente convention que relativement à la retenue syndicale et au salaire.

2-1.02 Une personne, recevant un traitement de la ville et à qui ne s'applique pas la présente convention n'accomplit pas le travail d'un employé régi par la présente convention.

2-2.00 Reconnaissance.

2-2.01 La ville reconnaît le syndicat comme seul représentant et mandataire des employés visés par la présente convention concernant l'application des matières relatives aux conditions de travail.

2-2.02 Pour être valide, toute entente individuelle entre un employé et la ville, touchant des conditions de travail différentes de celles qui y sont prévues, doit recevoir l'approbation par écrit du syndicat.

CHAPITRE 3 PREROGATIVES SYNDICALES

3-1.00 Représentations syndicales

3-1.01 Délégué syndical

Le syndicat peut nommer un (1) employé comme délégué syndical dont les fonctions consistent à recevoir, en dehors des heures de travail, tout employé de la ville qui a un problème concernant ses conditions de travail pouvant donner naissance à un grief.

3-1.02 Représentant syndical

Le syndicat peut nommer pour tous les employés membres du syndicat un (1) représentant syndical, employé de la ville, dont la fonction consiste à assister un employé après la formulation d'un grief afin de recueillir, s'il y a lieu, les renseignements nécessaires à la rencontre prévue à 9-1.01 a).

3-1.03 Le syndicat fournit à la commission le nom et le champ d'action du délégué et du représentant syndical dans les quinze (15) jours de leur nomination et l'informe de toute modification.

- 3-1.04 La Ville n'autorise, au cours d'une même année fiscale, qu'un maximum de quatre (4) jours ouvrables comme congés avec solde pour des activités syndicales, pour l'ensemble des membres du syndicat.
- 3-2.00 Affichage
- 3-2.01 La ville met à la disposition du syndicat des tableaux d'affichage placés en évidence dans ses édifices ou établissements de travail, généralement ceux ou près de ceux utilisés par la ville pour ses propres documents ou près du lieu d'entrée et de sortie des employés.
- 3-2.02 Le syndicat peut afficher sur ces tableaux, un avis de convocation d'assemblée ou tout autre document de nature syndicale émanant du syndicat.
- 3-3.00 Assemblées syndicales
- 3-3.01 Toute assemblée syndicale doit se tenir en dehors des heures régulières de travail à moins d'entente contraire.
- 3-4.00 Retenue syndicale
- 3-4.01 Tout employé se voit déduire, à chaque période de paie, une somme équivalant à la cotisation fixée par règlement ou résolution du syndicat.
- 3-4.02 Tout changement de la cotisation syndicale prend effet au plus tard dans les trente (30) jours suivant la réception par la ville d'une copie d'un règlement ou d'une résolution à cet effet.
- 3-4.03 La ville fait remise au syndicat, à tous les mois, des cotisations perçues les mois précédent ainsi que la liste des noms alphabétiques des employés cotisés et du montant de la cotisation de chacun.
- 3-5.00 Régime syndical
- 3-5.01 Les employés membres du syndicat et ceux qui le deviennent par la suite doivent le demeurer.
- 3-6.00 Documentation
- 3-6.01 En plus de la documentation qui doit être transmise conformément aux autres dispositions de la présente convention, la ville et le syndicat conviennent de transmettre la documentation prévue au présent article.

- 3-6.02 Au plus tard le 30 septembre de chaque année, la ville fournit au syndicat la liste complète des employés à qui s'applique la présente convention en indiquant pour chacun: son nom et son prénom, son statut (à l'essai, régulier, temporaire), le poste occupé et le traitement, sa date de naissance, son adresse de résidence, son numéro de téléphone et son numéro d'assurance sociale.
- 3-6.03 La ville fournit mensuellement les renseignements suivants:
- a) le nom des nouveaux employés, leur date d'embauchage et les renseignements prévus à 3-6.02.
 - b) le nom des personnes qui quittent l'emploi et la date de leur départ.
- 3-6.04 La ville transmet au syndicat, dans les quinze (15) jours de leur adoption, copie de tous règlements ou résolutions concernant un employé, ou l'ensemble des employés à qui s'applique la présente convention.

CHAPITRE 4 COMITE DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

- 4-1.00 Comité de relations professionnelles
- 4-1.01 Les parties forment un comité consultatif appelé "comité de relations professionnelles".
- 4-1.02 Ce comité est paritaire et composé d'au plus trois (3) représentants syndicaux et trois (3) représentants de la ville.
- 4-1.03 Le comité établit ses propres règles de procédure et fixe la fréquence de ses rencontres à la convenance de tous.

CHAPITRE 5 SECURITE SOCIALE

- 5-1.00 Congés sociaux
- 5-1.01 La ville accorde à chaque employé un maximum de six (6) jours ouvrables par année, sans perte de traitement, non monnayables. Ces jours sont accordés pour tenir compte des situations particulières ci-après mentionnées:
- A) à l'occasion de son mariage 3 jours
 - B) à l'occasion du décès de son conjoint, de son père, de sa mère, de son enfant après naissance 3 jours
 - C) à l'occasion du décès de ses frères, soeurs, beaux-parents, beaux-frères, belles-soeurs, gendres et brus 2 jours

- D) à l'occasion de la naissance de son enfant 1 jour
- E) à l'occasion du mariage de son enfant 1 jour
- F) dans le cas de désastre, un maximum de trois (3) jours ouvrables pour couvrir tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation) qui oblige un employé à s'absenter de son travail ou toute autre raison qui est jugée pertinente entre les parties. Ce désastre devra être désigné comme tel par un représentant nommé par la ville.
- 5-1.02 Dans tous les cas, l'employé doit prévenir son supérieur immédiat ou l'autorité compétente.
- 5-1.03 L'employé, appelé comme témoin dans une cause où il n'est pas partie ou comme juré, bénéficie d'un congé sans perte de traitement.
- 5-1.04 La ville peut aussi permettre à un employé de s'absenter, sans perte de traitement, pour tout autre motif non prévu au présent article et qu'elle juge valable.
- 5-2.00 Congés chômés et payés
- 5-2.01 Les employés bénéficient de douze (12) congés chômés et payés garantis, sans perte de traitement, au cours de chaque année financière.

Liste des congés chômés et payés

Jour de l'An
Lendemain du Jour de l'An
Lundi de Pâques
Fête des Travailleurs (1er mai)
Fête de Dollard ou Fête de la Reine
Fête de la Saint-Jean
Confédération
Fête du Travail
Fête de l'Action de Grâce
Demi-veille de Noël
Jour de Noël
Lendemain de Noël
Demi-veille du Jour de l'An

- 5-2.02 L'employé dont le congé hebdomadaire selon sa semaine régulière de travail coïncide avec l'un des congés chômés et payés prévus à cet article reçoit en remplacement un congé d'une durée équivalente pris à un moment qui lui convient. Cependant, si tel congé chômé et payé coïncide avec un samedi ou un dimanche, le congé est reporté le jour ouvrable suivant.
- 5-3.00 Traitement en maladie

- 5-3.01 Sauf s'il s'agit d'accident de travail ou de maladie industrielle, tout employé assujéti à la présente convention bénéficie d'un salaire garanti en cas d'absence pour maladie et ce aux conditions ci-après mentionnées.
- 5-3.02 Le plan de salaire garanti en cas d'absence pour maladie entre en vigueur le premier (1er) janvier 1979.
- 5-3.03 Le 1er janvier de chaque année, six (6) jours de congé-maladie seront portés au crédit de l'employé.
- 5-3.04 A l'expiration des six (6) jours prévus à l'article 5-3.03, l'employé bénéficie seulement des prestations prévues par l'assurance-groupe présentement en vigueur et sujet aux déductions obligatoires selon la loi ou la convention collective.
- 5-3.05 La ville peut toujours, si elle le désire, exiger de tout employé qui se déclare malade la production d'un certificat médical. Elle peut également faire examiner l'employé par un médecin ou par une infirmière de son choix aussi souvent qu'elle le désire.
- 5-3.06 Le médecin de la ville décide si l'absence de l'employé est motivée et à quelle date l'employé rétabli doit reprendre son travail; en cas de conflit d'opinions entre le médecin de la ville et le médecin de l'employé, les deux médecins en choisissent un troisième dont la décision est finale.
- 5-3.07 Tout employé qui cesse d'être au service de la ville bénéficie d'une somme d'argent équivalant au solde d'un demi-jour ($\frac{1}{2}$) en maladie par mois au prorata des mois travaillés, porté à son crédit. En cas de décès, les ayants-droit reçoivent cette somme.
- 5-4.00 Accident de travail
- 5-4.01 Dans le cas d'accidents subis ou de maladies contractées dans l'exercice de ses fonctions, l'employé reçoit la compensation payable en vertu de la Loi des accidents de travail.
- 5-4.02 Dans tous les cas, la ville a le droit de faire examiner le malade ou le blessé par le médecin de la ville, le tout sans aucun frais pour l'employé.
- 5-5.00 Régime de rentes et assurance collective
- 5-5.01 Le régime des rentes actuellement en vigueur est maintenu, le tout sujet aux modifications de la loi.
- 5-5.02 La ville maintiendra, pendant la durée de la présente convention, l'assurance collective et contribuera dans une proportion de 50% dans ladite police d'assurance maladie hospitalisation actuellement en vigueur.

- 5-5.03 Tout changement au présent article devra faire l'objet d'une entente entre les parties signataires de la convention.
- 5-5.04 Tout employé devra obligatoirement prendre sa retraite le premier (1er) jour du mois suivant son soixante et cinquième (65ième) anniversaire de naissance. Cependant, pour les employés qui sont actuellement à l'emploi de la ville et qui ont plus de 65 ans, la date obligatoire de la retraite sera le 1er jour du mois suivant son 66ième anniversaire de naissance.
- Dès l'entrée en vigueur de la loi provinciale sur l'âge de la retraite, le paragraphe précédent ainsi que l'article 5-5.05 sont présumés nuls et sans effet.
- 5-5.05 Toutefois, la ville peut garder à son emploi un employé dépassant l'âge de la retraite mais à titre d'employé temporaire.
- 5-6.00 Congé de maternité
- 5-6.01 En cas de maternité, l'employée obtient, sur avis adressé à la ville, au moins quinze (15) jours ouvrables avant son départ, en autant que faire se peut, un congé sans traitement d'une durée de vingt (20) semaines. La répartition de ce congé, tant avant qu'après l'accouchement, appartient à l'employée concernée.
- 5-6.02 La participation au régime de rentes et assurance collective continue dans la mesure où l'employée paie sa quote-part.
- 5-7.00 Vacances
- Tout employé régi par la présente convention a droit:
- 5-7.01 S'il a moins d'un (1) an de service, à une journée de vacance payée à son taux régulier de salaire pour chaque mois de service continu jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables.
- 5-7.02 Après douze (12) mois de service, à deux (2) semaines de vacances payées à son taux de salaire régulier.
- 5-7.03 Après cinq (5) ans de service, à trois (3) semaines et deux (2) jours de vacances payées à un taux de salaire régulier.
- 5-7.04 Après dix (10) ans de service, à quatre (4) semaines et trois (3) jours de vacances payées à son taux de salaire régulier.
- 5-7.05 La paie de vacances due à chaque employé lui est remise avant son départ pour vacances et elle est basée sur son taux régulier de salaire.

- 5-7.06 Si pour une raison ou pour une autre, un employé vient à quitter le service de la ville, il a droit au bénéfice des jours de vacances accumulés à la date de son départ, conformément aux articles précédents.
- 5-7.07 Les employés expriment leur choix avant le 15 avril de chaque année, les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances et elles sont réparties en tenant compte de l'ancienneté parmi les employés réguliers; les vacances leur sont accordées après l'approbation du directeur des travaux publics; le tout certifié par écrit une (1) semaine après la réception du choix exprimé par l'employé.
- 5-7.08 Si un ou des congés chômés et payés coïncident avec la période de vacances d'un employé, celle-ci est prolongée d'une durée équivalente.
- 5-7.09 L'employé absent du travail, par suite de maladie ou d'accident au moment où il doit prendre ses vacances, peut reporter ses vacances à une période de la même année financière ou s'il n'est pas de retour au travail à l'expiration de l'année financière, à une autre période d'une année financière subséquente, déterminée après entente entre lui et la ville.
- 5-7.10 Lorsqu'un employé quitte la ville à la date de sa retraite, il a droit aux vacances conformément aux articles précédents.
- 5-7.11 La période de service continu donnant droit aux vacances mentionnées ci-haut s'établit du 1er janvier d'une année au 31 décembre de cette même année.
- A tout événement, les vacances mentionnées devront être prises avant le 31 décembre de chaque année et sont obligatoires.
- Un maximum de deux (2) semaines de vacances sera pris par chacun des employés durant les mois de juin, juillet et août et le reste des vacances selon l'article suivant:
- La période prévue des vacances est comprise entre le 1er mai et le 1er novembre de chaque année. Toutefois, l'employé pourra prendre ses vacances dans la même année dans un autre temps après entente avec la ville.

CHAPITRE 6 REMUNERATIONS

A- 31 décembre 1981 1er janvier 1982 1er juillet 1982

CLASSIFICATION:

VOIRIE:

Journalier	\$ 6.96	7.59	8.27
Homme à tout faire	7.34	8.00	8.72
Chef d'Equipe	7.96	8.68	9.46

USINE DE FILTRATION:

Aide-Opérateur	6.96	7.59	8.27
Opérateur	7.34	8.00	8.72
Chef-Opérateur	7.96	8.68	9.46

SECRETARIAT:

Assistante-Sec.-Trés.	274.73	299.46	326.41
-----------------------	--------	--------	--------

(semaine 35 hres)

Secrétaire	6.84/hre	7.46/hre	8.13/hre
------------	----------	----------	----------

B- Pour la seconde année (1983):

A compter du 1er janvier 1983 et jusqu'à la signature d'une nouvelle convention, les taux horaires et quotidiens de salaires sont établis de la façon suivante:

"Taux de salaire du 31 décembre 1982 multiplié par l'indice d'ensemble des prix à la consommation (tous les items) de décembre 1982 divisé par l'indice des prix à la consommation (tous les items) de décembre 1981, tel que publié par statistique Canada (indice national, ayant comme base 1971: 100)."

CHAPITRE 7 MOUVEMENT DE PERSONNEL

- 7-1.00 Promotion - transfert - mise à pied, réembauchage - nouvelles fonctions
- 7-1.01 Dans tous les cas de promotion, de nomination à des places vacantes ou nouvelles, de transfert et de réembauchage, la ville tiendra compte de l'ancienneté et de la compétence parmi ses employés.
- 7-1.02 Si, cependant, il n'y a pas, au service de la ville, une personne ayant la compétence requise pour remplir la fonction il sera loisible à la ville d'engager une personne de l'extérieur.
- 7-1.03 Dans les cas de mise à pied, la ville gardera au travail l'employé ayant le plus d'ancienneté, pourvu qu'il soit capable de remplir la tâche.
- 7-1.04 Si, la ville crée de nouvelles fonctions à l'intérieur de l'unité d'accréditation, le salaire et les heures de travail seront déterminés par la ville qui consultera le syndicat.
- 7-1.05 Lorsqu'une fonction devient vacante ou qu'une nouvelle fonction est créée, la ville s'engage à afficher ladite position pendant cinq (5) jours ouvrables, afin de permettre aux employés actuels de faire application. Sous réserve de l'article 7-1.02, la ville doit procéder à la nomination dans les vingt (20) jours qui suivent la fin de la période d'affichage. Dans ce cas, la ville en avisera le syndicat, par écrit, de sa décision.
- 7-1.06 Une promotion ou un transfert ne se confirme pas tant que l'employé n'a pas complété une période d'un (1) mois. Si l'employé ne peut compléter cette période, il retournera à son ancienne fonction avec les privilèges et les avantages sociaux qui s'y rapportent.
- 7-1.07 Un employé absent pour cause d'accident, de maladie ou de vacances, et pour tout autre motif prévu à la présente convention a le droit d'apposer sa candidature en conformité de l'article 7-1.05.
- 7-2.00 Sécurité d'emploi
- 7-2.01 Advenant le cas d'annexion ou fusion totale ou partielle de la ville à une ou plusieurs municipalités, il est entendu que tout règlement de fusion volontaire ou non volontaire sujet à la loi, comprendra une garantie d'emploi des employés réguliers au moment de ladite fusion.

CHAPITRE 8 CONDITIONS DE TRAVAIL

8-1.00 Ancienneté

Six (6) mois de service continu pour la ville sont requis pour que le droit d'ancienneté soit reconnu. Après cette période, ce droit compte à partir du premier jour d'embauchage.

Un employé perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:

1. s'il quitte volontairement son emploi
2. s'il est congédié pour juste cause
3. s'il est absent de son travail pour plus de cinq (5) jours ouvrables sans donner d'avis ou sans cause raisonnable
4. s'il est mise à pied pour une période de plus de douze (12) mois et/ou qu'après avoir été rappelé au travail par courrier recommandé, il ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours qui suivent ce rappel
5. s'il s'absente pour maladie pour une période excédant douze (12) mois de son incapacité totale

La liste d'ancienneté au moment de la signature de la convention apparaît à l'annexe B de la présente convention.

Un employé qui s'absente de son travail conformément à l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention ne perd aucun de ses droits d'ancienneté. Cette dernière continue de s'accumuler tout comme s'il était demeuré au travail.

8-2.00 Semaine et heure de travail

8-2.01 Employés des réseaux d'égouts, d'aqueduc et de voirie:

- A) La semaine régulière de travail de ces employés est de quarante (40) heures réparties de la façon suivante:

du lundi au vendredi inclusivement de 8 heures à midi et de 13 heures à 17 heures.
- B) Lorsqu'il y aura des opérations requérant urgence telles que l'enlèvement de la neige, le dégel de puisard, le dégel des services d'aqueduc, etc. le début de la journée de travail sera avancé ou retardé, sans préjudice à l'article A. L'article 8-3.00 s'applique pour tout travail fait en excédant de 8 heures d'ouvrage dans la période de vingt-quatre (24) heures de la même journée.

8-2.02 Employés de bureau:

A) La semaine régulière des employés de bureau est répartie comme suit:

du lundi au vendredi inclusivement, de neuf heures (9:00) à midi et de 13 heures à 17 heures.

B) Toutefois, la semaine régulière de l'assistant secrétaire-trésorier est répartie comme suit:

le lundi de midi à 17 heures,
du mardi au vendredi inclusivement de 9 heures à 11 heures 30 et de midi à 17 heures.

8-2.03 Employés de l'usine de filtration:

A) La semaine régulière des employés de l'usine de filtration est de quarante (40) heures pour les années 1982 et 1983, avec équipes rotatives suivant une cédule établie après entente entre la ville et le syndicat.

B) Toutefois, en cas d'urgence, la ville peut modifier cette cédule de travail.

8-2.04 Dans les cas d'urgence où les employés doivent travailler pendant la période régulière des repas, on doit allouer ce même temps, aussitôt que possible, dès que l'urgence a cessé, et à tout événement, pas plus tard que trois (3) heures après la période du repas.

8-2.05 L'employé a droit à dix (10) minutes payées de repos par demi-journée de travail prises vers le milieu de la période.

8-3.00 Temps supplémentaire

Tout travail expressément requis par la ville ou son représentant et effectué par un employé, en dehors des heures prévues par son horaire et/ou de sa journée régulière est considéré comme du temps supplémentaire.

8-3.01 Le temps supplémentaire est accordé à l'employé qui a commencé le travail. S'il n'est pas commencé, au cours des heures régulières de travail, il est accordé à l'employé qui a le plus d'ancienneté, compte tenu des exigences de la tâche.

8-3.02 Le temps supplémentaire est rémunéré aux taux suivants:

a) à son taux horaire simple majoré d'une demie (150%) pour toutes les heures de travail effectuées en dehors de la journée régulière de travail et au cours d'une journée de congé hebdomadaire.

b) à son taux horaire simple majoré d'une demie (150%) pour toutes les heures de travail effectuées au cours d'un congé chômé et payé prévu à la présente convention et ce, en plus du maintien du traitement pour ce congé chômé et payé.

- 8-3.03 Lorsqu'un employé est rappelé pour effectuer un travail d'urgence, il reçoit une rémunération minimum équivalant à trois (3) heures à son taux horaire simple ou au taux de temps supplémentaire pour les heures travaillées, selon le calcul le plus avantageux.
- 8-3.04 Le temps supplémentaire est payé par la ville dans un délai maximum d'un (1) mois après la présentation de la réclamation dûment signée par l'employé et approuvée par la ville.
- 8-3.05 Tout employé qui est tenu de se rendre sur les lieux du travail, et qui n'a pas été averti la veille de ne pas s'y rendre, a droit à trois (3) heures de salaire calculées à son taux de salaire régulier.
- 8-4.00 Rapport et dossier disciplinaire
- 8-4.01 Une copie de tout rapport écrit fait contre un employé, et qui est porté à son dossier, doit être remise au syndicat, sans explication.
- 8-4.02 Un employé en retard pourra être pénalisé, à la discrétion du conseil, après trois (3) avertissements du contremaître qui en fera parvenir copies au syndicat et à la ville.
- 8-5.00 Hygiène et sécurité
- 8-5.01 La ville s'engage à maintenir des conditions d'hygiène et de sécurité conformes aux réglementations gouvernementales.
- 8-5.02 La ville et le syndicat doivent, par l'entremise du comité des relations professionnelles, collaborer au maintien de condition de sécurité et d'hygiène adéquate.
- 8-6.00 Vêtement et uniforme
- 8-6.01 La ville remettra à la disposition des employés réguliers, lorsque nécessaire, des imperméables et des grandes bottes de caoutchouc, des gants et des salopettes. Elle participera, à tous les ans, à un montant n'excédant pas \$40.00 du prix des bottes de sécurité sur remise de la facture d'achat.
- Les parties conviennent que la cédule de travail de l'usine de filtration, produite à l'annexe "A" à la convention collective, fait partie intégrante de celle-ci.
- 8-7.00 Mésententes
- 8-7.01 Toute mésentente, autre qu'un grief, qui peut survenir au cours de la présente convention, est référée au comité de relations professionnelles.

CHAPITRE 9 PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

9-1.00 Procédure de règlement des griefs

- 9-1.01 Tout employé qui se croit lésé dans les droits que lui reconnaît la convention et désire formuler une plainte en application ou en violation des présentes dispositions, doit présenter son grief pour enquête et considération en la manière ci-après décrite:
 - a) l'employé doit, seul ou accompagné d'un officier syndical de son choix ou du comité des griefs du syndicat, soumettre par écrit son grief au chef de service concerné, ou à son représentant dans les quinze (15) jours qui suivent l'incident ou la connaissance qu'il en a eu. Le syndicat peut également présenter le grief au nom d'un employé ou d'un groupe d'employés.
 - b) Si, dans les dix (10) jours qui suivent, le chef de service concerné n'a pas rendu sa décision, ou si l'employé n'est pas satisfait de la décision rendue, celui-ci accompagné d'un officier syndical ou du comité des griefs du syndicat, doit, s'il veut continuer sa réclamation, soumettre son grief par écrit à l'attention du conseil municipal dans un délai de quinze (15) jours.
 - c) Si la décision du conseil municipal n'est pas rendue dans les dix (10) jours qui suivent immédiatement la première séance régulière ou non suivant la présentation du grief, ou si elle n'est pas satisfaisante pour le syndicat ou pour l'employé, le plaignant peut, par l'entremise de son syndicat référer son cas à l'arbitrage unique prévu par le Code du Travail, dans les quinze (15) jours suivant le dernier délai ci-haut mentionné par un avis écrit, le tout conformément aux dispositions du Code du Travail.
- 9-1.02 Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus à l'alinéa précédent peuvent être prolongés sur demande et avec le consentement écrit des parties, la ville et le syndicat.
- 9-1.03 Si on ne se conforme pas aux limites de temps prescrites dans cet article ou convenues dans un accord écrit mutuel, le grief sera considéré comme abandonné.
- 9-1.04 Tous les intervalles de temps mentionnés dans le présent article excluent les samedis et les dimanches, les jours fériés, ainsi que le jour de la présentation du grief.
- 9-1.05 Une erreur cléricale dans la présentation d'un grief n'a pas pour effet de l'invalidier.
- 9-1.06 Dans un cas de mésentente relativement à des mesures disciplinaires au sens de l'article 90 du Code de Travail, les parties procéderont suivant la procédure de grief prévue au présent article.

- 9-1.07 L'arbitre, éventuellement chargé d'adjuger sur le bien-fondé d'un grief relatif à une mesure disciplinaire, a l'autorité pour la maintenir, la modifier ou l'annuler.

CHAPITRE 10 DISPOSITIONS DIVERSES

- 10-1.00 Impression de la convention.
- 10-1.01 La partie patronale imprime le texte de la présente convention, sous format unique, dans les meilleurs délais, après sa signature, et en rend huit exemplaires disponibles pour le syndicat.
- 10-2.00 Rétroactivité
- 10-2.01 Nonobstant toutes dispositions contraires, toutes les clauses de la présente convention entreront en vigueur à compter de la signature de la présente convention, sauf quant aux traitements qui seront rétroactifs au 1er janvier 1982.
- 10-3.00 Arrangements locaux
- 10-3.01 Toute entente, pour être considérée valable, doit remplir les exigences suivantes:
- a) elle doit être par écrit;
 - b) la ville et le syndicat doivent la signer par l'entremise de leurs représentants autorisés;
 - c) tout l'article ainsi modifié doit apparaître dans l'entente;
 - d) elle doit être déposée en vertu des dispositions de l'article 60 du Code du Travail;
 - e) la date d'application de cette entente doit y être spécifiée et ne peut en aucun cas être antérieur au premier (1er) janvier 1982 et, à moins d'indication contraire, est pour la durée de la présente convention.
- 10-3.02 Tout arrangement local peut être annulé ou remplacé par entente écrite entre la ville ou le syndicat, laquelle doit respecter les exigences des paragraphes a), b), c), d), et e) de la clause.
- 10-4.00 Entrée en vigueur et durée de la présente convention.
- 10-4.01 La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et n'a pas d'effet rétroactif, à moins de stipulation expresse au contraire, ce conformément à l'article 10-2.01.
- 10-4.02 La présente convention est d'une durée de deux (2) ans, soit du 1er janvier 1982 au 31 décembre 1983.
- 10-4.03 Cependant, durant l'année financière au cours de laquelle le syndicat acquiert le droit à la grève ou la ville acquiert le droit au lock-out conformément au Code du Travail, la ville et le syndicat se conforment aux dispositions de la présente convention applicable en 1982-1983.

10-5.00 Annexes et lettre d'entente

Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention.

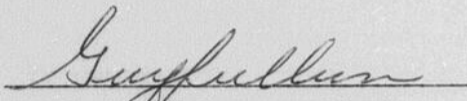
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce troisième jour du mois de février , mil neuf cent quatre-vingt-deux.

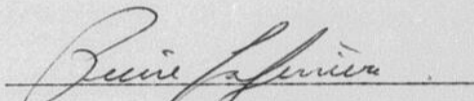
LA VILLE DE L'EPIPHANIE

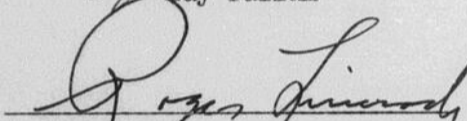
LE SYNDICAT DES EMPLOYES MUNICIPAUX DE L'EPIPHANIE

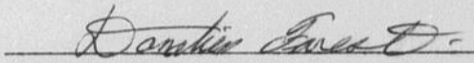
Par:

Par:


Maire suppléant
Guy Fullum


Président
Pierre Laferrière


Secrétaire-Trésorier
Roger Livernoche.


Secrétaire-Trésorier
Donatien Forest.

ANNEXE "A"

L'annexe "A" de la présente convention est la cédule de travail des employés de l'usine de filtration tel qu'elle apparaît ci-joint.

Messure, SU	1 - 2	3 - 4	5 - 6	7 - 8
Lundi	7 - 15	16 - 24	25 - 33	34 - 42
Mardi	7 - 15	16 - 24	25 - 33	34 - 42
Mercredi	7 - 15	16 - 24	25 - 33	34 - 42
Jeudi	7 - 15	16 - 24	25 - 33	34 - 42
Vendredi	7 - 15	16 - 24	25 - 33	34 - 42
Samedi	0	0	0	0

ANNEXE A.

La cédule de travail de l'usine de filtration
est ainsi constituée.

Légende; T = travail
C = congé
S = soir
J = jour

	F, opérateur,1	G, opérateur,2	V, opérateur,3
Dimanche,	C	T - S	T - J
Lundi	T - J	C	T - S
Mardi	T - J	C	T - S
Mercredi	T - J	T - S	C
jeudi	T - J	T - S	C
Vendredi	T - J	T - S	C
Samedi	C	T - S	T - J

ANNEXE "B"

LISTE D'ANCIENNETE

Lemire Madeleine	6 mars, 1966
Forest Donatien	29 avril, 1969
Huet Arthur	12 mai, 1975
Gingras Rodrigue	29 Septembre, 1975
Laferrière Pierre	20 Juillet, 1977
Choquet Michel	2 Juin, 1978
Mérillac Colombe	18 Septembre, 1979
