



DÉPÔ

3863-8

Dépôt N°: 8 6 0 5 1 8 5

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

03863-8

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 2453-04
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	85-05-22	85-05-27		85-01-01	87-12-31	65	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Fonctionnaires Municipaux de la Ville de Victoriaville	<input type="checkbox"/> Déposant Ville de Victoriaville 1 ouest, rue Notre-Dame, C.P. 370 Victoriaville, Qc G6P 6T2
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Centrale des Syndicats Démocratiques 6, ave de l'Ermitage Victoriaville, Qc G6P 1J5 Att: M. Jocelyn Lavoie	Région <u>04-01</u> Activité <u>9510-11</u> Affiliation <u>05 CSD</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: [Signature] Date: 86-05-29

Pour renseignements

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

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

38638

RECHERCHE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

86 MAI 27 14:44

Handwritten mark

intervenue

entre:

LA VILLE DE VICTORIAVILLE

ci-après désignée "LA VILLE"

et

LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES
MUNICIPAUX DE LA VILLE DE
VICTORIAVILLE (CSD)

ci-après appelé "LE SYNDICAT"

3141 01 01

T A B L E D E S M A T I E R E S

ARTICLE	SUJET	PAGE
1	Reconnaissance.....	1
2	Juridiction.....	1
3	Définition des termes.....	1
4	Maintien des droits.....	3
5	Sécurité syndicale.....	3
6	Absences syndicales.....	4
7	Affichage d'avis.....	5
8	Heures de travail.....	5
9	Temps supplémentaire.....	9
10	Rappel au travail.....	11
11	Jours de fête chômés et payés.....	12
12	Congés sociaux.....	13
13	Vacances annuelles payées.....	15
14	Congés payés en cas de maladie.....	18
15	Maladie et accidents de travail.....	19
16	Ancienneté.....	21
17	Postes vacants.....	24
18	Salaires et classifications.....	27
19	Versements périodiques.....	28
20	Fonds de pension - caisse de retraite.....	29
21	Assurance collective.....	29
22	Uniformes et équipements.....	30
23	Travail à forfait.....	31
24	Mesures disciplinaires.....	31
25	Droits acquis.....	33
26	Informations.....	33
27	Congés de maternité.....	33
28	Congés sans solde.....	34
29	Procédure de règlement de griefs.....	35
30	Crédits aux caissières.....	37
31	Evaluation des emplois.....	37
32	Annexes.....	40
33	Durée de la convention.....	40

LETTRES D'ENTENTE

SUJET

PAGE

Lettre d'entente concernant la surveillante à la bibliothèque des enfants.....	42
Lettre d'entente concernant la secrétaire du Maire et du Directeur général.....	43
Lettre d'entente concernant les chefs d'équipe....	44
Lettre d'entente concernant le conducteur de balayeuse de rue et le conducteur de camion-citerne	45
Lettre d'entente concernant l'abolition de poste..	46
Lettre d'entente concernant les connaissances de base.....	47
Lettre d'entente concernant un salarié qui a perdu son permis de conduire.....	48

ANNEXES

SUJET

PAGE

"A"	Liste officielle des salariés permanents à la date de signature de la présente convention.....	49
"B"	Horaire de la bibliothèque.....	50
"C"	Cedule de travail du Pavillon Jean Béliveau.....	51
"D"	Cedule des heures de travail à la Centrale de traitement d'eau.....	52
"E"	Liste d'ancienneté des salariés à la date de signature de la convention.....	53
"F"	Echelles salariales.....	54
	Services techniques.....	55
	Services administratifs.....	56
	Services manuels.....	57
	Salariés ayant un taux encerclé (red circle)	58

5

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DES
FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE

- 1.01 La Ville reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des salariés assujettis à l'accréditation syndicale émise par la Commission des relations de travail de la province de Québec, en matière de salaires et conditions de travail.

ARTICLE 2 - JURIDICTION

- 2.01 La convention s'applique à tous les salariés régis par l'accréditation syndicale émise par la Commission des relations de travail de la province de Québec.
- 2.02 Tout travail régi par l'accréditation syndicale doit être effectué par les salariés. Toutefois, un employé exclu de l'unité de négociation peut travailler dans le cas d'entraînement. Le surintendant de l'usine de filtration continue de compléter la cédule de travail. Cependant, le Syndicat ne peut faire de grief contre tout employé exclu de l'unité de négociation avant qu'un premier avis écrit n'ait été transmis à la Ville.

ARTICLE 3 - DEFINITION DES TERMES

- 3.01 Pour les fins d'application des présentes, les expressions qui suivent ont la signification qui leur est ci-après indiquée:
- a) Le terme "SALARIE PERMANENT" signifie et comprend tout salarié dont le travail est requis au fonctionnement normal, ordinaire et ininterrompu des services réguliers assumés par la Ville et pourvu que ledit salarié ait travaillé pendant soixante-cinq (65) jours ouvrables continus au service de la Ville. Tout salarié qui remplit les conditions précitées est considéré comme étant un salarié permanent et ayant acquis ce statut régulier, il le conserve aussi longtemps qu'il est au service de la Ville.

b) L'expression "SALARIE A L'ESSAI" signifie et comprend tout salarié embauché à l'essai pour une période n'excédant pas soixante-cinq (65) jours ouvrables continus au service de la Ville. Ces salariés n'ont pas droit aux bénéfiques de la présente convention, sauf en ce qui a trait aux dispositions relatives aux salaires, aux heures de travail et aux jours fériés.

c) L'expression "SALARIE TEMPORAIRE" signifie tout salarié embauché non à l'essai et de manière temporaire, c'est-à-dire pour une période n'excédant pas soixante-cinq (65) jours ouvrables continus. Cette période pourra être extensionnée par entente entre la Ville et le Syndicat.

Ces salariés ne seront pas assujettis à la présente convention, sauf en ce qui a trait aux dispositions relatives aux salaires, aux heures de travail et aux jours fériés.

d) Par ailleurs, les salariés suivants ne seront pas considérés comme des salariés temporaires et ne pourront prétendre à la permanence: les moniteurs aux parcs et piscines, les brigadiers scolaires, les animateurs socio-culturels, les gardiens de parc, les étudiants au Pavillon Jean Béliveau, les gens engagés pour un programme subventionné par le Gouvernement ainsi que les étudiants qui ne travaillent pas sur des travaux réguliers. Ces salariés ne seront pas assujettis aux dispositions de la présente convention.

e) Les paragraphes ci-dessus doivent être interprétés en fonction de l'article 16.02.

3.02

Afin de faciliter les applications des dispositions du présent article, la Ville convient d'aviser tout nouveau salarié et le Syndicat du statut qui est accordé au salarié en conformité avec les prescriptions du présent article..

ARTICLE 4 - MAINTIEN DES DROITS

- 4.01 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort de la Ville de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires conformément à ses obligations et aux dispositions de la présente convention.

ARTICLE 5 - SECURITE SYNDICALE

- 5.01 Tout salarié assujetti à la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, être membre en règle du Syndicat pour la durée de la présente convention.

- 5.02 Tout nouveau salarié soumis à la convention doit devenir membre en règle du Syndicat à compter de sa première journée de travail et le demeurer pendant la durée de la convention.

- 5.03 En cas de refus par un salarié de se conformer aux conditions prévues aux paragraphes 5.01 et 5.02 ci-dessus, celui-ci est congédié le vendredi qui suit la réception par la Ville d'un avis écrit du Syndicat.

- 5.04 La Ville retient sur la paie de chaque salarié assujetti à la présente convention, un montant d'argent égal à la cotisation syndicale fixée par le Syndicat et elle en fait remise à celui-ci dans les quinze (15) premiers jours du mois qui suit. La Ville fournira, en même temps, une liste des salariés pour lesquels elle a effectué une retenue ainsi que le montant individuel de cette retenue.

- 5.05 Nonobstant les dispositions 5.01, 5.02 et 5.03 qui précèdent, la Ville n'est pas obligée de remercier de ses services un salarié qui est refusé, expulsé ou suspendu comme membre du Syndicat; il est bien entendu toutefois que si la Ville décide de garder à son service un tel salarié, ce dernier est assujetti à la disposition 5.04 ci-dessus, comme s'il était membre du Syndicat.

ARTICLE 6 - ABSENCES SYNDICALES

- 6.01 A l'occasion d'une discussion en vue du règlement d'un grief ou de la négociation de la convention collective ou de rencontres du comité conjoint d'évaluation avec les autorités de la Ville ou ses représentants, ou de l'audition des griefs devant le tribunal d'arbitrage, trois (3) officiers du Syndicat, dont la présence est nécessaire, peuvent, après en avoir obtenu la permission du supérieur immédiat, s'absenter de leur travail pour la période de temps requise, et ce, sans aucune retenue de salaire.
- 6.02 Tout membre du Syndicat choisi comme délégué pour participer à des congrès ou journées d'étude requérant une ou des absences de son emploi, est autorisé à quitter son travail pour participer à ces activités mais tel délégué ainsi appelé à s'absenter doit, au moins trois (3) jours avant son départ, en informer le supérieur immédiat et lui remettre une preuve de ses lettres de créance. Dans le cas d'impossibilité pour le Syndicat d'aviser dans le délai prévu, les parties devront s'entendre.
- 6.03 En toute circonstance, pas plus de trois (3) salariés à la fois ne peuvent s'absenter pour ces activités et la Ville ne paie, au cours d'une même année fiscale, qu'un maximum de quinze (15) jours ouvrables de salaire comme congés payés pour telles activités syndicales à l'ensemble des membres choisis en vertu des dispositions du présent alinéa, en excluant les jours de négociation.
- Un maximum de dix (10) jours ouvrables additionnels peuvent être utilisés; ces jours sont payés par la Ville et remboursés par le Syndicat.
- 6.04 Si le Syndicat requiert les services d'un conseiller syndical, la Ville s'engage à le recevoir sur rendez-vous, à la demande du Syndicat, comme représentant mandaté du Syndicat.

ARTICLE 7 - AFFICHAGE D'AVIS

7.01 Le Syndicat a le droit d'afficher dans les départements concernés de la Ville, aux tableaux fournis par cette dernière, les avis de convocation à ses assemblées ou à ses autres activités régulières. Tout autre avis doit être approuvé par le supérieur immédiat.

ARTICLE 8 - HEURES DE TRAVAIL

8.01 Salariés de bureau:

- a) La semaine régulière de travail des salariés de bureau régis par les présentes est de trente-deux heures et demie (32½) réparties de la façon suivante:
1. Du lundi au vendredi inclusivement, de 8 h 30 à 12 h (midi) et de 13 h 30 à 16 h 30;
 2. Pour les salariés de la bibliothèque municipale, les heures de travail seront celles prévues à l'annexe "B" des présentes;
 3. La cédule de travail des salariés oeuvrant au Service de l'informatique est de 8 h à 12 h (midi) et de 13 h 30 à 16 h.
- b) Lorsque la Ville décidera d'ouvrir les services de la Trésorerie le vendredi soir correspondant à chacun des versements sur la taxe foncière, les parties conviennent de ce qui suit:
1. La Ville fera accompagner le salarié normalement affecté à ces tâches, requis de travailler ces soirs de 19 h à 21 h;
 2. Le taux de rémunération du salarié ainsi affecté aux tâches de perception sera celui de son salaire horaire régulier majoré de cinquante pourcent (50%).

8.02 Salariés des services manuels:

Sauf autrement prévu, la semaine régulière de travail des employés des services manuels est de quarante (40) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement, de 8 h à 12 h (midi) et de 13 h à 17 h, à l'exception des employés de garage où elle sera répartie de 7 h 50 à 11 h 50 et de 13 h à 17 h.

8.03 La semaine régulière de travail des gardiens, concierges et salariés du Pavillon Jean Béliveau est de quarante (40) heures.

Pour les salariés du Pavillon Jean Béliveau, ces heures sont réparties selon les cédules prévues à l'annexe "C" de la présente convention.

Pour les gardiens et les concierges, les heures régulières de travail seront réparties suivant une cédule écrite qui sera convenue entre les parties.

8.04 La semaine régulière de travail des opérateurs de filtre est de trente-deux (32) heures, le tout en conformité avec la cédule des heures de travail qui constitue l'annexe "D" de la présente convention.

La semaine régulière de travail et la cédule apparaissant à l'annexe "D" pourront être modifiées avec le consentement du Syndicat et de la Ville obtenu au moins un (1) mois avant l'entrée en vigueur de la nouvelle cédule.

Dans tous les cas visés par les articles 8.01 à 8.04 inclus, les cédules de travail pourront être modifiées par entente écrite entre les parties.

8.05 La semaine régulière de travail du préposé au marché public est répartie suivant les besoins du service et le temps requis.

8.06

Tous les salariés permanents au service de la Ville, si celle-ci a des travaux à faire exécuter et si tels salariés sont disponibles pour travailler, doivent travailler leur semaine régulière de travail, la Ville gardant le droit d'embaucher, à sa discrétion, du personnel supplémentaire, pourvu que ce ne soit pas dans le but et avec l'effet de priver les salariés permanents de leur semaine régulière de travail.

8.07

- a) La Ville accorde à tout salarié une période de repos de quinze (15) minutes respectives l'avant-midi et l'après-midi. Le salarié travaillant la nuit ou faisant partie d'une équipe de travail a droit à des périodes de repos équivalentes.
- b) Pour le personnel travaillant à l'extérieur, la période de repos sera prise de 9 h 30 à 9 h 45 et de 15 h à 15 h 15. Ces périodes de repos peuvent être prises dans un restaurant le plus proche du travail. Pour le personnel travaillant à l'intérieur, la période de repos sera prise de 10 h à 10 h 15 et de 15 h à 15 h 15, sur les lieux du travail.
- c) Lorsqu'il est nécessaire de maintenir un service continu, le personnel alternera pendant la période de repos et la personne qui aura maintenu le service durant les heures normales de repos prendra sa période de repos durant les quinze (15) minutes qui suivent.
- d) Le salarié qui se présente en retard à son travail verra son salaire diminué de trente (30) minutes pour tout retard de seize (16) minutes à trente (30) minutes, d'une (1) heure pour tout retard de plus de trente (30) minutes mais de moins d'une (1) heure et ainsi de suite. Cette disposition ne s'applique pas dans le cas d'un retard signifié préalablement et autorisé par le supérieur immédiat.

8.08

La Ville, après entente écrite avec le Syndicat, a le loisir d'établir une ou plusieurs équipes de nuit. L'horaire de ces équipes s'établit entre 17 h et 8 h. Tout salarié a le droit, selon son ancienneté, de faire ou non partie de cette équipe de nuit. Cependant, les heures de travail de tel salarié doivent être continues et la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures. Tout salarié, pour sa fonction dans la présente équipe de nuit, reçoit le salaire régulier prévu par les présentes, majoré de trente cents (0,30¢) l'heure, pour le temps qu'il fait partie de la susdite équipe de nuit, et ce, pour les heures de travail accomplies entre 17 h et 8 h.

8.09

Du 1er mai au 1er septembre, les salariés de jour finissent leur travail une (1) heure plus tôt le vendredi après-midi, sous réserve des conditions suivantes:

1. la période de repos du vendredi après-midi, prévue au paragraphe 8.07, n'est pas prise,
2. la cédule de travail des employés de bureau est établie, pour les vendredis après-midi inclus dans la période visée, comme suit: de 13 h à 15 h 30,
3. la cédule de travail des employés manuels travaillant de jour est établie, pour l'après-midi de la période visée, comme suit:

- du lundi au jeudi inclusivement: de 12 h 55 à 17 h

- le vendredi : de 12 h 55 à 16 h

L'opérateur à l'usine de filtration termine son travail le vendredi à 15 h.

ARTICLE 9 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 9.01 Tout travail effectué par un salarié couvert par la présente convention, en dehors de ses heures régulières de travail, de sa journée régulière de travail, stipulées à l'article huit (8) précédent, sera considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux de 150% de son salaire régulier. Aucun salarié ne doit être requis d'effectuer le temps supplémentaire.
- 9.02
- a) Le temps supplémentaire est réparti aussi équitablement que possible entre chaque salarié de la catégorie où se fait ce travail supplémentaire. Cette répartition se fait sur une base rotative (roll-call) et selon le principe de l'ancienneté.
 - b) Aux fins d'application du paragraphe précédent, les postes de "Conducteur de pelle-rétro" et de "Conducteur de chargeur sur roues" seront considérés comme faisant partie de la même catégorie d'emploi; par ailleurs, le travail supplémentaire requis par l'épandage de sel sera offert en priorité aux "Conducteurs de camion-épandeur de sel", selon le même principe de répartition des heures supplémentaires précité.
 - c) Pour les besoins du Service des incendies et aqueduc et égouts, lorsque sera requise, en temps supplémentaire, l'utilisation du camion-citerne, les deux (2) salariés dont les noms seront déposés auxdits Services, conformément à une lettre d'entente à cet effet, "Lettre d'entente concernant le conducteur de camion-citerne", seront appelés en priorité. Si ces deux (2) conducteurs ne sont pas disponibles, les conducteurs de camion seront appelés en priorité.
 - d) Dans le cas de rappel au travail, priorité est accordée aux conducteurs de véhicules légers lorsqu'un employé est requis de travailler en temps supplémentaire pour effectuer du travail exigeant l'usage de la camionnette; l'application de ce paragraphe sera faite en conformité avec la liste des conducteurs de véhicules légers, selon qu'il s'agit de la saison d'été (1er mai au 1er novembre) ou de la saison d'hiver (1er novembre au 1er mai).

Les dispositions précédentes ne s'appliquent toutefois pas dans le cas où la période de travail supplémentaire requise suit immédiatement le quart de travail régulier.

Les dispositions prévues à la convention collective s'appliquent lorsqu'aucun employé du groupe des conducteurs de véhicules légers n'est disponible.

- e) Dans le cas de rappel au travail pour le dégagement des puisards, priorité est accordée aux préposés aux conduites d'aqueduc et d'égouts lorsqu'un employé est requis pour effectuer du travail relevant généralement des fonctions normales du préposé aux conduites d'aqueduc et d'égouts et dans le cas d'incapacité de ces derniers, ce travail sera confié au journalier disponible ayant le moins de temps supplémentaire d'accumulé.
- f) S'il devient nécessaire de demander des salariés en dehors de la catégorie où se fait ce travail supplémentaire, il est offert aux salariés les plus anciens, suivant la liste d'ancienneté, et qui sont capables d'exécuter le travail en question. Le principe de la répartition s'applique en ce cas.
- g) Dans le cas de refus, la Ville pourra utiliser des employés exclus de l'unité de négociation ou embaucher de l'extérieur.

9.03 Tout travail effectué le dimanche est rémunéré au taux horaire double (200%), sauf pour les salariés travaillant au Filtre, pour les gardiens et les salariés travaillant en rotation qui seront rémunérés au taux horaire double (200%) lorsqu'ils remplacent un salarié malade, accidenté ou en vacances, d'une durée minimum de quatre (4) jours.

9.04 Pour les fins d'application des dispositions des alinéas précédents, le calcul du travail supplémentaire est basé, selon le cas, soit sur le salaire horaire de chaque salarié concerné payé sur une base horaire, soit sur le traitement hebdomadaire individuel de chaque salarié concerné, rémunéré sur une base hebdomadaire, divisée par le nombre d'heures régulières de travail prévu pour le salarié à l'article huit (8).

- 9.05 Pour les fins d'application de la présente clause, tout travail exécuté en temps supplémentaire en excédent de quinze (15) minutes et moins de trente (30) minutes sera calculé comme l'équivalent d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$) et de trente (30) minutes et moins de soixante (60) minutes sera calculé comme l'équivalent d'une (1) heure, ainsi de suite pour ce travail supplémentaire subséquent.
- 9.06 Le salarié qui travaille plus de deux (2) heures consécutives en temps supplémentaire bénéficie d'une période de repos de quinze (15) minutes, sans perte de salaire.
- 9.07 Aucun salarié ne doit faire du temps supplémentaire sans l'autorisation préalable de son supérieur.
- 9.08 Tout salarié absent de son travail un jour ouvrable, pour quelque raison que ce soit, ne peut effectuer du travail à temps supplémentaire durant son absence, laquelle débute lorsqu'il poinçonne au moment de son départ lors de sa dernière heure régulière de travail et se termine à son retour à ses heures régulières de travail.

ARTICLE 10 - RAPPEL AU TRAVAIL

- 10.01 Tout salarié rappelé au travail sans avoir été prévenu à l'avance, pour effectuer un travail, est payé pour un minimum de trois (3) heures de travail suivant les dispositions des articles neuf (9) et onze (11), selon le cas, pourvu qu'il accepte d'accomplir durant ces heures tout travail disponible relevant de sa compétence. Le minimum ci-dessus ne s'applique pas si le rappel au travail précède immédiatement la journée normale de travail.

ARTICLE 11 - JOURS DE FETE CHOMES ET PAYES

11.01 Les salariés bénéficient des jours de fête chômés et payés suivants:

- la veille du Premier de l'An;
- le Premier de l'An;
- le lendemain du Premier de l'An;
- le vendredi Saint;
- le lundi de Pâques;
- le premier mai;
- la fête de la Reine;
- la Saint-Jean-Baptiste;
- la fête du Canada;
- la fête du Travail;
- le jour de l'Action de Grâces;
- la veille de Noel;
- le Jour de Noel;
- le lendemain de Noel;
- deux (2) jours choisis après entente entre la Ville et le Syndicat;
- tout autre jour proclamé fête civique ou civile par la Ville.

A l'exception des salariés travaillant en rotation, lorsqu'un des jours ci-dessus prévus survient un jour non-ouvrable, le congé est reporté automatiquement au lundi qui suit, ou lorsque ces jours surviennent pendant deux (2) jours non-ouvrables, les congés sont reportés au lundi qui suit et au vendredi qui précède.

11.02 Le salarié reçoit pour ces jours de fête chômés et payés le salaire régulier, ainsi que la prime, qu'il aurait normalement gagnés s'il avait travaillé; toutefois, en aucune circonstance, cette prime ne pourra excéder le taux régulier.

11.03 Les salariés travaillant en rotation et ceux qui, en raison des opérations, ont une répartition des heures différente et qui ne travaillent pas au cours d'une fête chômée et payée énumérée ci-dessus par suite que cette fête coïncide avec leur congé hebdomadaire, recevront le salaire d'une journée à temps régulier, en plus de leur salaire hebdomadaire.

11.04 Pour bénéficier des jours fériés chômés et payés, les salariés devront être présents au travail le lendemain desdits jours, à moins que leur absence ne soit motivée auprès du supérieur immédiat et à moins que le congé hebdomadaire n'ait été fixé, soit la veille, soit le lendemain d'un jour férié.

11.05 Tout salarié demandé par la Ville pour travailler un de ces jours de fête chômés et payés mentionnés dans le présent article sera rémunéré au taux double de son salaire, en plus de la paie à laquelle il a droit pour ledit congé.

ARTICLE 12 - CONGES SOCIAUX

12.01 Tout salarié peut s'absenter de son travail sans perte de salaire dans les cas suivants:

- a) Lors de son mariage: trois (3) jours;
- b) Lors du décès du conjoint ou d'un enfant: cinq (5) jours ouvrables consécutifs à compter du jour du décès et un (1) jour additionnel en cas d'autopsie;
- c) Lors du décès du père, de la mère, du frère, de la soeur, du beau-père, de la belle-mère: trois (3) jours;
- d) Lors du mariage d'un enfant, d'un frère, d'une soeur: le jour du mariage;

- e) Lors du décès d'un grand-parent, de l'oncle, de la tante, du beau-frère, de la belle-soeur, du père et de la mère par alliance, du gendre, de la bru, d'un petit-enfant ou d'un grand-parent du conjoint: le jour des funérailles;
- f) Lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant: un (1) jour au choix du salarié.

12.02 Dans tous les cas de congés sociaux, les jours comptent de la date de l'événement et ne sont payés que s'ils coïncident avec des jours ouvrables; dans les cas de décès, le jour des funérailles est couvert même s'il est en dehors du délai.

12.03 En autant qu'il est possible, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ.

12.04 S'ils coïncident avec l'un ou l'autre des jours de fête chômés et payés et alloués par cette convention, le ou les congés sociaux ne sont pas accordés.

12.05 Pour bénéficier desdits congés, le salarié doit fournir, sur demande de son supérieur immédiat, la preuve ou l'attestation des faits qui y donnent lieu.

12.06 1. Lorsqu'un salarié est appelé à servir comme juré, l'employeur lui paie la différence entre ce qu'il reçoit hebdomadairement de la Cour à titre de juré et son salaire de base hebdomadaire, pourvu que:

- a) le salarié fournisse une preuve qu'il a servi comme juré en présentant le relevé de ce qu'il a reçu à la Cour;
- b) le salarié avise l'employeur à l'avance aussitôt qu'il est lui-même avisé,
- c) le salarié retourne au travail s'il n'est pas choisi comme juré; cependant, il doit retourner au travail s'il lui reste plus de deux (2) heures de travail sur sa journée de travail régulière,
- d) le salarié soit rappelé comme juré un des jours de travail réguliers.

2. Un salarié convoqué comme juré mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction reçoit la différence entre ce qu'il reçoit de la Cour et le salaire qu'il aurait gagné s'il avait travaillé;
3. Le salarié qui est demandé comme témoin de la Ville dans une cause où elle est l'une des parties, reçoit son salaire régulier pour le temps où sa qualité de témoin ne lui permet pas de se présenter à son travail selon son horaire régulier.

12.07 Le représentant du Syndicat a droit à une (1) journée, sans perte de salaire, pour assister aux funérailles d'un salarié à l'emploi de la Ville.

12.08 Dans des circonstances exceptionnelles telles que l'éloignement ou la distance, il sera loisible aux parties, après entente, d'ajouter aux jours de congé prévus par le présent article, des journées supplémentaires non rémunérées.

ARTICLE 13 - VACANCES ANNUELLES PAYEES

13.01 Les salariés régis par la convention sont qualifiés pour des vacances annuelles, de la façon suivante:

13.02 Le salarié ayant moins d'une (1) année d'ancienneté au premier (1er) mai a droit à un (1) jour de vacances par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible excède deux (2) semaines, rémunéré à raison de quatre pourcent (4%) de ses gains pendant cette période.

13.03 Le salarié ayant une (1) année d'ancienneté au premier (1er) mai a droit à deux (2) semaines de vacances rémunérées à son taux horaire régulier ou rémunérées à raison de quatre pourcent (4%) de ses gains pendant l'année se terminant le trente (30) avril précédant immédiatement le premier (1er) mai, et ce, selon le mode le plus rémunérateur.

- 13.04 Le salarié ayant trois (3) années d'ancienneté au premier (1er) mai a droit à trois (3) semaines de vacances rémunérées à son taux horaire régulier ou rémunérées à raison de six pourcent (6%) de ses gains pendant l'année se terminant le trente (30) avril précédant immédiatement le premier (1er) mai, et ce, selon le mode le plus rémunérateur.
- 13.05 Le salarié ayant huit (8) années d'ancienneté au premier (1er) mai a droit à quatre (4) semaines de vacances rémunérées à son taux horaire régulier ou rémunérées à raison de huit pourcent (8%) de ses gains pendant l'année se terminant le trente (30) avril précédant immédiatement le premier (1er) mai, et ce, selon le mode le plus rémunérateur.
- 13.06 Le salarié ayant quinze (15) ans d'ancienneté au premier (1er) mai a droit à cinq (5) semaines de vacances rémunérées à son taux horaire régulier ou rémunérées à raison de dix pourcent (10%) de ses gains pendant l'année se terminant le trente (30) avril précédant immédiatement le premier (1er) mai, et ce, selon le mode le plus rémunérateur.
- 13.07 Le salarié ayant vingt-sept (27) années d'ancienneté au premier (1er) mai a droit à six (6) semaines de vacances rémunérées à son taux horaire régulier ou rémunérées à raison de douze pourcent (12%) de ses gains pendant l'année précédant immédiatement le premier (1er) mai, et ce, selon le mode le plus rémunérateur.
- 13.08 La période de travail donnant droit à de telles vacances s'établit du premier (1er) mai d'une année au trente (30) avril de l'année subséquente.
- Si un salarié est absent pendant un certain temps pendant la période au cours de laquelle il doit gagner ses vacances, sa période de vacances n'est pas réduite, même si sa paie de vacances peut être réduite.

En principe, la paie de vacances est réduite proportionnellement à l'absence du salarié; cependant, par exception, le salarié qui a atteint au moins une (1) année d'ancienneté durant l'année au cours de laquelle il a gagné ses vacances ne verra pas sa paie de vacances réduite s'il a été absent pour cause de maladie, d'accident ou de congé de maternité pour une période ne dépassant pas vingt-six (26) semaines pendant l'année où il devait gagner ses vacances.

Dans le cas d'absence de plus de vingt-six (26) semaines causée par une maladie ou un accident de travail, la paie de vacances sera calculée sur le salaire versé pendant que le salarié était au travail et sur le chèque-salaire versé par la Ville pendant l'absence.

13.09

Les périodes de vacances sont prises entre le premier (1er) mai et le trente (30) avril.

Les cédules de vacances sont autorisées par le supérieur immédiat, selon le choix exprimé par le salarié par ordre d'ancienneté.

Si un salarié est empêché de prendre ses vacances pendant la période prévue, par suite de maladie, d'accident ou de congé de maternité, sa période de vacances pourra être retardée moyennant entente avec les autorités ou encore monnayée si aucune entente ne survient, sauf pour les deux (2) premières semaines de vacances.

13.10

1. Les vacances sont prises par ancienneté.
2. Le salarié désirant prendre des vacances devra donner un avis d'au moins trois (3) jours ouvrables à son supérieur immédiat.
3. Un minimum de dix (10) jours de vacances doit être pris sur la base de "jours consécutifs de vacances"; ces dix (10) jours peuvent être regroupés, soit en une (1) période comportant dix (10) jours consécutifs de vacances, soit en deux (2) périodes distinctes, chacune comportant un minimum de cinq (5) jours consécutifs de vacances; dans le cas des salariés travaillant sur une cédule de quatre (4) jours à l'usine de filtration, le minimum sera de huit (8) jours consécutifs reportés en une (1) séquence de huit (8) jours consécutifs ou en deux (2) séquences de quatre (4) jours consécutifs de vacances.

4. Dans tous les cas, avec justification de sa part, la Ville pourra refuser, pour des raisons sérieuses et valables, la période de vacances choisie par le salarié, si la période de vacances prise représente une fraction d'une semaine.

13.11 La rémunération pour vacances est remise avant le départ du salarié pour ses vacances.

13.12 Si, pour une raison ou pour une autre, un salarié vient à quitter le service de la Ville, il a droit à une indemnité proportionnelle aux jours de vacances accumulés depuis le premier (1er) mai antérieur à son départ. Le paiement de cette indemnité se fait en conformité des dispositions des alinéas précédents.

13.13 Si un jour de fête chômé et payé survient au cours de la période de vacances du salarié, ce dernier a le loisir de prendre immédiatement à la fin de ses vacances la ou les journées additionnelles de vacances qui lui reviennent.

ARTICLE 14 - CONGES PAYES EN CAS DE MALADIE

14.01 Au premier (1er) janvier de chaque année, il est accordé à tout salarié permanent un crédit de sept (7) jours ouvrables payés en cas de maladie. Les salariés qui obtiennent leur permanence durant le cours de l'année ont droit à un nombre de jours proportionnel. Les jours non-utilisés seront payés au salarié au moment de la remise du premier chèque de paie régulière du mois de décembre.

14.02 S'il en est requis, le salarié doit fournir un certificat médical ou une attestation écrite de sa part indiquant la nature exacte de la maladie et la date probable de son retour au travail.

- 14.03 Une fois par année, la Ville avise le salarié, par une déclaration écrite, du nombre de jours accumulés à son crédit au titre de congé-maladie.
- 14.04 En cas d'accident survenu dans l'exercice de ses fonctions, les jours d'absence n'affectent pas le nombre de jours de maladie accumulés au crédit du salarié.
- 14.05 Dans tous les cas, la Ville peut faire examiner le salarié malade par un médecin de son choix et aussi souvent qu'elle le désire. Le médecin décide si l'absence est motivée et il détermine la date à laquelle le malade peut reprendre son travail.
- 14.06 Le salarié a le droit également de se faire représenter par son médecin. Si son médecin et celui de la Ville diffèrent d'opinion, ils recommandent la nomination d'un troisième médecin dont la décision est finale. La Ville et le salarié acceptent le choix unanime des deux (2) médecins. Les honoraires du troisième médecin sont payés en parts égales par la Ville et par le salarié concerné.
- 14.07 Lors de sa retraite, de sa démission, de son décès ou de son renvoi, le salarié ou ses ayants droit bénéficié(nt) du solde de jours en maladie accumulés à son crédit, jusqu'à concurrence de sept (7) jours ouvrables au taux de son dernier salaire. Il en sera de même pour le salarié qui aura obtenu sa permanence dans le cours de l'année.

ARTICLE 15 - MALADIE ET ACCIDENTS DE TRAVAIL

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

Durant cette période d'incapacité temporaire, la Ville paiera au salarié, par un chèque-salaire, la différence entre son salaire net régulier et l'indemnité hebdomadaire payée par la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec (C.S.S.T.); de plus, la Ville avancera au salarié, par un autre chèque non imposable, l'indemnité hebdomadaire payable par la C.S.S.T.

L'accidenté remettra à la Ville de Victoriaville la totalité du montant qu'il recevra de la C.S.S.T. pour son incapacité temporaire.

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

Dans l'éventualité où la Commission fait rapport du fait que le salarié souffre d'une incapacité de remplir ses fonctions, le salarié concerné reçoit de la Ville les prestations et autres compensations qui sont accordées en semblables cas par la C.S.S.T.; lorsque ces prestations et compensations cesseront, la Ville remettra au salarié le solde de ses crédits en maladie.

La journée de l'accident sera payée à l'accidenté.

- b) S'il advenait que la C.S.S.T. change les pourcentages payables durant la période d'incapacité temporaire, les calculs ci-dessus devront être ajustés en conséquence, de façon à respecter le principe établissant que l'accidenté doit recevoir cent pourcent (100%) de son salaire net régulier.

- 15.02 L'employeur consent à se conformer à la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (L.Q. 1985, C.6). Dans l'éventualité d'un désaccord entre les parties sur l'un ou l'autre sujet visé par cette loi, les parties conviennent d'utiliser les mécanismes prévus dans cette loi pour régler le litige. A défaut de mécanismes y prévus, tel litige pourra être référé à l'arbitrage par voie de grief, tel que contenu dans la présente convention.
- 15.03 La C.S.S.T. de la province de Québec décidera s'il s'agit d'une maladie contractée ou d'un accident subi au cours ou à l'occasion du travail.
- 15.04 Il est loisible à la Ville de déroger à la présente convention et d'établir des conditions de travail et des conditions salariales différentes de celles qui figurent aux présentes pour les salariés dont les aptitudes physiques ou mentales sont diminuées.
- Il devra, en pareil cas, y avoir eu entente écrite entre la Ville, le Syndicat et le salarié.

ARTICLE 16 - ANCIENNETE

- 16.01 Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours, du service à la Ville du salarié.
- 16.02 1. Acquisition du droit d'ancienneté
- Le droit d'ancienneté s'acquiert après soixante-cinq (65) jours de travail continu à la Ville. Après cette période, l'ancienneté de tout salarié régulier est rétroactive à compter du premier (1er) de ces soixante-cinq (65) jours.

2. Salarié en période de probation

Durant qu'il complète sa période de probation, le salarié exerçant une occupation dans l'unité de négociation est assujéti à toutes les dispositions de la présente convention mais il n'a aucun recours dans le cas de son déplacement ou de son congédiement.

3. Pour le salarié en période de probation, ayant travaillé moins de trente (30) jours ouvrables continus au service de la Ville, une absence causée par la maladie ne dépassant pas cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou non ne sera pas considérée comme une interruption du travail continu.

Pour le salarié en période de probation, ayant travaillé au service de la Ville pendant trente (30) jours ouvrables continus ou plus, une période d'absence causée par la maladie ne dépassant pas dix (10) jours ouvrables consécutifs ou non ne sera pas considérée comme une interruption du travail continu.

En cas de décès dans la famille du salarié en période de probation, une absence n'excédant pas les périodes prévues à l'article 12.01 ne sera pas considérée comme une interruption du travail continu.

Cependant, les journées d'absence ne seront pas compilées dans l'établissement de la période de service continu.

16.03

Les deux parties conviennent que l'annexe "E" de la présente convention indique, à la date de signature des présentes, la liste officielle d'ancienneté des salariés au service de la Ville à cette même date.

16.04 Le salarié perd ses droits à l'ancienneté dans les cas suivants:

- a) Lorsqu'il quitte volontairement son emploi;
- b) Lorsqu'il est congédié pour cause;
- c) Lorsqu'il est absent par maladie ou accident autre que maladie industrielle et accident de travail reconnu par la C.S.S.T., pour une période excédant vingt-quatre (24) mois consécutifs; à l'occasion de son retour au travail, l'employeur pourra exiger un certificat médical de son aptitude à reprendre son travail. Cependant, ledit salarié ne perd pas son droit à l'ancienneté s'il a obtenu de la Ville une prolongation de son congé de maladie;
- d) Lorsqu'il est mis à pied pour une période excédant dix-huit (18) mois continus ou qu'après avoir été rappelé au travail, par courrier recommandé, il ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception dudit rappel par courrier recommandé;
- e) Lorsqu'il s'absente sans permission pour une période de cinq (5) jours de travail ou plus sans raison valable.

16.05 Un salarié promu à un travail non couvert par l'accréditation peut réintégrer l'unité de négociation sans perdre ses droits d'ancienneté. Le temps accompli comme exclu de l'unité de négociation ne s'additionne pas dans le calcul de l'ancienneté.

16.06 Paie de séparation

Le salarié mis à pied pour plus de six (6) mois, à l'intérieur d'une période de douze (12) mois consécutifs, reçoit à la fin de cette période ou au moment où il aura complété six (6) mois sans être rappelé au travail, l'équivalent du salaire régulier qu'il aurait normalement gagné s'il avait travaillé, au taux en vigueur au moment du paiement.

Seul le salarié ayant acquis cinq (5) ans d'ancienneté au moment de la mise à pied bénéficie de cette paie de séparation.

Il est entendu que le salarié ne peut recevoir plus d'une (1) paie de séparation.

ARTICLE 17 - POSTES VACANTS

17.01 Principe général

Sujet aux dispositions suivantes de cet article, les parties conviennent, comme principe général, d'accorder la préférence au salarié qualifié, tel que défini à 17.02, ayant le plus d'ancienneté, dans tous les cas de déplacement de main-d'oeuvre.

17.02 Salarié qualifié

Aux fins de la présente convention, un salarié qualifié est celui qui sera capable de remplir les exigences standard de la fonction concernée après une période d'essai raisonnable. Dans le cas d'un salarié jugé incapable par l'employeur de remplir les exigences standard, la preuve incombe à l'employeur, sous réserve des postes mentionnés dans la lettre d'entente intitulée "Lettre d'entente concernant les connaissances de base requises aux fins de qualification".

17.03

Dans tous les cas de promotion, de fonction vacante ou de nouvel emploi, si la Ville décide de combler le poste, un avis doit être affiché durant cinq (5) jours ouvrables; le salarié désireux d'obtenir ledit emploi, ou le délégué syndical en l'absence du salarié, par procuration, pourvu que le salarié qu'il représente soit disponible dans les six (6) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage, signe son nom sur l'avis d'affichage durant la période d'affichage. La Ville doit transmettre une liste des applications au délégué syndical.

- 17.04
- a) Après la période d'affichage, la Ville doit, dans les six (6) jours ouvrables suivants, à moins que la date soit stipulée sur l'avis d'affichage, accorder l'emploi au salarié qui a le plus d'ancienneté, sous réserve de l'article 17.02. A défaut de candidats qualifiés, la Ville pourra alors assigner une autre personne de l'extérieur.
 - b) Les parties conviennent que le salarié occupant un poste de conducteur de camion pourra appliquer sur un avis de concours visant à combler un poste de conducteur de camion et le conducteur de véhicules légers pourra appliquer sur un avis de concours visant à combler un poste de conducteur de véhicules légers, sous réserve toutefois que le salarié qui obtient un tel poste par affichage ne pourra revenir à l'emploi qu'il occupait au moment de sa nomination dans un tel poste.
- 17.05
- Tout salarié appelé par la Ville à exercer temporairement un emploi autre que son emploi régulier reçoit, pour le temps de l'accomplissement de cet emploi temporaire, le salaire fixé pour celui des deux emplois qui est le mieux rémunéré.
- 17.06
1. Dans le cas de mise à pied et de rappel au travail suite à une mise à pied, la Ville tient compte de l'ordre d'ancienneté, à moins que les salariés concernés ne soient en mesure de remplir les exigences normales de la tâche. Lorsque l'utilisation d'un nouvel équipement entraîne la mise à pied d'un salarié permanent, celui-ci recevra un préavis de trois (3) mois.
 2. Tout salarié permanent qui sera mis à pied doit recevoir un préavis d'une (1) semaine; à défaut, il est rémunéré pour la période non avisée.
 3. Un salarié désireux d'occuper un nouveau poste par suite de mise à pied reçoit, au moment de son retour à la Ville, le traitement et les avantages accordés à cedit poste.

17.07

Le salarié qui, par suite d'affichage, décide de revenir à l'emploi qu'il occupait au moment de sa promotion peut le faire et ce, dans les trente (30) jours de calendrier suivant sa mise en poste, auquel cas il est payé au taux de salaire qu'il recevait avant sa promotion. Cette période ne pourra être extensionnée qu'à la suite d'une entente intervenue entre la Ville et le Syndicat à l'intérieur de ce délai de trente (30) jours.

17.08

Transfert temporaire

- a) Dans tous les cas d'affectation temporaire de moins de trente (30) jours ouvrables, l'ancienneté est le facteur déterminant si le salarié est immédiatement qualifié et capable de faire le travail et qu'il n'est pas déjà affecté à une tâche prioritaire dans son poste régulier.
- b) Dans le cas où un poste devient vacant pour une période de plus de trente (30) jours ouvrables suite à une absence prévue à la convention, excluant la période des vacances, si la Ville décide de combler ledit poste, un avis doit être affiché durant cinq (5) jours ouvrables dans le département concerné.

L'avis doit indiquer la durée approximative du mouvement de main-d'oeuvre. Le salarié qui désire obtenir l'emploi signe son nom sur l'avis d'affichage durant la période d'affichage. La Ville accorde le poste au salarié qui a le plus d'ancienneté dans le département concerné, sous réserve de l'article 17.02. L'employeur peut toutefois retourner un salarié à son ancien poste si ce dernier ne répond pas aux exigences du poste. Durant la période où le salarié est ainsi affecté temporairement à un autre poste suite à un tel affichage à caractère temporaire, ce dernier est soumis aux conditions des autres salariés de cette catégorie d'emploi et ne peut réclamer de droit sur le poste régulier qu'il détenait avant cette affectation.

A l'échéance de la période visée pendant cette affectation temporaire, les salariés qui ont été affectés, sur une base temporaire, selon les dispositions du présent article, retournent au poste de travail régulier qu'ils détenaient avant ces dites affectations.

ARTICLE 18 - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

18.01 Les classifications et les taux de salaire horaire et hebdomadaire des salariés sont ceux apparaissant à l'annexe "F" de la présente convention. Bien que la cédule des heures de travail à la Centrale de traitement de l'eau donne trente-deux (32) heures par semaine, la paie régulière des salariés qui travaillent selon cette cédule est calculée non pas en fonction des heures régulières travaillées chaque semaine mais en fonction de trente-deux (32) heures par semaine; le même principe s'appliquera en cas de changement de cédule.

- 18.02
- a) Tout salarié agissant à la demande de la Ville en qualité de chef d'équipe reçoit une rémunération de trente cents (0,30c) l'heure, en plus de son salaire régulier, s'il est appelé à diriger une équipe de deux salariés et plus. Cette prime est payée à compter de la première heure. Cette prime ne s'applique pas au mécanicien en charge et au préposé en charge aux parcs et pelouses.
 - b) L'opérateur (usine de filtration) travaillant de 8 h à 16 h est considéré chef d'équipe lorsqu'il est responsable durant les vacances du contremaître.
 - c) Tout salarié journalier qui a obtenu par affichage la fonction de l'épandage de l'asphalte reçoit une rémunération de quinze cents (0,15c) l'heure, en plus de son salaire régulier, et ce, pour la saison.

Tout autre salarié journalier affecté à cette fonction reçoit ce quinze cents (0,15c) pour les heures effectivement travaillées, sauf si le salarié désigné a un salaire supérieur.

La prime prévue à 18.02b) (0,15c) sera incorporée au taux de salaire pour le calcul du temps supplémentaire prévu aux paragraphes 9.01 et 9.03. Cette prime sera payée audit préposé pour la saison d'été, telle que définie à 18.04.

18.03 Les salariés travaillant en rotation entre 16 h et 24 h recevront une rémunération supplémentaire de vingt-cinq cents (0,25c) l'heure. Les salariés travaillant en rotation entre minuit et 8 h recevront une rémunération supplémentaire de trente cents (0,30c) l'heure.

18.04 Les salariés appelés à travailler avec de la machinerie sur plus d'un emploi, d'une façon non occasionnelle durant une saison,, recevront le taux de salaire de l'emploi le mieux rémunéré, et ce, pour la durée de la saison.

Pour les fins d'application de cet article, la saison d'été s'étend du premier (1er) mai au premier (1er) novembre et la saison d'hiver, du premier (1er) novembre au premier (1er) mai.

Lorsque le premier (1er) du mois tombe un lundi, un mardi ou un mercredi, le début de la saison est ramené au dimanche précédant immédiatement le premier (1er) du mois; lorsque le premier (1er) du mois tombe un jeudi, un vendredi ou un samedi, le début de la saison est reporté au dimanche suivant.

ARTICLE 19 - VERSEMENTS PERIODIQUES

19.01 Tout salarié régi par les présentes est payé par chèque, sur son lieu de travail, le jeudi de chaque semaine ou le mercredi si le jeudi est un jour de fête chômé. Le talon du chèque ou le bordereau indique les détails suivants:

- a) ses nom et prénom,
- b) la date de la période de paie,
- c) le nombre d'heures régulières
- d) le nombre d'heures supplémentaires,
- e) le montant brut,
- f) les déductions faites,
- g) le montant net payé.

19.02 La cotisation syndicale prélevée par l'employeur au cours de l'année apparaît sur les T-4 et TP-4.

ARTICLE 20 - FONDS DE PENSION - CAISSE DE RETRAITE

20.01 La Ville s'engage à maintenir en application le plan de fonds de pension en vigueur lors de la signature de la présente convention.

20.02 La Ville s'engage à rencontrer le Syndicat pour les fins d'apporter les modifications et amendements appropriés.

ARTICLE 21 - ASSURANCE COLLECTIVE

- 21.01
- a) La Ville contribue à un régime d'assurance-salaire prévoyant soixante-quinze pourcent (75%) du salaire pour une période de vingt-six (26) semaines, après une période d'attente de trois (3) jours ouvrables, dans les cas de maladie autre que les accidents de travail seulement, et soixante-quinze pourcent (75%) du salaire comme indemnité à long terme jusqu'au moment de la retraite ou jusqu'au rétablissement complet du salarié; le coût de cette assurance est payé à cent pourcent (100%) par la Ville et les modalités en sont prévues dans les polices.
 - b) Conformément à la situation actuelle, les salariés ayant dûment mandaté le Syndicat aux fins de la présente disposition, cèdent et transportent à la Ville leur part de tout crédit accumulé à ce jour ou pouvant l'être pour l'avenir et qui leur est accordé sur la cotisation par la Commission d'assurance-chômage du fait de l'enregistrement du régime d'assurance invalidité à long terme auprès de ladite Commission.

21.02 La Ville contribue dans une proportion de cinquante pourcent (50%) au coût d'un plan d'assurance collective comportant des bénéficiaires d'assurance-vie, ainsi que tout régime d'assurance-santé, conformément au règlement numéro quatre cent dix-huit (418) n.s., pour chacun des salariés.

Les bénéficiaires présentement en vigueur, tels que contenus dans le "Cahier des assurances", sont maintenus pour la durée de la présente convention, à moins d'entente contraire entre les parties.

21.03 La Ville s'engage à ne consentir aucune modification au "Cahier des assurances" sans l'autorisation du Syndicat et il est entendu que le Syndicat pourra se retirer du plan d'assurance en tout temps en se conformant aux dispositions des polices. De plus, la Ville fournira une copie des polices maîtresses.

ARTICLE 22 - UNIFORMES ET EQUIPEMENTS

22.01 La Ville fournira au besoin:

- a) Aux salariés des services manuels assujettis à la présente convention, à l'exception des concierges: des bottes ou bottines ou souliers sécuritaires et des gants de cuir et/ou caoutchouc au besoin, sur présentation des pièces usagées;
- b) Aux mécaniciens, aux épandeurs d'asphalte et aux salariés du service d'aqueduc et d'égouts: des salopettes;
- c) Aux salariés du service d'aqueduc et d'égouts: des bottes ou souliers sécuritaires, des couvre-chaussures en caoutchouc, un manteau de caoutchouc, des bottes de caoutchouc et des gants de caoutchouc;
- d) Aux salariés du Pavillon Jean Béliveau: un sarrau;
- e) Aux hommes d'opération et d'entretien au loisir: un manteau de caoutchouc, un pantalon de caoutchouc ainsi que des bottes de caoutchouc;

- f) A l'homme d'instrument et son aide, à l'inspecteur en bâtiments: un manteau de caoutchouc et ce qui est requis par la loi;
- g) Aux salariés de l'usine de filtration, la Ville fournit à chaque salarié: un sarrau blanc, des bottes de caoutchouc et un manteau de caoutchouc;
- h) Pour le préposé à la signalisation (peinture), la Ville fournit: un pantalon.

22.02 La Ville fournira à ses frais un casque sécuritaire à tout salarié régi par les présentes dont le travail exige le port de cet article de sécurité.

22.03 Aucun pointeur ne sera affecté, sans un abri, à un dépotoir à neige, sauf dans le cas de vérification de contrôle (observations instantanées-spot checks).

ARTICLE 23 - TRAVAIL A FORFAIT

23.01 Les travaux généralement accomplis par la Ville, par ses salariés, ne pourront être donnés à forfait si l'attribution de tels travaux a pour effet de priver les salariés réguliers actuels à l'emploi de la Ville de leurs semaines régulières de travail durant l'exécution de ces travaux, en autant que ces salariés soient qualifiés au terme de l'article 17.02 et disponibles pour accomplir le travail d'une façon efficace, dans les délais prévus, avec l'équipement que possède la Ville.

ARTICLE 24 - MESURES DISCIPLINAIRES

24.01 Dans le cas d'un acte posé par un salarié susceptible d'entraîner éventuellement une mesure disciplinaire quelconque, la Ville, avant d'imposer cette mesure, communique par écrit au salarié concerné et au Syndicat un avis donnant les précisions à ce sujet.

- 24.02 La Ville doit fournir au Syndicat, par écrit, les raisons motivant toute mesure disciplinaire qu'elle impose.
- 24.03 Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière des griefs et s'il y a lieu, à l'arbitrage.
- 24.04 Dans les cas de griefs relatifs à des mesures disciplinaires, l'arbitre a le pouvoir de:
- a) maintenir ou annuler la décision de la Ville,
 - b) réinstaller le salarié dans tous ses droits et ordonner le remboursement du salaire et des autres avantages pécuniaires dont l'a privé la suspension ou le congédiement. Si le salarié a travaillé ailleurs au cours de la période de la suspension ou du congédiement, le salaire ainsi gagné peut être réduit,
 - c) rendre toute décision équitable dans les circonstances.
- 24.05 Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée au salarié après dix (10) jours ouvrables de l'événement qui lui a donné naissance ou de la connaissance de cet événement. Toutefois, une infraction est automatiquement effacée du dossier du salarié après neuf (9) mois à compter de la date de la mesure disciplinaire et aucune infraction ne peut être invoquée contre le salarié après neuf (9) mois de l'événement qui lui a donné naissance.
- 24.06 Une suspension n'interrompt pas le service continu d'un salarié.
- 24.07 Le fardeau de la preuve incombe à la Ville.

24.08 Dans les cas où la Ville, par ses représentants autorisés, décide de convoquer un salarié pour des raisons disciplinaires, ce salarié doit recevoir, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, un avis de convocation spécifiant l'heure et l'endroit où il doit se présenter, la nature du fait qui lui est reproché. Le salarié peut être accompagné d'un représentant syndical.

24.09 Les jours de suspension seront donnés en jours consécutifs. Toute suspension signifiée au salarié plus de dix (10) jours après l'infraction ou sa connaissance sera nulle et sans effet. Elle ne pourra être invoquée contre le salarié subséquent.

ARTICLE 25 - DROITS ACQUIS

25.01 A moins d'une stipulation expresse au contraire de la présente convention, les salariés conservent tous les privilèges et avantages dont ils jouissent actuellement mais non incompatibles avec les clauses de la convention.

ARTICLE 26 - INFORMATIONS

26.01 La Ville fournira au Syndicat, sur demande, toutes les informations requises pour l'application de la présente convention collective.

ARTICLE 27 - CONGES DE MATERNITE

27.01 a) En cas de maternité, la salariée obtient une période continue de congé de maternité sans solde qu'elle détermine mais ne pouvant excéder huit (8) mois consécutifs. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la seizième (16e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement. Si la période d'absence excède quatre (4) mois, l'employeur pourra demander à la salariée un certificat médical.

- b) Ce congé de maternité permet à la salariée de quitter temporairement son occupation et lui réserve le droit, lors de son retour au travail, de reprendre l'occupation qu'elle avait au moment de son départ. Durant ce congé de maternité, la salariée accumule son ancienneté.
- c) Pendant son congé de maternité, la salariée continue de bénéficier de tous les droits et privilèges qui se rattachent à son emploi. La salariée a droit d'utiliser ses congés en maladie pendant son congé de maternité.

ARTICLE 28 - CONGES SANS SOLDE

- 28.01 Sur demande de l'intéressé, la Ville accordera à tout salarié un congé sans solde, non renouvelable, sans perte d'ancienneté, d'une durée maximale de trois (3) mois. Ce congé n'est accordé qu'à un seul salarié à la fois dans chaque fonction. Toutefois, par entente avec la Ville, ledit congé peut être prolongé jusqu'à six (6) mois.
- 28.02 Un salarié qui a obtenu un congé sans solde pourra revenir avant ou à l'expiration du congé et reprendre l'emploi qu'il détenait ou un emploi équivalent avant l'obtention du congé sans solde et sans perte d'ancienneté.
- 28.03 La Ville convient de maintenir tous les bénéfices contenus dans la présente convention à la condition que le salarié revienne à l'emploi de la Ville avant ou à l'expiration de sa période de congé sans solde. Le salarié maintient en vigueur les assurances prévues par la présente convention en continuant à payer à la Ville sa part des primes. Le salarié est également tenu de payer sa cotisation syndicale pendant la durée de son congé.

ARTICLE 29 - PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS

29.01

Tout salarié qui désire formuler un grief relativement à l'application ou à la violation des dispositions de la présente convention doit présenter son grief pour enquête et considération, de la manière ci-après mentionnée:

- a) Le salarié doit, seul ou accompagné d'un officier syndical de son choix ou des membres du Comité de griefs du Syndicat, soumettre son grief par écrit à son supérieur immédiat dans les quinze (15) jours qui suivent l'incident ou la connaissance qu'il en a eue. S'il justifie qu'en raison de faits hors de son contrôle, il n'a pu formuler son grief en temps utile, dans un tel cas, la durée est prolongée jusqu'à concurrence d'un (1) mois de calendrier.

Le Syndicat pourra aussi soumettre des griefs; cependant, il devra le faire dans les quinze (15) jours de l'événement.

- b) Si, dans les cinq (5) jours du dépôt de ce grief, le supérieur immédiat n'a pas rendu sa décision par écrit ou si le salarié n'est pas satisfait de la décision rendue, celui-ci doit, s'il veut continuer sa réclamation, soumettre par écrit, seul ou par l'entremise du Syndicat, son grief à l'attention du Conseil municipal dans un délai de cinq (5) jours à compter de l'expiration du délai précédent ou de la décision rendue.
- c) Si la décision, par résolution du Conseil municipal, n'est pas rendue dans les cinq (5) jours qui suivent immédiatement la première séance régulière suivant la présentation du grief ou si cette décision n'est pas satisfaisante pour le Syndicat ou pour le salarié, le salarié plaignant peut, par l'entremise du Syndicat, référer son cas à l'arbitrage prévu par la loi intitulée Code du travail, dans les trente (30) jours suivant le dernier délai ci-dessus mentionné, par un avis écrit.

- 29.02 Le Syndicat peut, au cours du mois qui suit l'événement d'un fait à l'origine d'un grief, soumettre ce grief de caractère individuel ou collectif en commençant directement à l'étape du Conseil municipal. Dans ces cas, les dispositions prévues à l'article 29.01c) s'appliquent intégralement.
- 29.03 De plus, afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus au présent article peuvent être prolongés sur demande et avec le consentement mutuel de la Ville et du Syndicat.
- 29.04 Rien dans le présent article ne peut avoir pour effet de priver un salarié, le Syndicat ou la Ville d'exercer tout autre recours que la loi peut autrement lui reconnaître.
- 29.05 Si on ne tire pas avantage des limites de temps prescrites dans cet article ou convenues dans un accord mutuel, le grief sera considéré comme abandonné à toutes fins que de droit.
- 29.06 Tous les intervalles de temps mentionnés dans le présent article excluent les dimanches, les jours fériés ainsi que le jour de la présentation du grief.
- 29.07 Dans les cas d'arbitrage de griefs, les frais et honoraires de l'arbitre seront payés à raison de soixante-quinze pourcent (75%) par la Ville et vingt-cinq pourcent (25%) par le Syndicat dans le cas où l'arbitre donne raison au Syndicat et seront payés à raison de cinquante pourcent (50%) par chacune des parties dans les autres cas.

ARTICLE 30 - CREDITS AUX CAISSIERES

30.01 Un montant de 100,00 \$ par année sera porté au crédit de chaque caissier(ère) pour fin de combler, le cas échéant, les déficits possibles. S'il arrivait des surplus de caisse, ils seront remis à la Ville. Cette allocation n'est pas cumulative.

Si deux (2) salariés(es) étaient affectés(es) à des tâches de caissier(ère), chacun(e) aura une caisse à sa disposition.

ARTICLE 31 - EVALUATION DES EMPLOIS

31.01 Les manuels d'évaluation pour la description et la classification des emplois pour les salariés manuels, techniques et de bureau, datés du 6 novembre 1979, ci-après appelés les manuels, y compris le pointage de chaque emploi, les facteurs tels que négociés par les parties et initialés par elles, font partie intégrante de la présente convention collective.

Les manuels s'appliquent lorsqu'il est nécessaire de décrire et d'évaluer tout nouvel emploi ou ceux déjà établis dont le contenu a été modifié.

31.02 Les taux de salaires pour chaque classe sont les taux de salaires pour tous les emplois évalués à cette classe, tels que mentionnés à l'annexe "F", et ce, pour la durée de la convention collective. Aucun autre taux que ceux mentionnés ci-dessus ne pourra être payé, exception faite pour les taux encerclés (red circle) et toute extrapolation des courbes salariales.

31.03

- a) L'employeur a le droit de créer un nouvel emploi ou de modifier un emploi existant. L'employeur décrit le nouvel emploi ou l'emploi modifié. Cette description est remise au comité d'évaluation pour fin de classification. La classification du nouvel emploi ou de l'emploi modifié doit se faire selon les manuels d'évaluation des emplois prévus au paragraphe 32.01. Pendant cette période, le salarié continuera à recevoir le salaire qu'il recevait pour son emploi précédent. S'il s'agit d'un nouveau salarié, il aura le taux minimum de l'échelle ou tout autre taux convenu entre les parties. Aussitôt que la classification sera finalisée entre les parties, le nouveau taux sera rétroactif à la date du début du nouvel emploi ou de l'emploi modifié.
- b) Nonobstant ce qui précède, dans le cas d'un nouveau salarié, l'employeur pourra décider d'une période d'expérimentation maximale de:
- vingt (20) jours ouvrables dans les services administratifs,
 - vingt (20) jours ouvrables dans les services techniques,
 - dix (10) jours ouvrables dans les services manuels.

Dans ce cas, une description sommaire de l'emploi sera préparée par l'employeur pour fin d'affichage pour la période d'expérimentation.

Aussitôt la période d'expérimentation terminée, une description complète sera préparée par l'employeur et remise au comité d'évaluation pour fin de classification, tel que prévu au paragraphe a), pour affichage dans les dix (10) jours ouvrables de la fin de la période d'expérimentation, tel que prévu à 17.03.

La période de trente (30) jours d'adaptation prévue au paragraphe 17.02, débutera aussitôt la période d'expérimentation terminée s'il y a lieu.

31.04

- a) Le comité est composé de trois (3) représentants de la Ville et aussi de trois (3) représentants du Syndicat. Les experts de l'extérieur que les parties veulent s'adjoindre sont exclus du calcul des représentants ci-dessus.
- b) A défaut d'entente, un grief peut être présenté au Conseil municipal selon la procédure prévue à l'article 30.
- c) Si le grief devait être référé à l'arbitrage, tel que prévu à l'article 30, les parties, à moins d'entente contraire, choisiront un ingénieur industriel comme arbitre. Si le Ministre du travail est requis de l'appointer, les parties écriront conjointement une demande pour qu'un ingénieur industriel soit appointé.
- d) Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à l'application du plan d'évaluation qui fait partie intégrante de la convention collective quant aux facteurs qui lui sont soumis en litige. Celui-ci n'a aucun pouvoir pour rendre les décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent la portée du plan qui a servi à l'évaluation de l'emploi. Les parties défraient les frais et honoraires de l'arbitre selon les dispositions du paragraphe 30.07 de la convention collective.

31.05

Taux encerclé (red circle)

Tout salarié qui possède un taux encerclé (red circle) conserve ce taux encerclé tant et aussi longtemps qu'il travaille sur son emploi régulier. Le taux encerclé (red circle) est le salaire payé à un salarié dont le salaire était plus haut que celui évalué au moment de la mise en vigueur de la convention collective.

31.06 Emploi modifié
Un salarié possédant un taux encerclé dont l'emploi est modifié, conserve son taux encerclé.

31.07 Perte du taux encerclé (red circle)
Un salarié perd son taux encerclé s'il applique par affichage et est choisi.

ARTICLE 32 - ANNEXES

32.01 Les annexes "A" à "F" inclusivement et les lettres d'entente (7) font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 33 - DUREE DE LA CONVENTION

33.01 a) La présente convention collective est en vigueur à compter du premier (1er) janvier mil neuf cent quatre-vingt-six (1986) et demeure en vigueur jusqu'au trente et un (31) décembre mil neuf cent quatre-vingt-sept (1987).

b) Seuls les salaires sont rétroactifs à compter du vingt-neuf (29) décembre mil neuf cent quatre-vingt-cinq (1985).

33.02 Les parties conviennent que les clauses de la présente convention s'appliqueront jusqu'à la signature d'une autre convention.

EN FOI DE QUOI, les représentants dûment mandatés de la Ville et du Syndicat ont signé cette convention collective à Victoriaville, province de Québec, ce 22 ième jour de mai 1986.

LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES
MUNICIPAUX DE LA VILLE DE
VICTORIAVILLE

Bernard Houffelt

Maurice Babin

Lionel Deneault

Jacques Larocque

LA VILLE DE VICTORIAVILLE

[Signature]

MAIRE

[Signature]

GREFFIER

[Signature]

TEMOIN

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA SURVEILLANTE A LA BIBLIOTHEQUE DES ENFANTS

La surveillante à la bibliothèque des enfants travaille selon la cédule prévue et elle n'est pas régie par la convention collective, sauf en ce qui a trait aux fêtes chômées et payées et au salaire qui est celui prévu au taux d'embauche des salariés de bureau. Toutefois, il ne peut y avoir de salariés temporaires au travail s'il y a un salarié régulier en mise à pied qui peut et accepte de remplir le poste.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Victoriaville,
ce 22 ième jour de mai 1986.

LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES
MUNICIPAUX DE LA VILLE DE
VICTORIAVILLE

Bernard Turfitt

Marc-F. Buson

Leonel Deneault

Jacques Laroc

LA VILLE DE VICTORIAVILLE

[Signature]

MAIRE

Jean Perrin

GREFFIER

L. Dupuis

TEMOIN

LETRE D'ENTENTE CONCERNANT LA SECRETAIRE DU MAIRE ET DU DIRECTEUR GENERAL

Il est entendu que la secrétaire du Maire et du Directeur général n'est pas considérée comme une salariée syndiquée et, par conséquent, est exclue de l'application de la présente convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Victoriaville,
ce 22 ième jour du mois de mai 1986.

LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES
MUNICIPAUX DE LA VILLE DE
VICTORIAVILLE

Bernard Imhoff

Marie-F. Buson

Lionel Deneault

Jacques Larocque

LA VILLE DE VICTORIAVILLE

[Signature]

MAIRE

Jean Perrin

GREFFIER

L. Lupien

TEMOIN

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LES CHEFS D'EQUIPE

Etant donné que les chefs d'équipe Alain Houle et Réal Robitaille occupent la fonction de chef d'équipe pendant pratiquement tous les jours ouvrables de l'année et étant donné que le chef d'équipe de l'épandage d'asphalte occupe la fonction de chef d'équipe pendant pratiquement tous les jours ouvrables de la saison d'été, il est convenu que ces trois (3) chefs d'équipe recevront la prime de chef d'équipe à plein temps, pour toute l'année dans les cas d'Alain Houle et de Réal Robitaille, et pour toute la saison d'été dans le cas du chef d'équipe de l'épandage d'asphalte.

Cette entente s'appliquera également dans le cas de tout salarié appelé à remplacer pratiquement à plein temps les trois (3) chefs d'équipe ci-dessus nommés.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Victoriaville,
ce 22 ième jour du mois de mai 1986.

LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES
MUNICIPAUX DE LA VILLE DE
VICTORIAVILLE

Bernard Mouton

Maurice F. Babin

Lionel Demant

Joseph Laroc

LA VILLE DE VICTORIAVILLE

[Signature]

MAIRE

[Signature]

GREFFIER

L. Lupieri

TEMOIN

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LE CONDUCTEUR DE BALAYEUSE DE RUE
ET LE CONDUCTEUR DE CAMION-CITERNE

Le conducteur de balayeuse de rue et le conducteur de camion-citerne travaillent leur journée régulière de 04 h à 12 h durant la saison d'été prévue à 18.04.

Cette lettre peut être modifiée par entente écrite entre les parties.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Victoriaville,
ce 22 ième jour du mois de mai 1986.

LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES
MUNICIPAUX DE LA VILLE DE
VICTORIAVILLE

Bernard Monfette

Marc-F. Buson

Leonel Deneault

Jocelyne Larue

LA VILLE DE VICTORIAVILLE

[Signature]

MAIRE

Jean Cloutier

GREFFIER

L. Lupien

TEMOIN

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT L'ABOLITION DE POSTE

La Ville convient qu'aucun poste occupé par des salariés au moment de la signature de la présente convention ne sera aboli pendant la durée de cette convention, sous réserve que si un poste devait devenir vacant suite au départ volontaire, au décès, à la retraite ou pré-retraite d'un salarié, la Ville se garde le droit d'abolition, en autant que sous réserve de l'application de l'article 23.01, elle n'accorde pas à forfait les tâches exécutées par le poste aboli.

Il est cependant entendu que si la Ville décidait de créer un nouveau poste, l'affichage de ce dernier pourrait entraîner l'abolition du poste déjà existant mais laissé vacant par un salarié promu.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Victoriaville,
ce 22 ième jour du mois de mai 1986.

LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES
MUNICIPAUX DE LA VILLE DE
VICTORIAVILLE

Bernard Mignault

Marc-F. Brunson

Serge Deneault

Jacques Laroc

LA VILLE DE VICTORIAVILLE

[Signature]

MAIRE

[Signature]

GREFFIER

[Signature]

TEMOIN

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LES CONNAISSANCES DE BASE

L'employeur peut exiger des connaissances de base pour les fonctions ci-après énumérées, ces connaissances de base devant être pertinentes avec la nature du poste visé. Toute mésentente relative au contenu des connaissances de base pourra être soumise aux procédures de grief et d'arbitrage contenues dans la présente convention, le fardeau de la preuve incombant à l'employeur:

A) SERVICES MANUELS

- Chef mécanicien
- Mécanicien
- Opérateur à l'usine de filtration
- Concierge-opérateur à l'usine de filtration

B) SERVICES ADMINISTRATIFS

- Secrétaire du Greffier et du Service du contentieux
- Technicien(ne) en services juridiques et archives municipales
- Secrétaire (dactylo)
- Sténo-dactylo (dactylo)
- Commis-comptable (dépenses)
- Commis-comptable (revenus)
- Préposé aux services judiciaires

C) SERVICES TECHNIQUES

- Dessinateur
- Homme d'instrument
- Inspecteur en bâtiments
- Aide à l'ingénieur

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Victoriaville,
ce 22 ième jour du mois de mai 1986.

LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES
MUNICIPAUX DE LA VILLE DE
VICTORIAVILLE

Bernard Morissette

Marc - F. Buisson

Leonel Desautels

Jocelyne Lamer

LA VILLE DE VICTORIAVILLE

[Signature]

MAIRE

[Signature]

GREFFIER

[Signature]

TEMOIN

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT UN SALARIE QUI A PERDU SON PERMIS DE CONDUIRE

La Ville accorde à un salarié qui a perdu son permis de conduire mais dont la fonction exige ledit permis, la possibilité d'être affecté à un poste disponible qui ne demande pas d'être détenteur dudit permis et dans l'éventualité d'une telle affectation, le salarié doit être capable d'effectuer immédiatement, au moment de son affectation, les tâches demandées selon les exigences standard de la fonction concernée. Le salarié ainsi affecté sera sujet aux conditions de travail et aux conditions salariales du poste auquel il sera affecté.

A défaut de pouvoir remplir les exigences précitées ou à défaut de postes disponibles, le salarié visé est mis à pied pour la période de révocation de son permis sans perdre l'ancienneté acquise au moment de cette mise à pied.

Lorsque son permis de conduire lui sera rendu, tel salarié retourne au poste qu'il occupait avant la perte de son permis: à défaut de pouvoir reprendre son poste, si aboli, tel employé pourra exercer son droit d'ancienneté.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Victoriaville,
ce 22 ième jour du mois de Mai 1986.

LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES
MUNICIPAUX DE LA VILLE DE
VICTORIAVILLE

Bernard Morfitt

Marc-F. Buson

Leonid Demault

Joelynn Laroc

LA VILLE DE VICTORIAVILLE

[Signature]

MAIRE

Jean Perrin

GREFFIER

L. Dupont

TEMOIN

A N N E X E "A"

LISTE OFFICIELLE DES SALARIES PERMANENTS
A LA DATE DE SIGNATURE DE LA PRESENTE CONVENTION

BARIL, Renaud	HEBERT, Laurent
BEDARD, Jules	HOULE, Alain
BELIVEAU, Claire L.	HOULE, François
BELIVEAU, Françoise	LAJEUNESSE, Laurent
BELIVEAU, Raymond	LALIBERTE, Louise C.
BERGERON, Micheline C.	LESSARD, Claude
BERNIER, Yves	LETENDRE, Diane B.
BOUFFARD, Luc	MAILHOT, Hélène
BOURGET, Monique	MARCHAND, Gérard
BRASSARD, Jean-Guy	MARTIN, Louise
BRETON, Marie-F.	MICHAUD, Gaston
CANTIN, Adrien	MONFETTE, Bernard
CHABOT, Rénaud	MORIN, Guy
CHAREST, André	PAQUIN, Pierre
CHAREST, Céline F.	PARIS, Raymond
CHAREST, René	PELLERIN, André
COTE, Jean-Louis	POIRIER, Roland
COTE, Paul-Henri	POIRIER, Xavier
D'ARGY, Fernand	PONTBRIAND, Léo
DENEULT, Lionel	POUDRIER, Gilles
DESHARNAIS, Gaston	RAICHE, Aimé
DUBOIS, Paul-Arthur	RENE, Roger
DUPONT, Julien	RHEAULT, Jules
FORTIER, Jean-Marc	ROBITAILLE, Réal
GAILLARD, René	SAVARD, Michel
GARNEAU, Gaétan	ST-CYR, Henri
GIROUARD, Gaston	TARDIF, Daniel
GOSSELIN, Michel	TOURIGNY, Francine B.
GRENIER, Léo-Paul	VIGNEAULT, Benoit
HEBERT, Francine	VIGNEAULT, Noé

A N N E X E "B"

HORAIRE DE LA BIBLIOTHEQUE

Lundi	: de 13 h à 17 h	19 h à 21 h
Mardi	: de 10 h à 12 h de 13 h à 17 h	
Mercredi	: de 13 h à 17 h	19 h à 21 h
Jeudi	: de 10 h à 12 h de 13 h à 17 h	
Vendredi	: de 13 h à 17 h	19 h à 21 h
Samedi	: de 9h30 à 12 h	

HORAIRE DE LA BIBLIOTHEQUE

JUIN - JUILLET - AOUT

Lundi	: de 13 h à 17 h	19 h à 21 h
Mardi	: de 13 h à 17 h	19 h à 21 h
Mercredi	: de 13 h à 17 h	19 h à 21 h
Jeudi	: de 9 h à 12 h	13 h à 17 h
Vendredi	: de 9 h à 12 h	13 h à 17 h
Samedi	:	F E R M E

CEDULE \ JOURS	JOURS							TOTAL
	D	L	M	M	J	V	S	
1		8h30-16h30	8h30-16h30	8h30-16h30	8h30-16h30	8h30-16h30	14h30-22h30 (temporaire)	40
2	14h30-22h30 (temporaire)	8h30-16h30	8h30-16h30			8h30-16h30	6h30-14h30	32
3	6h30-14h30	16h30-0h30	16h30-0h30	16h30-0h30	16h30-0h30	16h30-0h30		48

N.B. Huit (8) heures d'affilée incluant trente (30) minutes pour repas sur place

ANNEXE "D"

CEDULE DES HEURES DE TRAVAIL
A LA CENTRALE DE TRAITEMENT D'EAU

4-12	4-12	C	C	C	8-4	8-4	32
8-4	8-4	8-4	8-4	C	C	C	32
C	C	4-12	4-12	4-12	4-12	C	32
C	C	C	12-8	12-8	12-8	12-8	32
12-8	12-8	12-8	C	C	C	4-12	32

A N N E X E "E"

LISTE D'ANCIENNETE DES SALARIES
A LA DATE DE SIGNATURE DE LA CONVENTION

<u>N O M</u>	<u>DATE D'ENTREE EN SERVICE</u>	<u>N O M</u>	<u>DATE D'ENTREE EN SERVICE</u>
BELIVEAU, Françoise	24-03-1954	LESSARD, Claude	01-05-1973
BRETON, Marie-F.	29-03-1954	CHAREST, André	06-10-1973
BELIVEAU, Raymond	16-07-1956	MONFETTE, Bernard	15-10-1973
COTE, Jean-Louis	04-11-1957	PONTBRIAND, Léo	12-11-1973
DUBOIS, Paul-Arthur	08-06-1959	ST-CYR, Henri	17-12-1973
MARCHAND, Gérard	20-02-1960	RHEAULT, Jules	24-04-1974
GRENIER, Léo-Paul	26-09-1960	LAJEUNESSE, Laurent	19-08-1974
COTE, Paul-Henri	31-10-1960	PELLERIN, André	01-09-1974
RAICHE, Aimé	02-12-1960	TOURIGNY, Francine B.	10-03-1975
VIGNEAULT, Noé	11-12-1961	BERNIER, Yves	19-03-1975
FORTIER, Jean-Marc	25-09-1962	POUDRIER, Gilles	28-04-1975
HEBERT, Laurent	01-04-1964	BOURGET, Monique	22-05-1975
GIROUARD, Gaston	14-06-1965	TARDIF, Daniel	02-12-1975
BRASSARD, Jean-Guy	25-04-1966	MAILHOT, Hélène	30-08-1976
CHAREST, René	16-05-1966	HOULE, Alain	11-10-1976
D'ARGY, Fernand	15-11-1966	SAVARD, Michel	18-10-1976
BARIL, Renaud	27-12-1966	PAQUIN, Pierre	30-11-1976
DESHARNAIS, Gaston	11-04-1967	DUPONT, Julien	02-11-1977
RENE, Roger	17-07-1967	CHAREST, Céline F.	28-11-1977
POIRIER, Xavier	22-04-1968	BELIVEAU, Claire L.	24-01-1978
GOSSELIN, Michel	28-05-1968	GAILLARD, René	08-02-1978
LALIBERTE, Louise C.	04-08-1969	MARTIN, Louise	13-07-1980
MICHAUD, Gaston	04-08-1970	DENEAULT, Lionel	17-11-1980
CANTIN, Adrien	12-08-1970	MORIN, Guy	23-07-1984
POIRIER, Roland	23-11-1970	CHABOT, Rénald	09-08-1984
BERGERON, Micheline C.	12-05-1971	HOULE, François	12-08-1984
ROBITAILLE, Réal	17-05-1971	BEDARD, Jules	09-11-1984
VIGNEAULT, Benoit	01-05-1972	GARNEAU, Gaétan	14-11-1984
PARIS, Raymond	04-07-1972	LETENDRE, Diane B.	08-07-1985
BOUFFARD, Luc	05-07-1972	HEBERT, Francine	15-07-1985

A N N E X E "F"

ECHELLES SALARIALES

SERVICES TECHNIQUES

Points d'évaluation	Classe	1er janvier 1986	1er janvier 1987
165.5 - 195.5	E	429,41 \$	448,44 \$
195.5 - 225.5	D	442,26	461,29
225.5 - 255.5	C	455,11	474,14
255.5 - 285.5	B	467,97	487,00
285.5 - 315.5	A	480,82	499,85

SERVICES ADMINISTRATIFS

Points d'évaluation	Classe	1er janvier 1986	1er janvier 1987
143.5 - 172.5	G	326,56 \$	345,59 \$
172.5 - 201.5	F	352,27	371,30
201.5 - 230.5	E	377,98	397,01
230.5 - 259.5	D	403,69	422,72
259.5 - 288.5	C	429,41	448,44
288.5 - 317.5	B	455,11	474,14
317.5 - 346.5	A	480,82	499,85

SERVICES MANUELS

Points d'évaluation	Classe	1er janvier 1986	1er janvier 1987
139.5 - 161.5	J	11,55 \$	12,11 \$
161.5 - 183.5	I	11,73	12,29
183.5 - 205.5	H	11,91	12,47
205.5 - 227.5	G	12,08	12,64
227.5 - 249.5	F	12,26	12,82
249.5 - 271.5	E	12,44	13,00
271.5 - 293.5	D	12,61	13,17
293.5 - 315.5	C	12,78	13,34
315.5 - 337.5	B	12,96	13,52
337.5 - 359.5	A	13,14	13,70

SERVICES TECHNIQUES

<u>EMPLOI</u>	<u>POINTS</u>	<u>CLASSE</u>
Dessinateur	192	E
Homme d'instrument	252	C
Inspecteur en bâtiments	291	A
Aide à l'ingénieur	297	A

SERVICES ADMINISTRATIFS

EMPLOI	POINTS	CLASSE
Réceptionniste- téléphoniste	155	G
Sténo-dactylo (Sécurité publique)	182	F
Sténo-dactylo (Services techniques)	192	F
Opérateur(trice) mini-ordinateur	202	E
Sténo-dactylo (Loisirs)	225	E
Préposé(e) à la bibliothèque	230	E
Secrétaire (Evaluation)	237	D
Secrétaire (Greffe)	239	D
Commis-caissière	242	D
Commis-comptable (dépenses)	302	B
Commis-comptable (revenus)	332	A
Préposé aux services judiciaires	343	A

SERVICES MANUELS

EMPLOI	POINTS	CLASSE
Concierge	149	J
Préposé aux parcomètres	151	J
Préposé aux parcs et pelouses	166	I
Journalier	181	I
Conducteur de véhicules légers	202	H
Conducteur de balayeuse de rue	214	G
Signalisateur pour souffleuse	226	G
Conducteur de camion	232	F
Conducteur de camion-citerne	232	F
Préposé à l'entretien et à l'opération des équipements (loisir)	233	F
Commis (garage municipal)	234	F
Opérateur de marteau-compresseur ou de bouilloire	237	F
Préposé en charge aux parcs et pelouses	248	F
Concierge-opérateur	248	F
Préposé à la signalisation	251	E
Conducteur de souffleuse	263	E
Préposé (conduites d'aqueduc et d'égouts)	263	E
Mécanicien	281	D
Opérateur (usine de filtration)	284	D
Conducteur de chargeur sur roues	289	D
Conducteur de niveleuse	301	C
Conducteur de pelle-rétro	336	B
Mécanicien en charge	341	A

*Homme de service (Léo Pontbriand) 8,26 \$ (01-01-86)

8,82 \$ (01-01-87)

Les salariés suivants ont un taux encerclé (red circle)
suite à l'évaluation des emplois:

SERVICES MANUELS

		<u>1er janvier 1986</u>	<u>1er janvier 1987</u>
PARIS, Raymond	Conducteur de balayeuse de rue	12,18 \$	12,74 \$

SERVICES ADMINISTRATIFS

		<u>1er janvier 1986</u>	<u>1er janvier 1987</u>
BERGERON, Micheline C.	Opératrice mini-ordinateur	401,10 \$	420,13 \$
BELIVEAU, Françoise	Secrétaire (Evaluation)	456,40	475,43
DUBOIS, Paul-Arthur	Commis-comptable (dépenses)	487,18	506,21

Par exception, lorsqu'un salarié est nouvellement embauché comme dessinateur, homme d'instrument, inspecteur en bâtiments, sans être détenteur d'un diplôme technique, son salaire hebdomadaire est établi comme suit:

A l'embauche	80%
Après six (6) mois	85%
Après douze (12) mois	90%
Après dix-huit (18) mois	95%
Après vingt-quatre (24) mois	100%

La Ville accorde un crédit raisonnable à l'expérience acquise par le salarié avant son embauchage dans le travail de sa classification.

Le salaire hebdomadaire des salariés de bureau nouvellement embauchés est établi d'après le pourcentage suivant du salaire hebdomadaire de leur classification, tel qu'il apparaît à la présente annexe:

A l'embauche	90%
Après six (6) mois	95%
Après douze (12) mois	100%