

PROTOCOLE D'ENTENTE DE RETOUR AU TRAVAIL

ENTRE D'UNE PART: LA CORPORATION MUNICIPALE DE LA PLAINE
(ci-après désignée "L'EMPLOYEUR")

ET

D'AUTRE PART: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAIL-
LEUSES DE LA PLAINE (CSN)

(ci-après désigné "LE SYNDICAT")

85 OCT 25 14:49

- 1- L'arrêt de travail en vigueur depuis le 27 novembre 1984 prend fin à 10 heures le 29 juillet 1985 et à compter de cette date, l'Employeur s'engage à reprendre à son emploi toutes les personnes salariées qui étaient à son emploi le jour du déclenchement de l'arrêt de travail. Les personnes salariées conservant un droit de rappel, et qui n'étaient pas à l'emploi de l'Employeur le jour de l'arrêt de travail seront rappelées au travail au fur et à mesure que l'Employeur aura du travail à leur offrir, et ce, selon les dispositions de la convention collective signée ce jour même.
- 2- Durant l'arrêt de travail les personnes salariées ont conservé et accumulé leur ancienneté tout comme si elles étaient demeurées au travail. Par conséquent, l'arrêt de travail ne diminue pas les années de service, des personnes salariées, auprès de l'Employeur.
- 3- Pour fins de computation du congé annuel payé auquel la personne salariée a droit pour l'année 1985, L'Employeur lui paie un minimum de cinquante pourcent (50%) de la rémunération à laquelle la personne salariée aurait eu droit s'il n'y avait pas eu d'arrêt de travail, et ce, payée au taux du salaire applicable, à la personne salariée concernée, au moment de la prise de son congé annuel payé. Pour fins d'application des présentes dispositions dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent le retour au travail, les personnes salariées procèdent aux choix de la date de la prise de leur congé annuel payé et, sous réserve de la clause 11.10 de la convention collective, ils prendront leur congé annuel payé à la date qu'ils auront choisie.
- 4- Les personnes salariées se présentent au travail, à dix (10) heures, le lundi le 29 juillet 1985 et elles sont assignées à leur fonction respective dès leur retour au travail..
- 5- Une personne salariée qui ne se présente pas au travail, et ce, en vertu d'une absence autorisée par la convention collective doit en informer l'Employeur au plus tard au cours de la journée prévue pour le retour au travail.
- 6- Dans le cas où une personne salariée ne se présente pas au travail et qu'elle n'en informe pas l'Employeur, tel que prévu au paragraphe 5 qui précède, celui-ci doit la rappeler au travail par lettre certifiée. Dans ce cas la personne salariée doit se présenter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la date de la réception de ladite lettre certifiée. Si elle ne se présente pas au travail dans ces cinq (5) jours ouvrables précités, elle est considérée comme ayant remis sa démission, à moins qu'elle soit victime de maladie ou d'accident et qu'elle soit dans l'impossibilité d'en aviser l'Employeur.
- 7- L'Employeur s'engage à ne pas réclamer aux personnes salariées le coût du maintien de l'assurance-collective qu'il a assumé au cours de l'arrêt de travail.

[Handwritten signatures]

- 8- L'Employeur s'engage à n'exercer aucune discrimination, sanction et/ou mesure disciplinaire quelconque à l'endroit d'une ou des personnes salariées en raison de l'arrêt de travail, de tout évènement le précédant et/ou découlant de celui-ci, du rôle qu'elle ou elles ont joué en général et/ou en particulier, de tous les gestes, actes et/ou omissions rattachés audit arrêt de travail.
- 9- Le Syndicat s'engage, par ses procureurs, à faire toutes les représentations nécessaires auprès du tribunal, à l'effet qu'il n'a pas de preuve à fournir relativement aux plaintes pénales, déjà déposées contre la Corporation Municipale de La Plaine et Louise Desjardins. De plus, le Syndicat s'engage à faire des représentations auprès de Michel Marceau et Gérard Lebel afin que ces derniers retirent les plaintes déposées contre l'Employeur relativement à l'article 15 du Code du travail. François Hébert se désiste de sa plainte déposée contre l'Employeur relativement à l'article 15 du Code du travail.
- 10- L'Employeur renonce également à tout recours judiciaire qu'il pourrait avoir contre ses salariés et/ou le Syndicat des Travailleurs et Travailleuses de La Plaine (CSN), et/ou la Confédération des Syndicats Nationaux et/ou tous ou chacun de ses corps affiliés et /ou les représentants des susdites organisations en conséquence dudit arrêt de travail.
- 11- Le Syndicat, le Conseil Central des Laurentides, la Confédération des Syndicats Nationaux, la Fédération des employés des services publics renoncent également à toutes poursuites et s'engagent à ne prendre ou à retirer le cas échéant, toute poursuite judiciaire ou autre action ou réclamation déjà entreprises ou à entreprendre contre la municipalité, ses officiers et ses représentants suite à tout acte, geste ou omission ou autre et commis ou reliés de près ou de loin à l'arrêt de travail.
- 12- Les parties conviennent que le présent protocole de retour au travail constitue une lettre d'entente au sens de l'article 32 de la convention collective. Par conséquent, il fait partie intégrante de celle-ci et qu'il est sujet à la procédure de grief et d'arbitrage prévue à ladite convention collective signée, par les parties aux présentes, ce jour même.

En foi de quoi, les parties ont signé à La Plaine, ce 29 juillet 1985.

POUR LA CORPORATION MUNICIPALE
DE LA PLAINE

Philippe Villeneuve
M. J. Fall
St. J. ...

POUR LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
ET TRAVAILLEUSES DE LA PLAINE (CSN)

Gilles Poiré
Josée Poiré
Maguelaine Poiré
Baron C.S.



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

DÉPÔT

Dépôt N°: **8510221**

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

09599-2

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> Tière convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-26828-03
Date	Signature: 85-07-29	Reception: 85-10-25	Durée	Du: 85-01-01	Au: 87-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective: 10

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs et Travail- leuses de la Plaine (CSN) 289 de Villemure 2e étage St-Jérôme, Québec J7Z 5J5	<input type="checkbox"/> Déposant La Corporation Municipale de la Plaine 675 de l'église La Plaine Québec JON 1B0
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération des employés de services Publics Inc (CSN) Att: Benoit Labeuf 289 de Villemure 2e étage St-Jérôme, Québec J7Z 5J5	E.V. Tous les établissements sous la juridic- tion de la Corporation Municipale de la Plaine Région 06-08 Activité 9510(11) Affiliation 06

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: Protocole de retour au travail signé 85-07-29

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /ms	85-11-05

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

003 (113)

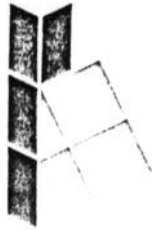
RECHERCHE



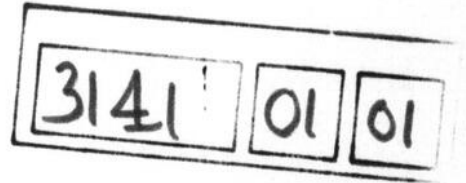
85
OCT 25 14:50

26828-03

1 convention
1 entente



La Plaine



CONVENTION COLLECTIVE INTERVENUE

ENTRE

LA CORPORATION MUNICIPALE DE LA PLAINE

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE LA PLAINE (CSN)



REC
85 OCT 25 14:50

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>	<u>PAGE</u>
<u>Article 1</u> But de la convention.....	1
<u>Article 2</u> Reconnaissance et juridiction.....	2
<u>Article 3</u> Définition des termes.....	3
<u>Article 4</u> Régime syndical.....	8
<u>Article 5</u> Affaires syndicales et professionnelles.....	10
<u>Article 6</u> Mesures disciplinaires.....	12
<u>Article 7</u> Procédure de règlement des griefs et de mécontentes.....	14
<u>Article 8</u> Arbitrage.....	15
<u>Article 9</u> Semaine et heures de travail.....	17
<u>Article 10</u> Travail supplémentaire.....	19
<u>Article 11</u> Congé annuel payé.....	23
<u>Article 12</u> Jours de congé chômés et payés.....	26
<u>Article 13</u> Congés sociaux.....	28
<u>Article 14</u> Absences payées en cas de maladie ou accident non-occupationnels.....	32
<u>Article 15</u> Accident et maladie du travail.....	35
<u>Article</u> Droits parentaux.....	37

AS *Bh.*

TABLE DES MATIERES (suite)

<u>ARTICLE</u>	<u>PAGE</u>
<u>Article 17</u> Assurances collectives.....	40
<u>Article 18</u> Régime enregistré d'épargne retraite collectif.....	41
<u>Article 19</u> Ancienneté.....	42
<u>Article 20</u> Postes vacants.....	44
<u>Article 21</u> Abolition et/ou création de fonction et/ou classification.....	46
<u>Article 22</u> Salaire et classification.....	47
<u>Article 23</u> Versements périodiques.....	50
<u>Article 24</u> Perfectionnement professionnel.....	51
<u>Article 25</u> Changements techniques et autres.....	52
<u>Article 26</u> Hygiène et sécurité.....	53
<u>Article 27</u> Affaires publiques.....	55
<u>Article 26</u> Publication.....	56
<u>Article 29</u> Déplacement.....	57
<u>Article 30</u> Travail à forfait.....	58
<u>Article 31</u> Droits acquis.....	59
<u>Article 32</u> Annexes et lettres d'entente.....	60

Shr *BP.*

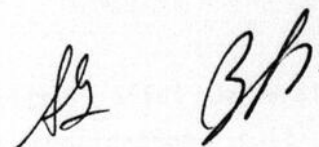
TABLE DES MATIERES (suite)

<u>ARTICLE</u>	<u>PAGE</u>
<u>Article 33</u> Validité.....	61
<u>Article 34</u> Rétroactivité.....	62
<u>Article 35</u> Durée de la convention collective.....	63
<u>Annexe "A"</u> Formule d'embauche.....	64
<u>Annexe "B"</u> Avis de libération pour activités syndicales.....	65
<u>Annexe "C"</u> Ancienneté des personnes salariées régulières à la date de la signature....	66
<u>Annexe "D"</u> Classification, fonction et échelon des personnes salariées à la date de la signature.....	67
<u>Annexe "E"</u> Salaire.....	68
<u>Annexe "F"</u> Définition des tâches.....	70
<u>Annexe "G"</u> Liste des personnes salariées temporaires a la date de la signature.....	74
<u>Annexe "H"</u> Conditions particulières.....	75

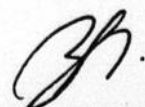
ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de la convention est de maintenir et de promouvoir les bonnes relations qui existent entre l'Employeur et le Syndicat dans des conditions qui assurent la sécurité et le bien-être des personnes salariées, de même que le meilleur rendement de travail possible. De favoriser le règlement prompt et équitable des mécontentements pouvant surgir entre l'Employeur et son personnel régi par la présente convention.
- 1.02 L'Employeur et le Syndicat conviennent de n'exercer par leurs représentants, directement ou indirectement aucune menace, contrainte ou discrimination injuste à l'égard d'une personne salariée à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de son état de grossesse, de son état civil, de ses liens de parenté, de son orientation sexuelle, de sa situation parentale, de ses croyances ou de ses absences de croyances religieuses, de son opinion politique, de ses activités syndicales, de son âge, d'un handicap physique, de son état de santé, de son dossier judiciaire ou à cause d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.
- 1.03 Le harcèlement sexuel constitue une manifestation fondée sur le sexe et une atteinte à l'intégrité morale et/ou physique d'une personne. L'Employeur et le Syndicat s'engagent à en éliminer la pratique, le cas échéant.



ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des personnes salariées assujetties à l'accréditation syndicale émise par le Ministère du Travail de la Province de Québec en matière de conditions d'emploi, de traitements, de conditions de travail et autres sujets connexes.
- 2.02 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit d'exercer tous les droits et tous les recours que la convention collective accorde à chacune, à une partie ou à l'ensemble des personnes salariées couvertes par la présente convention collective.
- 2.03 La présente convention s'applique à toutes les personnes salariées régies par l'accréditation syndicale émise par le Ministère du Travail et de la Main d'oeuvre, le 26 mars 1984 en faveur du **Syndicat des travailleurs et travailleuses de la Plaine (CSN)** pour représenter:
- " Tous les employés(es) salariés(es) au sens du Code du Travail."**
- à l'emploi de la **Corporation Municipale de la Plaine.**
- 2.04 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort de l'Employeur de gérer, administrer et diriger ses affaires et opérations en conformité avec ses obligations, de la loi et des termes de la présente convention collective.
- 2.05 Toute entente entre les parties qui a pour effet de modifier la présente convention, soit dans son application, soit dans le but d'y apporter des ajouts et/ou des retraites, est valable en autant qu'elle soit acceptée et signée par au moins deux (2) personnes membres du comité exécutif du Syndicat.
- 2.06 Les aviseurs extérieurs de chacune des parties ont le droit d'assister à toutes les rencontres prévues entre elles.



ARTICLE 3 DEFINITION DES TERMES

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

- a) "PERSONNE SALARIEE REGULIERE" désigne toute personne qui a complété la période d'essai prévue au paragraphe b) qui suit. La personne salariée régulière, dont le nom est inscrit à l'annexe "C" des présentes, bénéficie de la garantie de salaire et de travail pour la durée de l'application de la présente convention collective.

- b) "PERSONNE SALARIEE A L'ESSAI" désigne toute personne embauchée à l'essai et qui n'a pas complété sa période d'essai de six (6) mois de service continu pour l'Employeur.

La personne salariée à l'essai est assujettie à toutes les dispositions de la présente convention collective à l'exception du droit de grief et d'arbitrage en cas de renvoi, des congés prévus à la clause 13.01 a), des absences payées prévues à la clause 14.01, du régime enregistré d'épargne retraite collectif et du régime d'assurance-groupe.

Dans la computation de la période d'essai, celle-ci est suspendue lorsque la personne salariée est absente à cause d'un accident, d'une maladie ou tout autre absence autorisée pour une période excédant deux (2) semaines consécutives.

2 BH.

3.01
(suite)

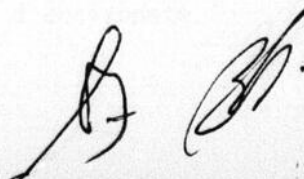
- c) "PERSONNE SALARIEE TEMPORAIRE" désigne toute personne embauchée pour remplacer une partie ou toute la durée de l'absence d'une personne salariée absente pour raisons prévues à la convention collective ou autorisées par l'Employeur avec avis de la licencier lorsque la raison pour laquelle elle est embauchée est terminée.

La personne salariée temporaire peut être embauchée lors d'un surcroît de temporaire de travail, et ce, pour une période maximale de six (6) mois.

La personne salariée temporaire est assujettie à la présente convention collective que par les dispositions des articles 2 "Reconnaissance et juridiction", 3 "Définition des termes", 6 "Mesures disciplinaires", 9 "Semaine et heures de travail", 10 "Travail supplémentaire", 11 "Congé annuel payé", 12 "Jours de congé chômés et payés" à la condition qu'elle ne s'absente pas du travail le jour ouvrable qui précède et celui qui suit le congé, cependant si elle est mise à pied dans les cinq (5) jours ouvrables qui précèdent et ceux qui suivent le congé, elle bénéficie du paiement dudit congé à la condition qu'elle ait complété vingt (20) jours de travail depuis son dernier embauchage, 20 "Postes vacants", 22 "Salaires et classifications", 23 "Versement périodique", 26 "Hygiène et sécurité", 29 "Déplacement", ainsi qu'au droit de grief (article 11) et d'arbitrage (article 8) dans les cas ci-haut mentionnés.

La personne salariée temporaire n'a pas droit à la procédure de grief et d'arbitrage si elle est mise à pied quand sa période d'embauchage est terminée.

Sous réserve de dispositions contraires, la personne salariée temporaire reçoit le salaire de l'échelon 1 de la classe de sa fonction.



3.01
(suite)

Dans le cas où la personne salariée temporaire obtient un poste affiché en vertu de l'article 20, le temps effectué dans une fonction similaire par cette personne salariée temporaire, au cours de sa dernière période d'emploi sert dans le calcul des six (6) mois nécessaires pour obtenir le statut de personne salariée régulière et cette personne salariée temporaire demeure assujettie aux conditions prévues au paragraphe b) qui précède relativement à la période qui lui reste à compléter pour l'obtention de son statut de personne salariée régulière.

Les présentes dispositions sur les personnes salariées temporaires n'ont pas pour effet de faire en sorte que l'Employeur puisse empêcher une personne salariée d'obtenir son statut de personne salariée régulière par un procédé indirect.

Toute personne salariée temporaire voit son nom inscrit sur une liste spéciale de rappel au travail, ci-annexée, pour une période de douze (12) mois à compter de sa mise à pied. Pour bénéficier du droit à l'inscription de son nom sur la liste spéciale, la personne salariée temporaire doit avoir travaillé plus d'un (1) mois continu. Cependant, tout rappel au travail par la suite, peu importe la durée, en autant que ce soit à l'intérieur de la période de douze (12) mois précédemment prévue, prolonge la durée de l'inscription du nom de la personne salariée temporaire sur ladite liste spéciale étant convenu que la durée de douze (12) mois d'inscription se calcule à compter de chaque mise à pied. Lors de rappel au travail, elles sont rappelées selon l'ordre d'ancienneté, pourvu que la personne salariée soit en mesure de remplir les exigences normales des tâches de la fonction pour laquelle est rappelée au travail, alors que dans le cas de mise à pied, celle-ci se fait par ordre inverse d'ancienneté.

3.01
(suite)

L'Annexe "G" constitue la liste de rappel au travail des personnes salariées temporaires à la signature de la convention collective. La liste de rappel au travail des personnes salariées temporaires est mise à jour par l'Employeur à tous les quatre (4) mois et elle est remise au Syndicat.

- d) "PERSONNE SALARIEE A TEMPS PARTIEL" désigne toute personne salariée qui est affectée à la semaine de travail définie au paragraphe b) de la clause 9.02 et pour qui toutes les dispositions monétaires prévues à la convention collective sont calculées et payées au prorata des heures travaillées.
- e) "PERSONNE SALARIEE SAISONNIERE" désigne toute personne embauchée pour effectuer du travail dans le cadre de programmes gouvernementaux subventionnés. Les salaires et conditions de travail de ladite personne salariée sont ceux prévus par le programme ci-haut mentionné. Par conséquent, elle n'est pas régie par les dispositions de cette convention collective.

L'embauche de personnes salariées saisonnières ne doit en aucun temps causer préjudice aux personnes salariées couvertes par la présente convention collective.

3.02

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

- a) "EMPLOYEUR" la Corporation Municipale de la Plaine;
- b) "SYNDICAT" le Syndicat des Travailleurs et Travailleuses de la Plaine (CSN);
- c) "PERSONNE SALARIEE" toute personne comprise dans l'unité de négociation qui travaille pour l'Employeur;

JS *BB*

3.02
(suite)

- d) "SERVICE" un groupe de personnes salariées effectuant des fonctions identiques et/ou différentes fonctions sous la responsabilité d'une personne chef de service;
- e) "POSTE" tout emploi occupé par une personne salariée au service de l'Employeur, qui est couverte par le certificat d'accréditation;
- f) "FONCTION" ensemble de tâches regroupées qui constituent le travail auquel la personne salariée est normalement affectée tel que prévu à l'annexe "F" qui suit;
- g) "JOUR OUVRABLE" jour de travail de la personne salariée.

3.03

Sur demande, l'Employeur fournit au Syndicat tous les renseignements requis par ce dernier au sujet des dispositions du présent article.

3.04

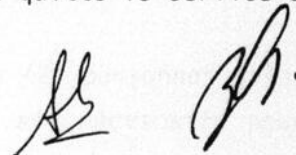
Afin de faciliter l'application du présent article, l'Employeur convient d'aviser, par écrit, la nouvelle personne salariée de la nature du statut qui lui est accordée et copie de cet avis est transmise au Syndicat selon les dispositions prévues à la clause 4.03 qui suit.



ARTICLE 4 REGIME SYNDICAL

- 4.01 Sous réserve des dispositions de la loi, toute personne salariée régie par la présente convention au moment de la signature de la présente convention, doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du Syndicat pour la durée de la convention.
- 4.02 Toute nouvelle personne salariée embauchée après la signature de la présente convention, doit comme condition du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat dans les cinq (5) jours qui suivent son embauchage et en demeurer membre pour toute la durée de la convention.
- 4.03 Pour fins d'application des clauses 3.04 et 4.02, l'Employeur doit, dès l'embauche d'une nouvelle personne salariée lui remettre la formule qui apparaît à l'annexe "A" des présentes dûment remplie et en faire parvenir une copie au Syndicat dans les cinq (5) jours qui suivent l'embauchage de la nouvelle personne salariée.
- 4.04 Suite à la réception par l'Employeur de l'avis écrit, fixant le montant de la cotisation syndicale, celui-ci déduit du salaire hebdomadaire de chaque personne salariée à son emploi une somme équivalente au taux de la cotisation fixé par le Syndicat. L'Employeur fait la remise au Syndicat, des sommes retenues, dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant la perception en indiquant le salaire gagné par chacune des personnes salariées ainsi que le montant de la cotisation syndicale retenue sur le salaire de chacune des personnes salariées.
- 4.05 Lorsque le montant de la cotisation syndicale à être prélevé est changé par le Syndicat, celui-ci doit aviser l'Employeur par écrit. Dans un tel cas, l'Employeur effectue le changement à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement les quinze (15) premiers jours après la réception de l'avis écrit.

4.06 A la signature et par la suite annuellement, l'Employeur s'engage à fournir au Syndicat la liste complète des personnes salariées actuelles et nouvelles comprenant leur nom et prénom, leur salaire, leur fonction, leur adresse domiciliaire ainsi que leur date d'entrée en service. L'Employeur transmet mensuellement, s'il y a lieu, les changements d'adresses qui sont portés à sa connaissance et la liste des personnes salariées qui ont quitté le service de l'Employeur.



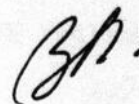
ARTICLE 5 AFFAIRES SYNDICALES ET PROFESSIONNELLES

- 5.01 Pour toutes les absences syndicales prévues à la convention collective, la personne salariée doit avant de s'absenter compléter la formule intitulée "absence pour activités syndicales" tel que prévu à l'annexe "B", laquelle est remise au bureau de la personne secrétaire-trésorier pour fins de contrôle.
- 5.02 Sous réserve du paragraphe f) qui suit deux (2) personnes salariées désignée par le Syndicat dont la présence est nécessaire peuvent s'absenter de leur travail, et ce, pour la période de temps requise, sans perte de salaire à l'occasion de:
- a) La négociation, la conciliation ainsi que l'arbitrage de la convention collective de même que pour la négociation du maintien de services essentiels.
 - b) De discussions, avec l'Employeur, relativement à des griefs ou à des mécontentes:
 - c) D'auditions de griefs ou de mécontentes par la personne arbitre: une (1) personne représentant le Syndicat, plus la personne plaignante, s'il y a lieu.
 - d) Lors de l'audition de griefs ou de mécontentes par la personne arbitre: jusqu'à un maximum de deux (2) personnes salariées témoins requisent par le Syndicat.
 - e) Réunions des comités conjoints:
 - f) Enquête sur des griefs ou mécontentes: une (1) personne salariée
- 5.03 En avisant, l'Employeur au moins sept (7) jours à l'avance, deux (2) personnes représentant le Syndicat peuvent, sans perte de salaire, s'absenter pour participer à des congrès professionnels ou syndicaux ou à des journées d'étude. L'Employeur paie pour

AS

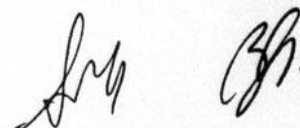
BP.

- 5.03 (suite) de telle absence justifiée un maximum de dix (10) jours de salaire pour l'ensemble des personnes absentes, et ce, pour chacune des années de la convention.
- 5.04 Le Syndicat peut libérer sans paie un maximum de deux (2) personnes salariées à la fois lorsque nécessaire pour ses activités syndicales autres que celles prévues précédemment. Dans ce cas, la procédure prévue à la clause 5.01 s'applique. Cette disposition est applicable pour un maximum de dix (10) jours par année.
- 5.05 Suite à un avis verbal ou écrit qui lui est remis par une personne membre du comité exécutif du Syndicat, l'Employeur permet à une personne conseillère du Syndicat, de rencontrer pendant les heures régulières de travail les personnes membres du Syndicat pour y discuter de leurs problèmes professionnels, en autant que cela ne nuise en rien à l'accomplissement de leur travail.
- 5.06 Le Syndicat a le droit d'afficher dans chaque service sur les tableaux fournis par l'Employeur, les avis de convocation à ses membres ou autres avis du même genre. L'Employeur fournit, sans frais, sur demande du Syndicat, un local pour la tenue de réunions en dehors des heures régulières de travail.
- 5.07 Le Syndicat avise l'Employeur, par écrit, de la nomination de ses officiers locaux, de même que toute modification à cette liste.
- 5.08 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, toute personne membre du Syndicat peut si elle le désire se faire accompagner d'une personne représentant le Syndicat lors d'une convocation ou d'une rencontre chez une personne représentant l'Employeur.



ARTICLE 6 MESURES DISCIPLINAIRES

- 6.01 Lorsqu'un acte posé par une personne salariée entraîne une mesure disciplinaire, l'Employeur ne peut appliquer que l'une ou l'autre des trois (3) mesures qui suivent:
- a) L'avertissement écrit;
 - b) la suspension;
 - c) le congédiement.
- 6.02 Au moment d'appliquer une mesure disciplinaire, l'Employeur communique simultanément, par écrit, à la personne salariée concernée et au Syndicat les raisons et les faits qui ont motivé ladite mesure disciplinaires. Il en est de même des modalités d'application.
- 6.03 Seuls les raisons et les faits dont la personne salariée et le Syndicat ont été avisés par écrit peuvent être déposés en preuve lors d'un arbitrage.
- 6.04 Toute personne salariée qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de grief. Si le grief n'est pas réglé à sa satisfaction, elle peut le soumettre à l'arbitrage et à cet effet le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 6.05 Aucune pression ou menace n'est exercée dans le but d'amener une personne salariée à signer un document traitant de la responsabilité d'une infraction disciplinaire, pouvant l'incriminer ou servir de preuve aux différentes étapes du processus de règlement de grief et d'arbitrage.



- 6.06 Toute personne salariée au service de l'Employeur a le droit, durant les heures régulières de bureau de consulter son dossier officiel en matière disciplinaire, après avoir pris rendez-vous avec l'Employeur. Cependant l'Employeur ne peut retarder indûment le rendez-vous.
- 6.07 A l'arbitrage, les rapports de nature disciplinaire, de même que les mesures disciplinaires datant de plus d'un an ne peuvent être utilisés sauf s'il y a récurrence durant cette période.
- 6.08 Dans le cas où l'Employeur convoque une personne salariée pour des raisons disciplinaires, cette personne salariée a le droit d'être accompagnée d'une personne représentant le Syndicat.
- 6.09 Une suspension n'interrompt pas le service continu d'une personne salariée.
- 6.10 Tout congédiement dit administratif ou autrement désigné est sujet à l'application des dispositions prévues au présent article 6 ainsi qu'à celles prévues aux articles 7 et 8 de la présente convention collective.

AG. *BH.*

ARTICLE 7 PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET DE MESENTENTES

- 7.01 Les parties doivent tenter de régler équitablement et dans les plus brefs délais possibles toute mésentente de même que tout grief qui peuvent survenir au cours de la durée des présentes.
- 7.02 Toute personne salariée qui se croit lésée dans ses droits ou par une décision de l'Employeur peut, accompagnée ou non d'une personne officielle du Syndicat tenter de régler son problème avec la direction immédiate. A défaut d'entente, elle peut soumettre son cas au Syndicat.
- 7.03 Avant le dépôt d'un grief de même qu'une mésentente, l'Employeur et le Syndicat peuvent se rencontrer pour tenter de régler le problème.
- 7.04 Tout grief de même que toute mésentente est soumis par écrit au bureau de la personne secrétaire-trésorière par une personne officielle du Syndicat, dans les vingt (20) jours ouvrables de la connaissance du fait, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui justifie le grief ou la mésentente.
- 7.05 Si le cas n'est pas réglé dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent son dépôt conformément à la clause 7.04 qui précède, le Syndicat peut le soumettre à l'arbitrage selon les dispositions de l'article 8.
- 7.06 Les parties peuvent, par écrit, déroger à la présente procédure quant aux délais concernés ou à l'ordre à suivre.
- 7.07 Une personne salariée qui soumet un grief ne doit aucunement être importunée ou inquiétée à ce sujet par la direction.

AS

BH.

ARTICLE 8 ARBITRAGE

- 8.01 Lorsqu'un grief ou une mécontente est soumis à l'arbitrage la procédure suivante s'applique:
- a) Le Syndicat avise, par écrit, l'Employeur qu'il soumet le grief ou la mécontente à l'arbitrage, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'expiration des délais prévus à la clause 7.05 qui précède.
 - b) Si les parties ne s'entendent pas sur la nomination d'une personne arbitre unique, conformément aux dispositions du Code du Travail de la Province de Québec, le Syndicat demande à la personne Ministre du Travail de nommer la personne arbitre.
- 8.02 La personne arbitre fixe la date de la première séance d'arbitrage et en avise les parties. La personne arbitre rend la sentence arbitrale dans les quarante-cinq (45) jours de calendrier qui suivent la dernière séance d'audition.
- 8.03 La personne arbitre a juridiction pour régler le grief ou la mécontente qui lui est soumis ainsi que de maintenir, de modifier, de rejeter ou de substituer une mesure disciplinaire et d'ordonner la réinstallation de la personne salariée dans tous ses droits, dans son emploi et à la fonction qu'elle occupe, ainsi que de décider de toute indemnité, laquelle ne doit jamais dépasser le total du salaire perdu. Ladite indemnité est réduite en tenant compte de ce que la personne salariée a pu gagner ailleurs.
- 8.04 La personne arbitre n'a pas autorité pour amender, modifier ou changer la convention de quelque façon que ce soit.



- 8.05 La sentence de la personne arbitre est exécutoire dans les quinze (15) jours qui suivent la décision.
- 8.06 Les honoraires de la personne arbitre sont payés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat.
- 8.07 Les parties peuvent, par écrit, déroger à la présente procédure quant aux délais concernés ou à l'ordre à suivre.

BJ *GH.*

ARTICLE 9 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

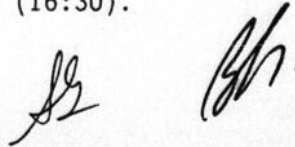
9.01 Les heures de travail des personnes salariées affectées à du travail de bureau sont réparties de la façon suivante:

- a) La personne salariée de bureau est assujétie à trente-cinq (35) heures de travail par semaine réparties du lundi au vendredi inclusivement de huit heures trente minutes (8:30) à midi (12:00) et de treize heures (13:00) à seize heures trente (16:30).
- b) Nonobstant la semaine et l'horaire de travail prévus au paragraphe a) qui précède, la personne salariée secrétaire au loisir affectée au Pavillon Communautaire et/ou à l'hôtel de Ville est assujétie à trente-cinq (35) heures de travail par semaine réparties du lundi au vendredi inclusivement de dix heures trente minutes (10:30) à seize heures trente minutes (16:30) moins une interruption d'une (1) heure pour prendre son repas.

Les dix (10) heures restant pour compléter sa semaine de travail doivent être effectuées en les répartissant avant et/ou après la journée de travail, et ce, du lundi au vendredi inclusivement selon les besoins du service après entente avec la personne secrétaire-trésorière, et ce, à chaque lundi pour la semaine en cours.

9.02 Les heures de travail des personnes salariées affectées à du travail manuel sont réparties de la façon suivante:

- a) Les personnes salariées affectées au travail manuel sont assujéties à quarante (40) heures de travail par semaine réparties du lundi au vendredi inclusivement, de sept heures trente minutes (7:30) à midi (12:00) et de treize heures (13:00) à seize heures trente minutes (16:30).



9.02
(suite)

Dans le cas d'urgente nécessité, la période d'une (1) heure prévue pour le repas du midi, peut être retardée d'une (1) heure pour les personnes salariées affectées à l'urgence. Si le travail urgent se continue après cette heure, les dispositions du travail supplémentaire s'appliquent et les personnes salariées déterminent entre elles la rotation leur permettant de prendre leur heure de dîner.

- b) La semaine régulière de travail des personnes salariées affectées à la conciergerie est répartie selon les besoins du service. La semaine régulière de travail est d'une durée minimale de vingt-cinq (25) heures réparties du dimanche au samedi inclusivement avec interruption de vingt-quatre (24) heures consécutives de repos hebdomadaire à l'intérieur de la semaine de travail.

Nonobstant les dispositions de l'article 10 qui suit, il est convenu que tout travail exécuté en plus de vingt-cinq (25) heures dans une semaine leur est payé au taux du salaire régulier, et ce, jusqu'à un maximum de quinze (15) heures. Le travail effectué en plus de quarante (40) heures dans une semaine leur est payé au taux du temps et demi alors que le travail effectué en plus de cinquante (50) heures dans une semaine leur est payé au taux du temps double.

9.03

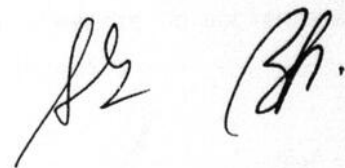
Les personnes salariées ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes vers le milieu de chaque demi-journée de travail.

A l'Hôtel de Ville, les personnes salariées doivent assurer une permanence à la réception durant la période de repos, et ce, selon les modalités établies entre elles.

AS BH.

ARTICLE 10 TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

- 10.01 Tout travail autorisé, exécuté en dehors de la semaine ainsi que de la journée de la personne salariée, tel que défini à l'article 9 précédent, de même que tout travail exécuté à l'un ou l'autre des congés chômés et payés prévus à l'article 12 est considéré comme travail supplémentaire.
- 10.02 Le travail supplémentaire est rémunéré de la façon suivante:
- a) au taux et demi (150%) du salaire horaire de la personne salariée concernée pour toutes les heures de travail effectuées en dehors de la journée de travail établi à l'article 9 qui précède ainsi que pour toutes les heures de travail effectuées le premier jour de repos hebdomadaire.
 - b) au taux double (200%) du salaire horaire de la personne salariée concernée pour toutes les heures de travail exécutées le 2ième jour de repos hebdomadaire ainsi que pour toutes les heures de travail exécutées au cours de l'un ou l'autre des congés chômés et payés, énumérés à l'article 12 des présentes, et ce, en plus du congé payé.
- 10.03 Pour fins d'applications des dispositions de la clause 10.02 qui précède, le calcul du travail supplémentaire des personnes salariées de bureau est basé sur le salaire hebdomadaire de la personne salariée concernée divisé par le nombre d'heures prévues dans sa semaine régulière de travail. Alors que dans les cas des personnes salariées manuelles, le calcul du travail supplémentaire est basé sur le salaire horaire de la personne salariée concernée.



10.04 Toute personne salariée qui accepte de revenir sur les lieux du travail pour effectuer un travail supplémentaire, est payée suivant les dispositions de la clause 10.02 applicable dans son cas, et ce, pour un minimum de trois (3) heures.

Lorsque le travail, pour lequel la personne salariée a été appelé, est terminé, la personne salariée n'est pas obligée de rester au travail pour compléter la période de trois (3) heures prévues à l'alinéa qui précède. Chaque retour au travail à l'extérieur de la période de trois (3) heures consécutives ci-haut mentionnée constitue un cas séparé.

Les mêmes dispositions s'appliquent dans le cas où la personne salariée est obligée, en vertu de la clause 10.05 b) qui suit, d'effectuer le travail supplémentaire.

10.05 Sous réserve du paragraphe b) de la présente clause, le travail supplémentaire est facultatif et il est réparti de la façon suivante:

- a) Le travail supplémentaire est réparti aussi équitablement que possible entre les personnes salariées régulières d'un même service qui ont préséance quant à la répartition du travail supplémentaire. Lorsqu'il n'y a aucune personne salariée régulière qui accepte d'exécuter le travail supplémentaire, l'Employeur est alors libre de le confier à une personne salariée à l'essai, temporaire ou saisonnière.
- b) Dans le cas d'urgente nécessité, s'il y a continuité de travail, la personne salariée qui est déjà affectée au travail doit le terminer. Alors que dans le cas de rappel, s'il n'y a aucune personne salariée qui accepte de revenir au travail, l'Employeur peut obliger, par ordre inverse d'ancienneté, les personnes salariées à effectuer le travail.

A. B.

- 10.06 Lorsqu'une personne salariée est appelée à effectuer du travail supplémentaire pour une durée minimale de quatre (4) heures consécutives et qui doit se prolonger après ces quatre (4) heures minimales, cette personne salariée a droit après chaque quatre (4) heures consécutives à une période de trente (30) minutes payée au taux applicable pour le travail supplémentaire pour prendre un repas.
- 10.07 Chaque fois que la personne salariée refuse de faire du travail supplémentaire, elle est considérée avoir fait le travail offert pour fins de répartition équitable entre les personnes salariées.
- 10.08 Toute personne salariée, qui accepte d'effectuer du travail supplémentaire, n'est pas obligée d'effectuer plus de seize (16) heures consécutives de travail par période de vingt-quatre (24) heures.

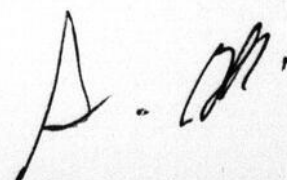


ARTICLE 11 CONGE ANNUEL PAYE

11.01 Toute personne salariée régie par la présente convention a droit, suivant son ancienneté:

- a) Toute personne salariée qui a moins d'un (1) an de service a droit à une (1) journée de congé annuel payé pour chaque mois de service, et ce, jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables.
- b) Toute personne salariée qui, au moment de la prise de son congé annuel payé, a complété un (1) an de service, a droit à deux (2) semaines (dix (10) jours ouvrables) de congé annuel payé.
- c) Toute personne salariée qui, au moment de la prise de son congé annuel payé, a complété deux (2) ans de service, a droit à trois (3) semaines (quinze (15) jours ouvrables) de congé annuel payé.
- d) Toute personne salariée qui, au moment de la prise de son congé annuel payé, a complété cinq (5) ans de service, a droit à quatre (4) semaines (vingt (20) jours ouvrables) de congé annuel payé.
- e) Toute personne salariée qui, au moment de la prise de son congé annuel payé, a complété seize (16) ans de service a droit à cinq (5) semaines (vingt-cinq (25) jours ouvrables) de congé annuel payé.

11.02 Pour fins de calcul du congé annuel payé, la période de service continu donnant droit au congé annuel payé s'établit de la date d'entrée en service de la personne salariée concernée à la date de la prise de son congé annuel payé.



- 11.03 La personne salariée qui quitte le service de l'Employeur a droit à une indemnité proportionnelle aux jours de vacances accumulés à son départ.
- 11.04 La rémunération du congé annuel payé est remise à la personne salariée avant son départ pour son congé annuel payé.
- 11.05 Si un jour de congé chômé et payé coïncide avec la période du congé annuel payé, le jour de congé chômé et payé est, selon le choix de la personne salariée, ajouté à son congé annuel ou payé à son taux de salaire régulier ou reporté à une date ultérieure.
- 11.06 La personne salariée absente du travail pour maladie ou accident non-occupationnel, qui a épuisé les crédits de sa banque-absence-maladie, peut alors prendre son congé annuel payé en tout ou en partie.
- 11.07 La personne salariée victime d'un accident ou d'une maladie et non guérie avant le début de la période fixée pour son congé annuel, peut ajourner son congé annuel à une date ultérieure, à l'intérieur de la même année, convenue entre elle-même et l'Employeur.
- 11.08 Les personnes salariées procèdent au choix des dates de la prise de leur congé annuel selon l'ordre d'ancienneté à l'intérieur de chaque service au plus tard le quinze (15) mars de chaque année. Tout changement de congé annuel doit être approuvé par l'Employeur. L'Employeur affiche la liste des congés annuels des personnes salariées avant le premier avril de chaque année.

J.M. B.P.

- 11.09 Aucune absence pour maladie ou accident, de même qu'aucune absence autorisée par la convention ou par l'Employeur, ne constitue en aucun temps une interruption de service quant à la computation du congé annuel payé et la personne salariée a droit à la rémunération du congé annuel payé.
- 11.10 Pour que le bon fonctionnement des opérations de l'Employeur ne soit pas entravé, lorsque dans un même service il y a plus d'une personne salariée qui y sont affectées, à moins d'entente contraire avec la direction dudit service, il doit y avoir au moins une personne salariée du service concerné qui demeure en fonction. Lorsque toutes les personnes salariées d'un même service désirent prendre leur congé annuel payé en même temps, la personne salariée la plus jeune en ancienneté parmi celles du service concerné est tenue de choisir une autre période pour la prise de son congé annuel payé. Dans les quinze (15) jours qui précèdent la fin de la période des taxes, l'Employeur peut exiger la présence de deux (2) personnes salariées du service concerné.
- 11.11 La période de prise de congé annuel payé s'étend du premier (1er) janvier au 31 décembre de l'année courante. A la fin de cette période, les journées non-utilisées sont payées.

La personne salariée a le choix de prendre son congé annuel payé en tout ou en partie.



ARTICLE 12 JOURS DE CONGE CHOMES ET PAYES

12.01 Les jours suivants sont considérés comme étant des jours de congé chômés et payés. La personne salariée reçoit, pour ces jours de congé chômés et payés, le salaire qu'elle gagne normalement lorsqu'elle est appelée à travailler.

- a) Le Vendredi Saint
Le Lundi de Pâques
La fête du Drapeau (Fête de Dollard)
La fête Nationale
Le jour du Canada
La fête du Travail
Le jour de l'Action de Grâce.
- b) La période s'écoulant de la veille de Noël au lendemain du Jour de l'An inclusivement.
- c) Les autres jours proclamés fêtes civiques ou civiles.

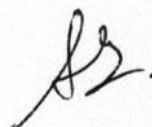
12.02 Pour fins d'application du paragraphe a) de la clause 12.01, les parties conviennent de ce qui suit:

- a) Si l'un ou l'autre des jours de congé mentionnés à la clause 12.01 a) qui précède, coïncide avec le 2^{ème}, le 3^{ème} ou le 4^{ème} jour de la semaine régulière de travail, il peut être reporté au dernier ou au premier jour ouvrable de la semaine selon le choix de l'Employeur.
- b) Si l'un des jours de congés mentionnés à la clause 12.01 a) coïncide avec le premier jour de repos hebdomadaire, le congé est observé le jour ouvrable précédent. Lorsqu'il coïncide avec le deuxième jour de repos hebdomadaire, le congé est observé le jour ouvrable qui suit.

J.M. *BR*

12.03 Pour fins d'application du paragraphe b) de la clause 12.01 qui précède, il est convenu que pour la période du surlendemain du jour de Noël à l'avant-veille du jour de l'An inclusivement, s'il y a urgente nécessité, la personne salariée affectée aux travaux publics doit accomplir le travail requis, et ce, sans rémunération au taux du travail supplémentaire pour les heures coïncidant avec les heures régulières de la journée de travail. Tel rappel au travail s'effectue selon les dispositions prévues au paragraphe b) de la clause 10.05.

De plus, la personne salariée concernée peut reprendre son congé chômés et payé à une date qui lui convient en autant qu'elle en avise la direction immédiate au moins quarante-huit (48) heures à l'avance.



ARTICLE 13 CONGES SOCIAUX

13.01 La personne salariée régulière bénéficie d'un congé sans retenue de salaire dans les cas suivants, et ce, sans affecter le crédit en maladie:

a) MARIAGES:

Mariage de la personne salariée régulière: 3 jours ouvrables;

Mariage d'un enfant, du frère, de la soeur, du père, de la mère: 1e jour du mariage.

b) DECES:

Conjoint, conjointe, enfant: 5 jours;

Frère, soeur, père, mère, second père, seconde mère: 3 jours;

Beau-père, belle-mère, belle-soeur, beau-frère, bru, gendre, petit-enfant, demi-frère, demi-soeur: 1e jour des funérailles (inhumation ou incinération).

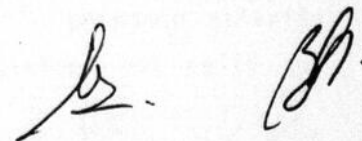
c) NAISSANCE OU ADOPTION:

Un jour payé si ouvrable parmi l'un ou l'autre des jours qui suivent:

celui de la naissance
celui de l'adoption
celui du baptême
celui de l'enregistrement.

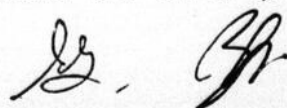
JR *BM.*

- 13.02 Dans tous les cas ci-haut mentionnés, la personne salariée doit prévenir son supérieur avant son départ et remplir une formule d'absence et produire sur demande la preuve ou l'attestation des faits faisant l'objet de l'absence.
- 13.03 Nonobstant ce qui précède, la personne salariée bénéficie d'une demi-journée ($\frac{1}{2}$) ouvrable additionnelle si tel congé mentionné au paragraphe b) de la clause 13.01, occasionne un déplacement de plus de quatre cents (400) kilomètres du lieu de résidence de la personne salariée.
- 13.04 Lorsqu'une personne salariée est appelée comme juré ou comme témoin dans une cause ou une enquête où lui-même ou un membre de sa famille immédiate n'est pas impliqué, cette personne salariée reçoit la différence entre son salaire régulier et l'indemnité reçue de la Cour.
- La personne salariée appelée à témoigner dans l'exercice de ses fonctions pour le compte de l'Employeur, de même qu'une personne salariée appelée à comparaître dans une cause où elle est poursuivie conjointement avec l'Employeur, reçoit son salaire régulier selon les dispositions de la convention.
- 13.05 La personne salariée peut prendre cinq (5) jours ouvrables de congés au cours de l'année contractuelle pour raisons personnelles, d'au moins une demi-journée ($\frac{1}{2}$) à la fois. Ces jours d'absence sont déduits de la banque absence-maladie de la personne salariée, si elle n'a pas de crédit, ces absences sont sans salaire. Cependant, à moins de circonstances exceptionnelles, la personne salariée doit aviser l'Employeur au moins une (1) journée à l'avance de la prise du congé, et à moins d'entente avec l'Employeur, le congé ne doit pas excéder une journée de travail à la fois.



- 13.06 Sauf pour son propre mariage, les congés ne sont pas payés s'ils coïncident avec tout autre congé et fête en vertu de la présente convention, ou avec un jour de repos hebdomadaire.
- 13.07 Toutes les journées d'absence prévues au paragraphe b) de la clause 13.01 sont comptés consécutivement soit à partir du décès ou à rebours à compter du jour des funérailles (inhumation ou incinération) et ce, qu'elles soient ouvrables ou non.
- 13.08 Toute personne salariée qui compte plus de dix (10) ans d'ancienneté pour l'Employeur peut, prendre un congé sans paie d'une durée maximale d'un (1) an en autant qu'elle en avise, par écrit, l'Employeur un (1) mois à l'avance. Durant son congé, la personne salariée conserve son ancienneté. Cependant, durant son congé sans paie, la personne salariée ne bénéficie d'aucun des bénéfices marginaux prévus aux présentes. Nonobstant ce qui précède, la personne salariée peut, si elle le désire, participer au régime d'assurance-groupe en autant qu'elle paie cent pourcent (100%) du coût de la prime qui lui est attribuable. De plus, si la personne salariée désire participer au régime d'épargne retraite collectif, elle doit assumer le coût de sa participation et, si elle le désire, celle de l'Employeur. Si la personne salariée désire revenir à son travail avant l'expiration de son congé sans paie, elle le peut, si elle avise l'Employeur au moins un (1) mois à l'avance. Au retour de son congé sans paie, la personne salariée est réintégrée au poste qu'elle occupe au moment de son départ ou au poste qu'elle obtient en application de l'article 19 des présentes.

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



13.08
(suite)

a accumulé le plus d'ancienneté au service de l'Employeur.

13.09

La personne salariée qui a moins de dix (10) ans d'ancienneté et qui désire prendre un congé sans paie d'une durée maximale d'un (1) an, peut demander une autorisation à la direction immédiate au moins quinze (15) jours à l'avance. Dans le cas où cette autorisation est accordée, la direction immédiate autorise le congé, par écrit, de même que la date et les dispositions du retour au travail de la personne salariée. Pendant son congé, la personne salariée, si elle le désire, participe au régime d'assurance-groupe et/ou au régime d'épargne retraite collectif, et ce, aux mêmes conditions que celles mentionnées à la clause 13.08 qui précède. De plus, la personne salariée conserve son ancienneté durant son congé sans paie.



ARTICLE 14 ABSENCES PAYEES EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENT NON-OCCUPATIONNELS

- 14.01 Le premier jour de chaque année, la personne salariée a douze (12) jours payés pour absence maladie ou accident non-occupationnels qui sont portés à son crédit dans une banque appelée "Banque absence-maladie", équivalent à un jour (1) par mois.
- 14.02 Cette "Banque absence-maladie" est non cumulative d'année en année, par conséquent, vers le 15 décembre de chaque année, l'Employeur paie à la personne salariée les jours non-utilisés qui restent à son crédit. Ces jours sont payés au taux de salaire en vigueur durant l'année de référence.
- 14.03 La personne salariée peut, si elle le désire, se prévaloir des jours à son crédit dès les premiers jours d'absence pour maladie ou accident non-occupationnels. Elle reçoit alors le salaire de la fonction qu'elle remplit lorsqu'elle n'est pas malade ou accidentée.
- 14.04 Sous réserve de dispositions au contraire, les absences prévues à la convention collective ou autrement autorisées par l'Employeur de même que l'absence causée par un accident subit ou une maladie contractée à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions ne sont pas déduites du total des jours de la "Banque absence-maladie" de la personne salariée concernée.
- 14.05 Dans tous les cas, l'Employeur peut faire examiner, à ses frais, la personne salariée malade par une personne médecin de son choix et aussi souvent qu'il le désire. La personne médecin décide si l'absence de la personne salariée est motivée et elle détermine la date à laquelle la personne malade ou accidentée peut reprendre le travail.
- 14.06 La personne salariée a le droit de se faire examiner par la personne médecin de son choix. Si la personne médecin de son choix

Two handwritten signatures in black ink, one on the left and one on the right, located at the bottom right of the page.

14.06
(suite)

et celle de l'Employeur différent d'opinion, l'Employeur et le Syndicat s'entendent, à l'intérieur d'un délai de dix (10) jours, sur la nomination de la troisième personne médecin laquelle tranche définitivement le cas. Si l'Employeur et le Syndicat ne s'entendent pas sur le choix de la troisième personne médecin à l'intérieur du délai de dix (10) jours, les deux personnes médecins s'entendent sur le choix de la troisième personne médecin.

Auquel cas tant et aussi longtemps que la décision de la troisième personne médecin n'est pas rendue, laquelle doit être rendue dans les dix (10) jours qui suivent sa nomination, la décision de la personne médecin de la personne salariée prévaut. Les honoraires de la troisième personne médecin sont payés à part égales par l'Employeur et la personne salariée concernée.

14.07

Lors de son décès, de la prise de sa retraite, de sa démission ou lors de son renvoi, toute personne salariée ou ses ayants-droit bénéficie du paiement des jours restant à son crédit calculé à raison d'une (1) journée par mois pour chaque mois où la personne salariée est à l'emploi de l'Employeur au cours de l'année de référence. Ce solde est payé au taux de salaire applicable au moment de la terminaison de l'emploi.



ARTICLE 15 ACCIDENT ET MALADIE DU TRAVAIL

15.01 Dans le cas d'accident subit ou de maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de son travail, la personne salariée reçoit, de l'Employeur, quatre-vingt-dix pourcent (90%) de son salaire net comme si elle était normalement au travail. Pour fins d'application des présentes dispositions, le salaire net est égal au salaire brut, moins les impôts fédéral et provincial, la cotisation à l'assurance-chômage ainsi que la contribution au Régime des Rentes du Québec.

De plus, pour toute la durée de l'invalidité, l'Employeur maintient et assume le coût de la prime de l'assurance collective applicable à la personne salariée concernée, il maintient sa participation au R.E.E.R.C. et il assume le coût de la participation de la personne salariée audit R.E.E.R.C., et ce, jusqu'à un maximum égal à celui payé par l'Employeur.

15.02 Dans tous les cas et aussi souvent qu'il le désire, l'Employeur peut faire examiner à ses frais la personne salariée malade ou accidentée par une personne médecin de son choix. La personne médecin décide si l'absence de la personne salariée est motivée et elle détermine la date à laquelle la personne malade ou accidentée peut reprendre le travail.

15.03 La personne salariée a le droit de se faire examiner par la personne médecin de son choix. Si la personne médecin de son choix et celle de l'Employeur diffèrent d'opinion, l'Employeur et le Syndicat s'entendent, à l'intérieur d'un délai de dix (10) jours, sur la nomination de la troisième personne médecin laquelle tranche définitivement le cas. Si l'Employeur et le Syndicat ne s'entendent pas sur le choix de la troisième personne médecin à l'intérieur du délai de dix (10) jours, les deux personnes médecins s'entendent sur le choix de la troisième personne médecin.

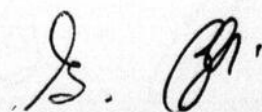
A. Bhr

- 15.03 (suite) Auquel cas tant et aussi longtemps que la décision de la troisième personne médecin n'est pas rendue, laquelle doit être rendue dans les dix (10) jours qui suivent sa nomination, la décision de la personne médecin de la personne salariée prévaut. Les honoraires de la troisième personne médecin sont payés par l'Employeur.
- 15.04 La personne salariée accidentée ou malade a, si possible, le choix de son hôpital dans le cas où elle ne peut exprimer son choix avant d'être transportée à l'hôpital, elle doit accepter l'hôpital choisi par l'Employeur.
- 15.05 Lorsque la chose est possible, la personne salariée accidentée doit faire rapport de son accident à la direction immédiate avant de quitter son travail.
- 15.06 La personne salariée blessée a droit, au moment de l'accident, au service d'une personne médecin. A défaut ou dans les cas de retard, la personne salariée blessée est transportée immédiatement à l'hôpital aux frais de l'Employeur.
- 15.07 Les paiements effectués en vertu des dispositions du présent article n'affectent pas la "Banque absence-maladie" au crédit de la personne salariée.

P. BA.

ARTICLE 22 SALAIRE ET CLASSIFICATION

- 22.01 Les personnes salariées sont affectées selon leur fonction respective tel que prévu à l'annexe "D" et elles reçoivent la rémunération attachée à la classification de leur fonction selon l'échelle salariale prévue à l'annexe "E" des présentes.
- 22.02 Lors de son entrée en service, une personne salariée reçoit le salaire du premier échelon de la classification de sa fonction en regard de l'échelle salariale et bénéficie d'une augmentation égale à un échelon à sa date anniversaire d'entrée en service pour l'Employeur, et ce, jusqu'à ce qu'elle atteigne la rémunération maximale prévue pour sa classification.
- 22.03 Lorsqu'une personne salariée remplit une fonction dont le salaire est supérieur à celui de sa propre fonction, elle reçoit le salaire de la fonction supérieure.
- 22.04 Lorsqu'une personne salariée remplit une fonction dont le salaire est inférieur à celui de sa propre fonction, elle est payée selon le salaire de sa propre fonction.
- 22.05 Suite à un affichage de poste, la personne salariée qui obtient une fonction classée dans une classe dont le salaire est inférieur à celui qu'elle quitte, elle reçoit le salaire de la classe de sa nouvelle fonction à l'échelon correspondant à ses années de service.
- Cependant, dans le cas où la personne salariée obtient une fonction classée dans une classe dont le salaire est supérieur à celui qu'elle quitte, elle reçoit le salaire de la classe de sa nouvelle fonction, et ce, à l'échelon dont le salaire est immédiatement supérieur à celui qu'elle quitte.
- 22.06 L'annexe "F" des présentes constitue la description des tâches de même que la classification de chacune des fonctions auxquelles les personnes salariées sont affectées.



22.07 Si une personne salariée régulière vient à souffrir d'une incapacité physique, reconnue par les parties, la rendant incapable de remplir les exigences normales des tâches de sa fonction, l'Employeur et le Syndicat mettent tout en oeuvre pour l'affecter à une autre fonction disponible dont elle peut remplir les exigences des tâches, et ce, aux conditions et avantages rattachés à ladite fonction ou selon des conditions et avantages qui peuvent alors être conclus entre l'Employeur, la personne salariée et le Syndicat.

22.08 Les parties conviennent que les salaires sont indexés à chaque année, et ce, selon les dispositions des paragraphes qui suivent:

- a) Le 31 décembre de chaque année, si l'augmentation du coût de la vie pour la région de Montréal est supérieur à l'augmentation des salaires accordés le premier (1er) janvier précédent, le salaire payable le premier (1er) janvier qui suit le trente-et-un (31) décembre de l'année de référence est augmenté du pourcentage d'indexation obtenu en utilisant la formule suivante:

$$\%I.P.C. \text{ du } \frac{31\text{déc. A.C.}}{31\text{déc. A.P.}} - \%Aug. 1\text{janv. A.C.} = \%Indexation$$

dans laquelle:

$$\%I.P.C. \text{ du } \frac{31\text{déc. A.C.}}{31\text{déc. A.P.}} = \text{Le pourcentage de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation entre le 31 décembre de l'année pour laquelle le calcul est effectué et le 31 décembre de l'année précédente, et ce, tel que publié par Statistiques Canada pour la région de Montréal.}$$

$$\%Aug. 1\text{janv. A.C.} = \text{Le pourcentage de l'augmentation des salaires accordée le premier (1er) janvier qui précède le 31 décembre de l'année pour laquelle le calcul est effectué.}$$

%Indexation = Le pourcentage de l'augmentation des salaires à utiliser pour indexer les salaires applicables le premier (1er) janvier qui suit le 31 décembre de l'année pour laquelle le calcul est effectué.

- b) Il est convenu que l'utilisation de la formule d'indexation, prévue au paragraphe a) qui précède, ne peut avoir pour effet de diminuer les salaires applicables le premier (1er) janvier qui suit le 31 décembre de l'année pour laquelle le calcul est effectué.
- c) L'application des dispositions, prévues au paragraphe a) qui précède, s'effectue dans les quinze (15) jours qui suivent la publication par Statistiques Canada de l'indice de l'augmentation du coût de la vie pour l'année de référence. De même, l'Employeur paie la rétroactivité due aux personnes salariées selon le paragraphe a) qui précède dans les quinze (15) jours qui suivent la publication par Statistiques Canada de l'indice de l'augmentation du coût de la vie relativement à l'année de référence.
- d) Pour fins d'application de la formule d'indexation, il est convenu que le pourcentage de l'augmentation accordé le premier (1er) janvier 1985 est de six et neuf dixième pourcent (6.9%), celui du premier (1er) janvier 1986 est de six et six dixième pourcent (6.6%) et celui du premier (1er) janvier 1987 est égal à l'augmentation en pourcentage du coût de la vie, pour la région de Montréal, pour l'année 1986, soit l'indice des prix à la consommation du 31 décembre 1986 sur celui du 31 décembre 1985, et ce, tel que publié par Statistiques Canada.

BH. K2

A BH.

ARTICLE 16 DROITS PARENTAUX

16.01 La personne salariée régulière enceinte a droit à un congé de maternité sans paie d'au moins dix-huit (18) semaines. La répartition du congé avant et après l'accouchement est à la discrétion de la personne salariée.

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

16.03 Sur recommandation de la personne médecin de son choix, la personne salariée peut néanmoins partir en tout temps durant la période de six (6) semaines précédant la date probable de l'accouchement et bénéficie du congé de maternité conformément au nombre de semaines prévues à la clause 16.02 du présent article.


16.04 La personne salariée peut reprendre son travail entre la quatrième (4ième) semaine et la dix-huitième (18ième) semaine suivant la date réelle de l'accouchement ou de l'interruption de grossesse. Cependant, la personne salariée avise l'Employeur au moins deux (2) semaines à l'avance de la date de son retour au travail.

Toutefois si la personne salariée désire reprendre son travail avant la fin de la 4ième semaine qui suit l'accouchement ou l'interruption de grossesse, elle doit produire à l'Employeur un certificat médical attestant que son retour ne met pas sa santé en danger.

16.05 Lorsque la santé de la personne salariée enceinte et/ou du fœtus est mise en danger, par suite de déclaration d'un cas de maladie infectieuse dans l'établissement où la personne salariée est affectée ou lorsque la personne salariée enceinte est exposée



- 16.05 (suite) à des radiations ou autres conditions pouvant mettre en danger sa santé et/ou celle du fœtus, l'Employeur affecte la personne salariée dans un autre établissement où le danger est éliminé. Dans le cas où il est impossible à l'Employeur de relocaliser la personne salariée, en autant qu'elle ait moins de trois (3) mois de grossesse, elle bénéficie d'un congé payé, et ce, pour toute la durée où il y a danger pour elle et/ou le fœtus. Ce congé n'est pas imputable au régime d'absence-maladie ou accidents non-occupationnels et s'ajoute au congé prévu à la clause 16.01 qui précède.
- 16.06 Pendant le congé de maternité, la personne salariée continue d'accumuler son ancienneté, son expérience et tous les autres avantages de la convention comme si elle est au travail.
- 16.07 A son retour, l'Employeur doit la réinstaller au poste de la fonction qu'elle occupe au moment de son départ ou au poste de la fonction qu'elle obtient à sa demande durant son congé.
- 16.08 La personne salariée qui, pour cause de maladie ou accident, ne peut reprendre son travail à l'expiration de son congé de maternité bénéficie des absences payées en cas de maladie ou accident non-occupationnels et autres avantages sociaux selon le régime applicable aux absences payées en cas de maladie ou accident non-occupationnels.
- 16.09 L'Employeur expédie, par courrier recommandé, à la personne salariée en congé de maternité les documents émis par lui à l'intention des personnes salariées.
- 16.10 La personne salariée qui désire prolonger son congé de maternité par un congé additionnel sans paie pouvant aller jusqu'à un (1) an, doit en aviser, par écrit, l'Employeur. Dans ce cas, elle continue d'accumuler son ancienneté comme si elle était au travail.



16.10
(suite)

Toutefois, si la personne salariée a l'intention de revenir au travail avant l'expiration du congé additionnel sans paie, elle doit aviser l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance. Sous réserve de la clause 16.08, le défaut de revenir au travail à l'expiration du congé additionnel sans paie est considéré comme une démission.

16.11

A l'expiration du congé additionnel sans paie, la personne salariée reprend le poste de la fonction qu'elle occupe au moment de son départ ou le poste de la fonction qu'elle obtient durant son congé sans paie.

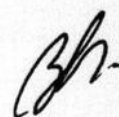
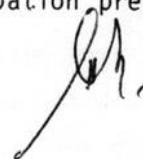
16.12

La personne salariée bénéficiant du congé prévu dans la clause 16.10, peut, si elle le désire, participer au régime d'assurances collectives et/ou au régime enregistré d'épargne retraite collectif, et ce, de la façon mentionnées à la clause 13.08.



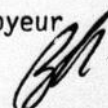
ARTICLE 17 ASSURANCES COLLECTIVES

- 17.01 Les parties conviennent que le régime d'assurances collectives fait partie intégrante de la présente convention, et que par conséquent, toute modification au régime actuellement en vigueur doit être convenue, par écrit, par le Syndicat et l'Employeur.
- 17.02 L'Employeur remet au Syndicat une copie de la police maîtresse dans les trente (30) jours qui suivent la signature de la convention collective et/ou dans les trente (30) jours de l'émission de ladite police.
- 17.03 L'Employeur paie cent pourcent (100%) du coût de l'assurance-vie-hospitalisation et autre, à l'exception toutefois de l'assurance indemnité-salaire laquelle est payée à cent pourcent (100%) par les personnes salariées.
- 17.04 L'Employeur effectue la retenue de la contribution de la personne salariée régulière au plan d'assurance indemnité-salaire sur le traitement hebdomadaire de la personne salariée. L'Employeur doit faire signer par la personne salariée, lors de son engagement, la formule d'adhésion et de retenue de sa contribution sur son traitement hebdomadaire. L'Employeur remet mensuellement à l'assureur les déductions effectuées sur le salaire desdites personnes salariées, en même temps que sa participation prévue à la clause 17.03.



ARTICLE 18 REGIME ENREGISTRE D'EPARGNE RETRAITE COLLECTIF

- 18.01 L'Employeur paie une participation de trois cent quatre-vingt-dix dollars (\$390.00) par année à raison de sept dollars et cinquante cents (\$7.50) par semaine au régime enregistré d'épargne retraite collectif choisi par le Syndicat, et ce, pour chaque personne salariée régulière.
- 18.02 L'Employeur effectue la retenue de la contribution de la personne salariée régulière au R.E.E.R.C., déterminée par le Syndicat, sur le traitement hebdomadaire de la personne salariée, laquelle ne peut être inférieure à celle de l'Employeur tel que déterminée à la clause 18.01.
- L'Employeur remet hebdomadairement les déductions effectuées sur le salaire desdites personnes salariées, en même temps que sa participation, au fiduciaire du R.E.E.R.C. déterminé par le Syndicat en indiquant le nom de la personne salariée, son numéro d'assurance-sociale ainsi que le montant versé à son crédit.
- 18.03 Sous réserve des dispositions prévues à la clause 13.09, ainsi que celles prévues à la clause 16.12, les absences autorisées par la convention de même que les absences autorisées par l'Employeur ne constituent pas une interruption de l'application dudit régime et l'Employeur effectue la déduction sur le salaire de la personne salariée de même qu'il paie sa participation audit régime tout comme si la personne salariée est au travail.
- 18.04 La participation au R.E.E.R.C. est obligatoire pour toutes les personnes salariées régulières et il ne leur est pas permis de se retirer dudit régime, de même qu'il ne leur est pas permis de retirer leur contribution et/ou la contribution de l'Employeur tant et aussi longtemps qu'elles sont au service de celui-ci.
- 18.05 Sous réserve des dispositions de la loi, la participation de l'Employeur au régime est acquise à la personne salariée en autant que celle-ci ait complété cinq (5) ans de service pour l'Employeur



ARTICLE 19 ANCIENNETE

19.01 Le droit d'ancienneté s'acquiert avec l'obtention du statu de personne salariée régulière et, dès lors, l'ancienneté de la personne salariée est rétroactive au premier jour de son dernier embauchage comme personne salariée à l'essai.

19.02 Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours de service pour l'Employeur, de toute personne salariée régie par les présentes.

19.03 Les parties conviennent que l'annexe "C" de la présente convention indique, à la date de signature des présentes, la liste officielle d'ancienneté des personnes salariées régulières au service de l'Employeur à cette même date.

L'Employeur s'engage à mettre à date et à afficher sur chaque table d'affichage, au tout début de chaque année, ladite liste d'ancienneté. Toute correction acceptée par les parties ainsi que toute addition par suite de nouveaux embauchages et toute soustraction à la suite de départ apportent automatiquement un amendement à l'annexe "C".

19.04 La personne salariée régulière perd ses droits à l'ancienneté dans les cas suivants:

- a) lorsqu'elle quitte volontairement son emploi;
- b) lorsqu'elle est congédié pour cause;
- c) lorsqu'elle s'absente de son travail sans autorisation de l'Employeur, à moins de raisons valables, pour une durée de plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.



- 19.05 La personne salariée régulière conserve mais cesse d'accumuler son ancienneté lorsqu'elle s'absente de son travail pour cause de maladie ou accident non-occupationnels pour une période excédant vingt-quatre (24) mois.
- 19.06 Une personne salariée 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.

Sy *Bh.*

ARTICLE 20 POSTES VACANTS

- 20.01 Dans les trente (30) jours ouvrables de la date où un poste d'une fonction actuelle devient vacant ou lors de la création d'un poste d'une fonction nouvelle ou d'une fonction actuelle régie par la présente convention, l'Employeur doit afficher un avis à cet effet, pendant dix (10) jours ouvrables, en indiquant sur cet avis le titre de la fonction, le taux de salaires, les heures de travail, une description sommaire des tâches, les exigences normales de la fonction ainsi que le service où se trouve le poste vacant ou nouvellement créé.
- 20.02 Toute personne salariée intéressée peut adresser par écrit à l'Employeur sa candidature à un poste affiché. L'Employeur doit faire parvenir au Syndicat la liste des candidatures au terme de la période d'affichage.
- 20.03 Le poste est accordé à la personne candidate comptant le plus d'ancienneté, à la condition cependant que la personne candidate ait les qualifications requises et la compétence voulue pour remplir les exigences requises. Cependant, pour fins de promotion la candidature des personnes salariées ayant acquis une expérience pertinente dans le service concerné est considéré prioritairement. Dans le cas où plus d'une personne salariée ont l'expérience pertinente, dans le service concerné, le critère d'ancienneté prévaut.
- 20.04 Dans les cas de promotion, de permutation la personne candidate est affecté en permanence dans sa nouvelles fonction lorsqu'elle a complété avec satisfaction une période d'entraînement et de familiarisation de quarante (40) jours ouvrables travaillés à ladite fonction.

A B.H.

20.05 Toutefois, si l'Employeur décide au moment de l'attribution du poste, au cours ou à la fin de la période d'entraînement et de familiarisation que la personne salariée ne peut remplir les exigences normales de la fonction et que, par conséquent, il lui refuse l'attribution du poste, il retourne la personne salariée au poste de son ancienne fonction. Le jour même l'Employeur doit informer, par écrit, la personne salariée concernée et le Syndicat des motifs de sa décision.

La personne salariée à qui on refuse l'attribution du poste peut soumettre son cas à la procédure de grief et à l'arbitrage; dans ce cas, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

20.06 La personne salariée qui obtient le poste reçoit immédiatement le salaire prévu pour sa nouvelle fonction conformément à l'annexe "D" des salaires, et ce, en conformité avec les dispositions de la clause 22.05.

20.07 La personne salariée peut aussi de son plein gré réintégrer le poste de son ancienne fonction, avant l'expiration de ladite période d'entraînement et de familiarisation.

20.08 Le poste laissé vacant à la suite de l'application de la clause 20.04 est comblé selon les dispositions du présent article 20, il en est de même pour tout poste vacant par la suite.

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

20.10 Dans l'application de la clause 20.01, l'Employeur s'engage à maintenir un minimum de dix (10) postes, et ce, pour toute la durée de la présente convention collective. Par conséquent, l'Employeur s'engage à combler les postes vacants que dans le cadre de la garantie ci-haut prévue.

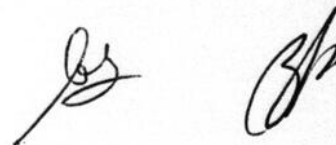
A *Sh*

ARTICLE 21 ABOLITION ET/OU CREATION DE FONCTION ET/OU CLASSIFICATION

- 21.01 Lorsque l'Employeur abolit la fonction d'une personne salariée régulière, la personne salariée titulaire de la fonction abolie doit être placée dans une fonction équivalente régie par les présentes, sans perte de traitement et comportant les mêmes avantages.
- 21.02 L'Employeur se réserve le droit de créer toute nouvelle fonction et/ou classification, si elle le désire. Il convient, cependant, de discuter avec le Syndicat afin de l'inclusion dans les présentes du salaire de cette nouvelle fonction et/ou classification.

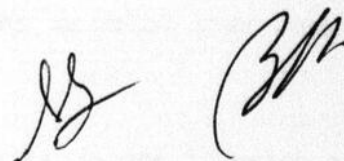
En cas de désaccord, l'Employeur applique la décision qu'il juge nécessaire. Si le Syndicat juge à propos de soumettre à l'arbitrage, il le soumet selon la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la convention collective. Dans ce cas, la personne arbitre a juridiction pour trancher le cas qui lui est transmis et sa décision est rétroactive à la date du grief.

Les dispositions de la présente clause s'appliquent dans tous les cas où une fonction et/ou classification n'est pas prévue à la convention collective.



ARTICLE 23 VERSEMENTS PERIODIQUES

- 23.01 Toute personne salariée, régie par les présentes, est payée par chèque le jeudi avant-midi de chaque semaine selon le mode actuel ou le mercredi si le jeudi est une jour de fête chômé et payé.
- 23.02 Les délais suivants apparaissent sur l'enveloppe ou sur le talon du chèque de salaire de chaque personne salariée:
- le salaire brut
 - les déductions syndicales et autres
 - le salaire net
 - les heures et le gain en temps supplémentaire
 - la déduction du R.E.E.R.C.
 - assurance-chômage
 - régime des rentes du Québec
 - impôt fédéral
 - impôt provincial.



ARTICLE 24 PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

24.01 L'Employeur désire encourager toutes les personnes salariées régulières à se perfectionner. L'Employeur convient de défrayer le prix des cours, de la façon prévue à l'alinéa qui suit.

La personne salariée régulière qui suivra des cours d'une maison d'enseignement reconnue, afin d'obtenir un certificat relié à son travail ou à sa fonction, ou dans le but d'obtenir une promotion éventuelle reçoit 100% du coût facturé par la maison d'enseignement reconnue, une fois qu'elle a passé avec succès les examens officiels.

24.02 La personne salariée régulière qui désire poursuivre des cours de perfectionnement connexes à sa fonction doit présenter une demande écrite à cet effet, l'Employeur avise celle-ci de l'acceptation ou du refus de sa demande dans un délai d'un mois de la date de la présentation de la demande.

24.03 Si, par la suite, la personne salariée quitte l'emploi qu'elle détient chez l'Employeur, elle doit rembourser le ou les montants reçus de l'Employeur selon le ratio suivant:

de 0 à 6 mois après la fin des cours, elle rembourse 80%
de 6 à 12 mois après la fin des cours, elle rembourse 60%
de 12 à 18 mois après la fin des cours, elle rembourse 40%
de 18 à 24 mois après la fin des cours, elle rembourse 20%
de 24 mois et plus après la fin des cours, elle ne rembourse rien.

Ly - BA.

ARTICLE 25 CHANGEMENTS TECHNIQUES ET AUTRES

- 25.01 Aucune personne salariée régulière n'est mise à pied, ne subit de baisse de salaire, ni de classification, par suite ou à l'occasion d'une amélioration technique ou technologique, ou de transformation ou de modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de l'Employeur.
- 25.02 L'Employeur, dans les cas de changements technologiques et technique, facilite l'adaptation des personnes salariées auxdites améliorations, modifications ou transformations.
- 25.03 Dans l'éventualité d'une fusion, d'une division, regroupement ou changement des structures juridiques de l'Employeur, les personnes salariées couvertes par les présentes conservent leurs droits, privilèges et avantages dont elles bénéficient en vertu de la présente convention.



ARTICLE 26 HYGIENE ET SECURITE

- 26.01 L'Employeur et le Syndicat doivent coopérer à l'établissement et au maintien de conditions et de méthodes de travail assurant la sécurité, la santé et le bien-être des personnes salariées. Et, ceci en conformité et respect des lois s'appliquant en matière de santé et sécurité au travail.
- 26.02 L'Employeur doit également prendre les mesures nécessaires à l'application des mesures de sécurité au travail tel que prévu aux règlements ci-haut mentionnés.
- 26.03 L'Employeur fournit aux personnes salariées un local à l'intérieur de chaque édifice permettant à ces dernières de prendre la période de repas.
- 26.04 Dans chaque édifice, une trousse de premiers soins est à la disposition des personnes salariées de même que dans chacun des camions de l'Employeur.
- 26.05 L'Employeur s'engage à fournir, au besoin, à chaque personne salariée régulière du service de la voirie les articles suivants:

Bottes cuissières
Bottes ordinaires (courtes)
Vareuse d'été
Imperméable
Gants de coton et gants de caoutchouc
Une paire de mitaines
Casque de sécurité
Dossard de sécurité

pour l'exécution de son travail de même que tout article dont il exige le port.

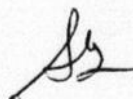


- 26.06 L'Employeur rembourse cent pourcent (100%) du coût des bottes ou bottines de sécurité (cap et semelle d'acier) jusqu'à concurrence d'une paire (1) par année à moins qu'elles ne soient détériorées au préalable. Cette dernière disposition est applicable à toute personne salariée lorsque nécessaire à son travail.
- 26.07 Lorsqu'une personne salariée désire avoir des vêtements neufs, elle doit rapporter ou remettre les vêtements usagés qu'elle veut remplacer. Toutes les pièces d'équipement et les vêtements fournis par l'Employeur demeurent sa propriété et les personnes salariées ne doivent les utiliser que dans l'accomplissement de leur travail.
- 26.08 Toute personne salariée, peut refuser sans perte de salaire d'exécuter des travaux qui représentent un danger imminent pour sa santé et/ou sa sécurité.

Handwritten signature - *Handwritten initials*

ARTICLE 27 AFFAIRES PUBLIQUES

- 27.01 Sur demande écrite, l'Employeur accorde un congé sans paie d'au plus vingt (20) jours ouvrables à la personne salariée qui désire se porter candidate à toute élection: fédérale, provinciale, municipale et, d'au plus cinq (5) jours ouvrables dans le cas d'élection scolaire.
- 27.02 La personne salariée peut, si elle le désire, reprendre pour l'Employeur le poste de la fonction qu'elle occupe lors de son départ, ou un poste d'une fonction équivalente; (maximum cinq (5) ans d'absence), avec tous les droits et privilèges qu'elle a alors acquis.

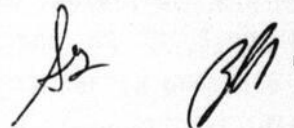


- 28.01 L'Employeur s'engage à publier en français le texte officiel de la présente convention et des annexes pour distribution à toutes les personnes salariées régies par la présente convention collective.
- 28.02 Lors de l'embauche d'une personne salariée, l'Employeur lui remet une convention en même temps qu'il lui remet l'annexe "A" des présentes tel que prévu à la clause 4.03 qui précède.

AB *Ch.*

ARTICLE 29 DEPLACEMENT

- 29.01 Toute personne salariée requise par l'Employeur de se déplacer à l'intérieur ou à l'extérieur du territoire de l'Employeur doit être remboursée des dépenses encourues lors de tels déplacements.
- 29.02 Les déplacements du personnel à l'intérieur ou à l'extérieur du territoire de l'Employeur sont coordonnés et contrôlés par la direction du service selon les exigences dudit service.
- 29.03 Aucune personne salariée n'est forcé d'utiliser sa propre voiture pour des raisons inhérentes à sa fonction.



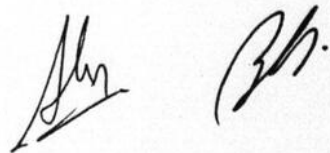
ARTICLE 30 TRAVAIL A FORFAIT

- 30.01 Tout travail ou service exécuté à forfait ou à être exécuté par l'Employeur ne doit être donné à contrat ou sous-contrat, en partie ou en entier, à une compagnie, à un contracteur individuel ou à tout autre entrepreneur, si cela a pour effet d'éliminer des fonctions et/ou des personnes salariées régulières couvertes par la présente convention collective.
- 30.02 Sauf dans les cas d'urgente nécessité de même que dans le cas d'entraînement des nouvelles personnes salariées et, à moins d'entente au contraire entre l'Employeur et le Syndicat une personne, salariée de l'Employeur, non régie par la présente convention collective, ne peut effectuer un travail qui doit être exécuter par une personne salariée régie par la présente convention.



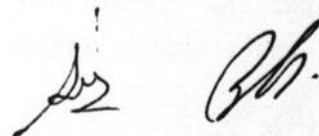
ARTICLE 31 DROITS ACQUIS

31.01 A moins d'une stipulation expresse à l'effet contraire dans la présente convention, les personnes salariées conservent tous les privilèges ainsi que les avantages et droits acquis relatifs au salaire dont elles jouissent actuellement. Cependant, la présente convention prime pour fins d'interprétation.

Two handwritten signatures in black ink, one on the left and one on the right, positioned below the text of the article.

ARTICLE 32 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

32.01 Les annexes "A", "B", "C", "D", "E", "F", "G" et "H" qui sont jointes aux présentes font parties de la présente convention; il en est de même pour toute lettre d'entente convenue entre les parties.

Two handwritten signatures in black ink, one on the left and one on the right, positioned to the right of the text.

ARTICLE 33 VALIDITE

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



ARTICLE 34 RETROACTIVITE

- 34.01 L'Employeur convient de payer aux personnes salariées qui ont été à son emploi au cours de l'année 1984, dans les trente (30) jours qui suivent la signature de la présente convention collective, la différence due par suite des ajustements de salaire, incluant la rémunération en temps supplémentaire ainsi que sur les primes.
- 34.02 Pour fins de calcul de la rétroactivité prévue à la clause qui précède, il est convenu que l'Employeur paie à chaque personne salariée la différence entre le salaire qu'elle a reçu au cours de l'année 1984 et le salaire qui lui est attribuable, en regard de la fonction qu'elle a occupé, tel qu'indiqué dans la grille qui suit:

Fonction	Classe	
Commis-comptable	I	\$345.00 par semaine
Secrétaire-administration	I	\$345.00 par semaine
Secrétaire-loisirs	II	\$295.00 par semaine
Commis-réceptionniste	III	\$230.00 par semaine
Manoeuvre	IV	\$8.50 de l'heure
Concierge	V	\$6.80 de l'heure

La prime de la personne salariée affectée à la mécanique est de trente-cinq dollars (\$35.00) par semaine.

A. B.S.

ARTICLE 35 DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

35.01 La présente convention collective entre en vigueur le premier (1er) janvier 1985 et elle en demeure jusqu'au trente-et-un décembre 1987 inclusivement.

35.02 Les dispositions de la présente convention s'appliquent jusqu'à la mise en vigueur de la nouvelle convention collective.

En foi de quoi, les parties ont signé à La Plaine _____

29 jour de Juillet 1985.

POUR LA CORPORATION MUNICIPALE DE
LA PLAINE

Philippe Bellavance
ma. full

POUR LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET DES
TRAVAILLEUSES DE LA PLAINE (CSN)

François Pelletier P.R.E.S.
Marie-Josée T.P.E.S.
Brodeur

FORMULE D'EMBAUCHE

Nom et prénom de la personne salariée: _____

Adresse Domiciliaire: _____

Téléphone: _____

Statut accordé à la personne
salariée lors de l'embauche (clause 3.01): _____Fonction accordée à la personne
salariée lors de l'embauche: _____

Date de l'embauche: _____

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

Nom de la direction immédiate: _____

Salaire hebdomadaire _____

La présente a pour but de vous informer que les personnes salariées de la Corporation Municipale de la Plaine sont représentées par le "Syndicat des Travailleurs et Travailleuses de la Plaine (CSN)". En vertu de la clause 4.02 de la présente convention, vous êtes tenues d'adhérer au Syndicat dans les cinq (5) jours qui suivent votre embauchage.

Pour vous conformer auxdites dispositions, vous devrez vous présenter, durant les heures de travail, à la personne représentante du Syndicat, soit:

(personne représentante désignée par le syndicat)_____
(adresse)_____
(fonction)_____
(téléphone)_____
(service et lieu où elle peut être rejointe)

Remis par: _____

Date: _____

ANNEXE "B"AVIS DE LIBERATION POUR ACTIVITES SYNDICALES

NOM: _____

SERVICE: _____

ABSENT(E) LE : _____

DE _____ HRES A _____ HRES

En vertu de la clause no.: 5.02

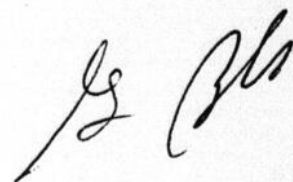
- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)

5.03 5.04

Formule remise par: _____

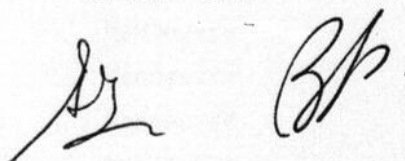
Reçu par: _____

Le: _____



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

NADEAU-FOURNIER, Daïence	2 octobre 1978
JALBERT, Roselle	17 décembre 1979 !
CHAUMONT, Lucie	9 juin 1980
BEAUDOIN, Emile	3 novembre 1980
DUCHESNE, Léger	3 novembre 1980
CHARBONNEAU, Raymond	4 janvier 1981
HEBERT, François	7 juillet 1981
BELL, Carole	21 septembre 1981
DORION, Chantal	30 juin 1982
COTE, Manon	28 mars 1983



ANNEXE "D"CLASSIFICATION, FONCTION ET ECHELON DES PERSONNES SALARIEES
A LA DATE DE LA SIGNATUREPersonne salariée de bureau:

	<u>CLASSE</u>	<u>FONCTION</u>	<u>ECHELON</u>
NADEAU-FOURNIER, Daïence	I	Commis-comptable	3
CHAUMONT, Lucie	I	Secrétaire-administration	3
DORION, Chantal	II	Secrétaire-loisirs	3
CÔTE, Manon	III	Commis-receptionniste	3

Personne salariée manuelle:

BEAUDOIN, Emile	IV	Manoeuvre	3
DUCHESNE, Léger	IV	Manoeuvre	3
CHARBONNEAU, Raymond	IV	Manoeuvre	3
HEBERT, François	IV	Manoeuvre	3
JALBERT, Roselle	V	Concierge	3
BELL, Carole	V	Concierge	3

A. *PS.*

ANNEXE "E"SALAIRE

A compter du 1er janvier 1985:

Salaire hebdomadaire			
Classe	Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3
I	\$335.00	\$350.00	\$365.00
II	\$285.00	\$300.00	\$315.00
III	\$235.00	\$250.00	\$265.00

Salaire horaire			
Classe	Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3
IV	\$8.00	\$8.50	\$9.00
V	\$6.50	\$7.00	\$7.50

A compter du 1er janvier 1986

Salaire hebdomadaire			
Classe	Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3
I	\$355.00	\$370.00	\$385.00
II	\$305.00	\$320.00	\$335.00
III	\$255.00	\$270.00	\$285.00

Salaire horaire			
Classe	Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3
IV	\$8.75	\$9.25	\$9.75
V	\$6.85	\$7.35	\$7.85

ANNEXE "E"
SALAIRE

A compter du 1er janvier 1987:

Les salaires, apparaissant à la grille, applicables à compter du 1er janvier 1986 ou les salaires indexés selon la clause 22.08, selon le cas, sont majorés d'un pourcentage égal à l'augmentation, en pourcentage, du coût de la vie pour la région de Montréal pour l'année 1986, soit l'indice des prix à la consommation du 31 décembre 1986 sur celui du 31 décembre 1985, et ce, tel que publié par Statistiques Canada. L'application des présentes dispositions ne peut avoir pour effet de diminuer les salaires.

La personne salariée affectée à la mécanique reçoit une prime hebdomadaire de trente-cinq dollars (\$35.00) par semaine, et ce, pour toute la durée de l'application de la convention collective.

Handwritten signature and initials, possibly 'B.H.', located at the bottom right of the page.

ANNEXE "F"DEFINITION DES TACHESCOMMIS-COMPTABLE: CLASSE I

Reçoit le courrier et l'achemine aux personnes concernés. !
Prépare la paie des personnes salariées et effectue toutes les retenues s'y rapportant.
Prépare et effectue les remises de retenues mensuelles effectuées sur la paie des personnes salariées telles que les impôts provincial et fédéral, le régime des rentes du Québec, l'assurance-chômage etc...
De plus, tient à jour le journal relatif à la paie.
Répartit les salaires dans les différents postes budgétaires.
Prépare et vérifie périodiquement les comptes des fournisseurs pour l'émission des chèques et procède à leur enregistrement au système informatique.
Vérifie et codifie les comptes payables.
Prépare les chèques aux fournisseurs de l'Employeur.
Donne à qui de droit les informations d'ordre courant et spécifique relativement à ses attributions.
Est affecté à la taxation, telle que taxe foncière, scolaire, spéciale etc...
S'occupe et balance la "petite caisse", rembourse les dépenses autorisées pour les personnes salariées.
S'occupe de la caisse perception et la balance à l'occasion.
Balance le rapport informatique.
Prépare les rapports relatifs aux projets gouvernementaux.
Lorsque nécessaire répond aux appels téléphoniques et/ou à la réception et donne les informations pertinentes.
Effectue tout autre travail connexe à sa fonction.

SECRETAIRE-ADMINISTRATION: CLASSE I

Répond aux appels téléphoniques et donne les informations pertinentes.
Rédige des procès-verbaux du service concerné par son affectation.
Classification des dossiers et des demandes acheminées au service.
Tenir la liste de toutes les plaintes reçues au service.

A. B.S.

ANNEXE "F" (suite)DEFINITION DES TACHESSECRETAIRE-ADMINISTRATION (suite): CLASSE I

Fait parvenir les permis approuvés avec les certificats.
Effectue divers rapports et remplit les demandes, formules etc...
reçues au service.
Effectue divers enregistrements relatifs au service.
Dactylographie tout document, lettre etc... relatifs au service.
S'occupe de la correspondance du service.
Rencontre les personnes qui s'adressent au service et/ou leur donne
les informations pertinentes.
Effectue tout autre travail connexe à sa fonction.

SECRETAIRE-LOISIRS: CLASSE II

S'occupe de la location des locaux communautaires et du gymnase.
Prépare l'ordre du jour et effectue la convocation des membres aux assemblées
de la Commission des Loisirs et y participe.
Etablit le coût, effectue les démarches appropriées et remplit les demandes
de subventions du M.L.C.P.
Dactylographie et rédige toute la correspondance du service et effectue
divers classements.
Tient la comptabilité du Comité de la Fête Nationale, participe aux réunions
de ce dernier et contribue à l'organisation et au fonctionnement des festivités.
Contribue à la formation de nouveaux organismes entre autre en les conseillant
sur le fonctionnement de la Commission des loisirs.
S'occupe de l'application du protocole entre la Commission Scolaire et l'Emplo-
yeur et/ou soumet les problèmes aux personnes responsables.
Informe, par écrit, l'inspecteur municipal des réparations à effectuer au
Pavillon ainsi que du transport de chaises, tables ou autres à effectuer
pour le gymnase.
Tient à jour et balance la petite caisse du Pavillon.
Participe à l'organisation du concours Village Fleuris.
Effectue tout autre travail connexe à sa fonction.

Jr. BP

ANNEXE "F" (suite)DEFINITION DES TACHESCOMMIS-RECEPTIONNISTE: CLASSE III

Reçoit les citoyens et les dirige vers les personnes adéquates.

S'occupe de la perception.

Répond aux appels téléphoniques concernant les taxes et donne les informations appropriées.

S'occupe de la correspondance se rattachant à la comptabilité.

Effectue l'entrée des données dans l'informatique.

Balance et prépare les dépôts bancaires.

Effectue la facturation générale.

Prend en note et fait vérifier par la personne responsable toutes plaintes relatives aux taxes.

Balance le livre des paies à la fin de chaque mois.

Effectue toutes les corrections dues aux mutations immobilières.

Effectue de plus tous les autres travaux se rapportant aux taxes et à la réception.

Effectue tout autre travail connexe à sa fonction.

MANOEUVRE: CLASSE IV

Exécute tout travail manuel d'ordre général telles que réparation, pose et/ou installation, inspection, déneigement, ramassage et/ou nettoyage, entretien etc....

De plus, peut être affecté à la conduite et/ou à l'opération de toute machinerie. Dans tous les cas, l'ancienneté détermine la personne manoeuvre qui doit être affectée à l'opération et/ou conduite de la machinerie. en autant que la personne salariée possède le permis de conduire lui permettant l'opération de ladite machinerie.

CONCIERGE: CLASSE V

La personne salariée affectée à la conciergerie effectue une variété de tâches ayant trait à la propreté et au bon état des bureaux et des autres locaux. Les tâches effectuées par la personne salariée affectée à la conciergerie sont celles d'épousseter, nettoyer, laver et cirer le mobilier et les boiseries etc..., passer l'aspirateur sur les tapis; ranger les meubles, vider les paniers à rebuts, les cendrier; laver les vitres, les tableaux, les toilettes et au besoin balayer, laver et cirer les parquets.

Handwritten signatures

ANNEXE "G"LISTE DES PERSONNES SALARIEES TEMPORAIRES A LA DATE DE LA SIGNATURE

<u>ORDRE D'ANCIENNETE</u>	<u>NOM</u>	<u>FONCTION</u>
1-	LAPORTE, Raynald	manoeuvre
2-	FORTIER, Denis	manoeuvre
3-	MARCEAU, Michel	manoeuvre
4-	LEBEL, Gérald	manoeuvre
5-	QUELETTE, Pierre	manoeuvre
6-	JALBERT, Lynda	concierge

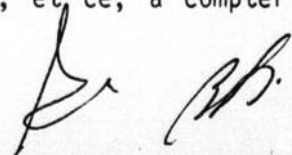
A. B.S.

ANNEXE "H"CONDITIONS PARTICULIERES

Nonobstant la durée d'inscription sur la liste spéciale de rappel au travail, prévue à la clause 3.01 c), les parties conviennent que Raynald Lapointe ainsi que Denis Fortier sont inscrits sur ladite liste pour toute la durée de l'application de la convention collective ou jusqu'à ce qu'ils obtiennent un poste régulier, de façon permanente, à l'intérieur de la durée de l'application de ladite convention.

Dans le cas d'embauchage, que ce soit, de façon temporaire ou de façon permanente, l'Employeur offre le travail en priorité sur toute autre personne, d'abord à Raynald Lapointe, et par la suite, à Denis Fortier, et ce, en autant que la personne salariée concernée soit en mesure d'accomplir les exigences normales de la tâche reliés à une fonction de la classe IV ou de la classe V selon le cas. Cependant, s'ils refusent de revenir au travail, en autant que l'embauchage soit pour une durée temporaire, ils ne perdent pas leur droit d'embauchage pour tout autre emploi disponible par la suite. Dans le cas où l'une et/ou l'autre refuse de revenir au travail, l'Employeur procède à l'embauche de d'autres personnes salariées temporaires inscrites sur la liste spéciale de rappel.

De plus, dans le cas où l'une ou l'autre desdites personnes est embauchée pour occuper un poste dépourvu de titulaire, de façon permanente, le poste lui est attribué et il obtient dès ce moment le statut de personne salariée régulière au sens de la clause 3.01 a). Par conséquent, le nom de la personne salariée concernée s'ajoute à la liste des personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi et de salaire prévus à ladite clause 3.01 a). Dès qu'ils obtiennent un poste de façon permanente, leur ancienneté leur est reconnue rétroactivement, en conséquence, il est convenu qu'au moment de la signature de la présente convention collective, dans le cas de Raynald Lapointe celui-ci a deux cent onze (211) jours de travail effectif et que dans le cas de Denis Fortier celui-ci a quatre-vingt-cinq (85) jours de travail effectif, auxquels s'ajoutent tous les jours pour lesquels ils reçoivent une rémunération, et ce, à compter de



ANNEXE "H" (suite)

la date de la signature de ladite convention collective, et la date où ils obtiennent un poste de façon permanente. Pour fins de compensation de leur date d'ancienneté, les parties conviennent qu'une année d'ancienneté est égale à deux cent soixante (260) jours payés, un mois est égal à vingt (20) jours payés et qu'une semaine est égale à cinq (5) jours payés. !

Dans tous les cas de rappel au travail, ils reçoivent le salaire prévu à la classe de la fonction à laquelle ils sont affectés, et ce, à l'échelon correspondant à leur année d'ancienneté tel que calculé à l'alinéa précédent. Dans le cas de rappel au travail pour une durée temporaire, ils sont droit, sous réserve des dispositions au contraire prévues, au présent annexe "H", à tous les bénéfices prévus à la clause 3.01 c).

A B.

DÉPÔT

9599-2

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-26828-03
Date	Signature 85-12-23	Réception 86-11-28	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs et Travailleuses de La Plaine - CSN 289 rue de Villemure, 2^e étage St-Jérôme, Qué J7Z 5J5	<input type="checkbox"/> Déposant La Corporation Municipale de La Plaine 675 rue de l'Eglise La Plaine, Qué J0N 1B0
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération des Employés de Services Publics Inc - CSN Att.: M. Daniel Simard 190 rue Montcalm Joliette, Qué J6R 3M1	E.V.: tous les établissements sous la juridiction de la Corp. Municipale de la Plaine Région 06-08 Activité 9510 (11) Affiliation 06*

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

ENTENTE: Semaine régulière de travail - conciergerie

Signature: **Pierrette David /sg** Date: **86-12-12**

Pour renseignements

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

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

RECHERCHE

3. Pour fins d'application de la rémunération relative aux jours de fête chômés et payés, au congé annuel payé, aux congés sociaux ainsi que pour les absences de maladie ou accident non-occupationnel, il est convenu que l'Employeur paie à la personne salariée à temps partiel, au moment de la prise des jours ci-hauts mentionnés, une somme équivalente à cinq (5) heures de travail pour chaque jour utilisé. Le premier décembre de chaque année, l'Employeur lui verse la différence entre le cinq (5) heures qu'il lui a payé et le montant auquel elle a droit relativement aux heures qu'elle a travaillées au cours de la période du premier décembre

M. [Signature] ..12

'86 NOV 28 14 56

LETTRÉ D'ENTENTE ENTRE

D'UNE PART: LA CORPORATION MUNICIPALE DE LA PLAINE

ET

D'AUTRE PART: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES
DE LA PLAINE

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

1. Le premier alinéa du paragraphe b) de la clause 9.02 de la convention collective est remplacé par le texte suivant:

"La semaine régulière de travail des personnes salariées affectées à la conciergerie est répartie selon les besoins du service.

La semaine régulière de travail est d'une durée minimale de vingt-cinq (25) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement. Il est de plus convenu que, le samedi et/ou le dimanche, l'Employeur doit faire appel à des personnes salariées temporaires lorsqu'il y a du travail à exécuter et que les personnes salariées régulières refusent d'exécuter ledit travail.

2. Il est convenu que tout travail de conciergerie à effectuer au gymnase de l'école Du Boisé est offert en priorité à Denis Fortier.

De plus, l'Employeur peut affecter Maurice Dupras comme concierge temporaire au gymnase de l'école St-Joachim, et ce, selon la pratique passée.

3. Pour fins d'application de la rémunération relative aux jours de fête chômés et payés, au congé annuel payé, aux congés sociaux ainsi que pour les absences de maladie ou accident non-occupationnel, il est convenu que l'Employeur paie à la personne salariée à temps partiel, au moment de la prise des jours ci-hauts mentionnés, une somme équivalente à cinq (5) heures de travail pour chaque jour utilisé. Le premier décembre de chaque année, l'Employeur lui verse la différence entre le cinq (5) heures qu'il lui a payé et le montant auquel elle a droit relativement aux heures qu'elle a travaillées au cours de la période du premier décembre

cm. *BS* ..12

de l'année précédente et le premier décembre de l'année courante, et ce, pour chaque jour que la personne salariée à temps partiel a droit en vertu de la présente clause. Ces dispositions sont applicables à compter de l'année 1985.

4. Pour fins d'application de la clause 18.01, l'Employeur paie, à chaque semaine, une somme de quatre dollars et soixante-huit cents (4,68\$) pour la personne salariée à temps partiel. Au cours du mois de janvier de chaque année, l'Employeur paie la différence entre le montant payé et le montant auquel elle a droit, calculé au prorata du nombre d'heures travaillées au cours de l'année précédente.

5. La clause 11.02 de la convention collective est remplacée par le texte suivant:

"Pour fins de calcul du congé annuel payé, la période de service continu donnant droit au congé annuel payé s'établit du premier (1er) janvier au trente et un (31) décembre de l'année courante. En conséquence, pour fins d'application des paragraphes b), c), d) et e) de la clause 11.01, il faut y lire au trente et un (31) décembre de l'année courante au lieu de au moment de la prise de son congé annuel payé.

6. Dans les quinze (15) jours qui suivent la signature de la présente lettre d'entente, l'Employeur fournira une paire de bottine de cuir d'hiver (avec semelle et cap d'acier) à toutes les personnes salariées régulières affectées aux travaux publics. Cette disposition est applicable pour l'année 1986, par conséquent, l'Employeur n'est pas tenu de fournir d'autre bottine pour l'année 1986.

7. L'Employeur accordera à Roselle Jalbert, deux (2) jours additionnels de congé annuel payé relativement au nombre de jours que celle-ci avait droit pour l'année 1985. Ces jours peuvent être pris à son choix ou ajouter à son congé annuel payé applicable en 1986.

8. Considérant les dispositions des clauses qui précèdent, le Syndicat retire les griefs portant les numéros: 002-85, 003-85, 006-85, 007-85, 008-85

et 009-85 et il considère que toute situation de même nature antérieure aux présentes comme réglés.

9. Les parties conviennent que pour la période hivernale une équipe de manoeuvre, composé de deux personnes salariées ou plus, est affectée à l'entretien des patinoires, cédulée du lundi au vendredi inclusivement de dix-neuf heures (19:00) à quatre heures (4:00) avec une interruption d'une (1) heure pour la période de repas située vers le milieu de la cédule. Les heures de travail effectuées à l'intérieur de ladite cédule sont rémunérées au taux du temps régulier.

L'Employeur doit faire appel d'abord aux personnes salariées temporaires inscrites sur la liste de rappel et par la suite, si nécessaire, procéder à l'embauche de nouvelles personnes salariées temporaires.

10. Les parties conviennent que la présente lettre d'entente en est une au sens de l'article 32 de la convention collective et que, par conséquent, elle fait partie intégrante de celle-ci.

En foi de quoi, les parties ont signé à La Plaine ce 23^e jour de
décembre 1985.

POUR LA CORPORATION MUNICIPALE DE
LA PLAINE

Philippe Pelletier
Philippe Pelletier

POUR LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET DES
TRAVAILLEUSES DE LA PLAINE (CSN)

Francis Côté
Francis Côté