

No.

15421-03

NOM

Ville de Chapais

15421-03

33 JAN 21 11 42

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1983 06 27
M.T.M.S.R.

ENTRE:

LA VILLE DE CHAPAIS



ci-après appelée

" LA VILLE " ou " L'EMPLOYEUR "

ET:

LE SYNDICAT DES EMPLOYES MUNICIPAUX
DE LA VILLE DE CHAPAIS (CSN)



CSN

ci-après appelé

" LE SYNDICAT "

ATTESTE que les parties aux présentes conviennent
comme suit:

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	Définitions des termes	1
2	Reconnaissance syndicale	1
3	But de la convention	2
4	Droit de gérance	2
5	Régime syndical	2
6	Absences syndicales	3
7	Sous-contrat	3
8	Sécurité-Santé au travail	4
9	Discrimination	5
10	Semaine et heures de travail	5
11	Temps supplémentaire	6
12	Jours de fêtes chomes et payés	7
13	Droit aux vacances et rémunération	8
14	Absences motivées avec salaire	9
15	Assurance salaire en cas de maladie, d'accident non industriel et d'invalidité	10
16	Salaires et classification	11
17	Paie des employés	11
18	Mutation temporaire ou permanente	11
19	Ancienneté	11
20	Dispositions générales	12
21	Postes vacants	13
22	Période de repos	14
23	Procédure et règlement des griefs	14
24	Arbitrage	16
25	Equipement de sécurité	17
26	Annexes	18
27	Mesures disciplinaires	18
28	Rétroactivité	18
29	Changements techniques et autres	19
30	Durée de la convention	19

ARTICLE 1

DEFINITION DES TERMES

- 1.01 EMPLOYE: désigne toute personne qui travaille pour la Ville moyennant rémunération et qui est visée par le certificat d'accréditation.
- 1.02 EMPLOYE REGULIER TEMPS PLEIN: signifie et comprend tout employé ayant terminé sa période de probation de trois (3) mois de travail. La Ville reconnaît qu'au moment de la signature de la présente convention, les employés dont les noms apparaissent à l'annexe "A" sont des employés temps plein.
- 1.03 EMPLOYE REGULIER TEMPS PARTIEL: signifie et comprend tout employé dont la période de probation de trois (3) mois est terminée et qui travaille moins de quarante (40) heures par semaine pour les employés manuels, et trente-deux heures et demie (32,5) par semaine pour les employés de bureau, et dont les noms apparaissent à l'annexe "A-1".
- 1.04 EMPLOYE A L'ESSAI: signifie tout employé qui n'a pas complété sa période de trois (3) mois.
- 1.05 EMPLOYE DE BUREAU: signifie et comprend tout employé préposé à une tâche administrative pour la Ville.
- 1.06 EMPLOYE MANUEL: signifie et comprend tout employé requis pour le fonctionnement normal, ordinaire et ininterrompu des services réguliers assurés par la Ville.
- 1.07 Partout où l'on emploie le genre masculin dans cette convention, il signifie et comprend le genre féminin où le contexte s'y applique.

ARTICLE 11

RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 2.01 La Ville reconnaît le Syndicat comme le seul et exclusif négociateur et mandataire pour les employés de la Ville de Chapais tel que décrit dans le certificat d'accréditation émis en date du 9 novembre 1979. Il est convenu qu'en cas de différend sur le statut d'un employé en regard de l'accréditation du Syndicat, le cas est référé au Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre.
- 2.02 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention entre un employé régi par la convention collective n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.

- 2.03 Dans le cas du travail des employés exclus de l'unité de négociation, la politique de la Ville sera maintenue.
- 2.04 Les dispositions de la présente convention doivent être lues et interprétées dans leur ensemble.
- 2.05 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention était nulle en regard des dispositions de la loi, les autres clauses de la convention ne seront d'aucune manière affectées par cette nullité.

ARTICLE III

BUT DE LA CONVENTION

- 3.01 Le but de la présente convention collective est de régir les conditions de travail devant exister entre la Ville et les membres du Syndicat, dans une atmosphère de collaboration et de bonne entente entre les parties.

ARTICLE IV

DROIT DE GERANCE

- 4.01 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort de la Ville de gérer, diriger et administrer ses affaires en conformité de ses obligations et de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

ARTICLE V

REGIME SYNDICAL

- 5.01 Tout employé doit, comme condition de son emploi devenir et demeurer membre du Syndicat pour la durée de la présente convention.
- 5.02 Tout nouvel employé embauché après la date de la signature de la présente, doit comme condition d'embauchage et du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat et en demeurer membre pour la durée de la présente.
- 5.03 La Ville s'engage à fournir mensuellement, au Syndicat la liste des nouveaux employés ainsi engagés.
- 5.04 La Ville s'engage à déduire de la paie de chaque employé la cotisation syndicale telle que fixée par le Syndicat. La Ville effectue ces déductions et en fait mensuellement remise intégrale au Syndicat au plus tard le quinze du mois suivant.

- 5.05 Avec chaque remise, la Ville fournit en quatre (4) copies un état détaillé de la perception comprenant:
- le nom de l'employé
 - le salaire total pour la période
 - la période de paie concernée
 - le montant de la cotisation
- 5.06 Pour fin d'impôt, la Ville doit mentionner sur les états de la rémunération T4 et TP4, le montant versé par l'employé pour les cotisations syndicales.
- 5.07 Le Syndicat a le droit d'afficher dans les départements intéressés, sur les tableaux existants et fournis par la Ville, les avis de convocation à ses assemblées et/ou autres avis de nature syndicale mais devra d'abord faire approuver ces affiches par le Secrétaire-trésorier ou son représentant.

ARTICLE VI

ABSENCES SYNDICALES

- 6.01 A l'occasion de la négociation ou de la conciliation, deux (2) officiers du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail pour la période de temps requise.
- 6.02 A l'occasion de l'audition des griefs en arbitrage, deux (2) officiers du Syndicat, dont la présence est nécessaire, peuvent, après en avoir avisé leur contremaître ou chef de service, s'absenter de leur travail pour la période de temps requise.
- 6.03 Le Syndicat pourra disposer chaque année d'un maximum de dix (10) jours de congé pour ses activités syndicales officielles, telles que congrès, en autant que ça ne dérange pas les opérations de la Ville.

ARTICLE VII

SOUS-CONTRAT

- 7.01 La politique de la Ville sera que le travail fait par ses employés ne sera pas normalement donné à contrat à d'autres. S'il devenait nécessaire à la Ville de donner du travail à contrat, aucun employé ayant terminé sa période d'essai ne sera mis à pied, verra son emploi terminé ou son taux de salaire diminué à cause d'un tel contrat.

7.02 P.I.L.

Lorsqu'un projet gouvernemental du genre Canada au Travail, Projet d'initiative locale (PIL), ou autre projet du même genre, comporte des activités ou fonctions couvertes par la convention collective, tel projet ne doit pas avoir pour effet d'occasionner directement ou indirectement la mise à pied d'un ou plusieurs employés ou d'empêcher le rappel au travail ou d'entraîner des diminutions d'heures de travail.

ARTICLE VIII

SECURITE-SANTE AU TRAVAIL

- 8.01 La Ville doit prendre tous les moyens raisonnables et nécessaires pour assurer la sécurité et la santé des employés en tout temps sur les lieux du travail. Le Syndicat est d'accord que les employés observent les règlements et règles de sécurité-santé de la Ville.
- 8.02 La Ville s'engage à respecter comme base minimum de conditions de sécurité-santé au travail, les lois et règlements en vigueur dans la Province de Québec qui deviennent parties intégrantes de cette convention collective.
- 8.03 Les deux (2) parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des employés, en autant évidemment, qu'il s'agit d'équipement propriété de la Ville ou sous sa responsabilité.
- 8.04 Dans les cas d'accidents au travail, la Ville s'engage à donner les premiers soins aux blessés dans la mesure de sa compétence, à les faire transporter à ses frais à l'hôpital ou chez le médecin, et à les payer pour la balance de leur journée de travail.
- 8.05 Tout employé qui subit un accident durant ses heures de travail doit en aviser immédiatement son supérieur immédiat et remplir une déclaration d'accident et la faire contresigner par son supérieur immédiat. Le contremaître devra remettre une copie à l'employé. De plus la Ville en fera parvenir une copie au Syndicat.
- 8.06 La Ville s'engage à rédiger le jour même de l'accident ou de la maladie du travail, la déclaration à la CSST et en remettre copie à l'employé concerné.
- 8.07 Aucune perte d'ancienneté, de bénéfices présents ou futurs prescrits par la convention collective et aucune mise à pied ou congédiement ne peut résulter d'un accident ou d'une maladie du travail en autant que l'accident ne résulte pas d'une négligence flagrante ou mauvaise foi de l'employé.

- 8.08 Une fois que l'état de santé de l'employé accidenté ou atteint d'une maladie du travail est reconnu comme étant normal par le médecin de la CSST, il réintègre les fonctions qu'il occupait avant l'accident ou la maladie dans les délais prescrits par le médecin.
- 8.09 En tout temps sur demande du Syndicat, la Ville rencontre les représentants syndicaux et négocie avec eux toutes les revendications sur tous les sujets relatifs à la sécurité et à la santé.
- 8.10 La Ville s'engage à dédommager pleinement tout employé pour tout frais encouru et non remboursé par une tierce partie tels que: transport et propriété personnelle, suite à un accident survenu à l'occasion du travail.
- 8.11 Tout examen médical exigé par la Ville, s'effectue chez un médecin choisi par l'employé durant les heures normales de travail et ce, sans perte de salaire. Tous les frais encourus par ces examens sont à la charge de la Ville.
- 8.12 La Ville ne peut exiger d'un employé qu'il travaille seul dans un endroit dangereux.

ARTICLE 1X

DISCRIMINATION

- 9.01 Ni la Ville ni le Syndicat, n'exerceront ni directement, ni indirectement de contraintes, menaces, discrimination ou distinction injustes contre un employé syndiqué à cause entre autres de sa race, origine ethnique, nationalité, croyance, sexe, orientation sexuelle, handicap physique, de ses opinions, actions politiques.

ARTICLE X

SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

- 10.01 A moins de raisons hors du contrôle de la Ville, la semaine régulière de travail pour les employés manuels est de quarante (40) heures minimum, du lundi au vendredi inclusivement de 8H00 a.m. à 5H00 p.m. durant la période de l'hiver, et durant la période de l'été de mai à septembre de 7H00 a.m. à 4H00 p.m., avec une heure pour le repas du midi.
- 10.02 La semaine régulière de travail pour les employés de bureau est de trente-deux heures et demie (32.5) par semaine, du lundi au vendredi inclusivement de 9H00 a.m. à 5H00 p.m. pour la période de l'hiver, et durant la période de l'été de mai à septembre de 9H00 a.m. à 4H00 p.m. avec une heure et demie pour le repas du midi. Il est entendu que pour la période de l'été, il y aura toujours une secrétaire qui travaillera jusqu'à cinq (5) heures. Il y aura rotation parmi les secrétaires.

- 10.03 La répartition des heures de travail pour le préposé à l'aréna et du concierge s'établiront selon les besoins et les exigences particulières de la fonction.
- 10.04 Un employé qui se présente à l'ouvrage pour sa journée de travail et qui n'a pas été averti de ne pas se présenter, reçoit trois (3) heures à son taux normal de salaire, sauf dans les cas de force majeure.

ARTICLE XI

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 11.01 Le temps supplémentaire est rémunéré de la façon suivante: au taux de salaire horaire et demi de l'employé concerné pour les heures de travail effectuées en surplus de sa journée normale de travail.
- b) Au taux de salaire horaire et demi de l'employé concerné, pour toutes heures travaillées en surplus de sa semaine régulière de travail.
- c) Au taux de salaire horaire et demi de l'employé concerné pour tout travail effectué le dimanche.
- d) Tout travail supplémentaire en excédant de quinze (15) minutes et moins de trente (30) minutes est calculé comme l'équivalent d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$) de travail, et tout travail supplémentaire en excédant de trente (30) minutes et moins de soixante (60) minutes est calculé comme l'équivalent d'une (1) heure.
- e) L'employé peut être rémunéré en temps pour le temps supplémentaire effectué. L'employé qui choisit de recevoir l'équivalent en temps, peut accumuler un maximum de cent vingt (120) heures par année. Avant de prendre un congé, le temps ainsi accumulé, l'employé doit s'entendre avec son supérieur immédiat quant au moment pour prendre son ou ses congés. En tout temps, un employé peut demander d'être payé en argent pour le temps accumulé pendant plus d'une année, le temps accumulé non pris en vacances ou congés devenant payables à la date d'anniversaire d'emploi à la Ville et ce à chaque année.
- 11.02 Tout travail autorisé et/ou requis, accompli les jours de congés mentionnés à l'article 12.01 sera payé à temps et demi le taux horaire régulier de l'employé concerné, en plus de la paie du congé à laquelle il peut avoir droit selon les dispositions de l'article XII.
- b) Le temps supplémentaire pour les employés de bureau débute après 6.5 heures dans la journée normale de travail.
- 11.03 Un employé rappelé au travail en dehors de son travail programmé devra être payé l'équivalent de trois (3) heures à temps simple s'il travaille trois (3) heures ou moins. Toutefois, si les heures travaillées, calculées à taux de surtemps lui donnent plus de trois (3) heures à temps simple, le montant le plus élevé lui sera payé. Tout travail excédant en durée la période de trois (3) heures mentionnée ici sera payé au taux de surtemps.

- 11.04 Le temps supplémentaire sera réparti aussi équitablement que possible entre tous les employés d'un même département, exerçant une même fonction.
- 11.05 La base de calcul du temps supplémentaire pour les employés payés à la semaine est établie par la division du salaire de base d'une semaine par les heures totales normales de travail d'une semaine.
- 11.06 Le travail supplémentaire sera toujours offert à l'employé qui en a le moins accumulé, à moins qu'il ne puisse effectuer le travail pour lequel ce temps supplémentaire est requis.
- 11.07 Pour assurer une distribution équitable du travail en temps supplémentaire, une liste des employés concernés par les présentes, sera établie pour chaque département et affichée dans les trente (30) jours de la signature de cette convention.
- 11.08 Une copie de ces listes seront postées simultanément au Syndicat, par courrier recommandé, ainsi qu'à chaque fois que ces listes seront refaites.
- 11.09 Le temps supplémentaire effectué par un employé sera inscrit sur la liste au nom dudit employé dans les sept (7) jours qui suivent ledit temps effectué.
- 11.10 Si un employé refuse de faire du travail supplémentaire, le temps ainsi refusé sera inscrit comme temps supplémentaire fait, sur la liste et sera considéré dans le calcul relatif à la répartition du temps supplémentaire.

ARTICLE XII

JOURS DE FETES CHOMES ET PAYES

12.01 Les employés régis par la présente convention, auront droit à chaque année, avec plein salaire, aux jours fériés suivants ou tout autre devant les remplacer:

- Le Jour de l'An
- Le Lendemain du Jour de l'An
- Le Lundi de Pâques
- La Fête des Travailleurs (1er mai)
- La Fête Nationale des Québécois
- La Fête de la Reine
- La Confédération
- Le Congé du mois d'août
- La Fête du Travail
- L'Action de Grâce

- 12.01 - La Veille de Noël
 - Le Jour de Noël
 - Le Lendemain de Noël
 - La Veille du Jour de l'An

b) Les congés fériés ci-dessus s'appliquent aux employés de bureau, il est entendu de plus que pour la période du 23 décembre au soir au 3 janvier matin sera congés payés pour ces employés.

12.02 Tout employé requis par la Ville de travailler un de ces jours de congé mentionnés à l'article 12.01, sera rémunéré au taux de temps et demi, en plus de la paie à laquelle il a droit pour ledit jour de congé.

12.03 Si un de ces jours tombe au cours des vacances annuelles payées, l'employé aura droit de prendre une journée additionnelle de congé qui sera fixée après entente avec son supérieur immédiat ou être payé.

12.04 Lorsqu'un jour férié tombe une journée non ouvrable, il sera reporté la veille ou le lendemain, après entente entre la Ville et le Syndicat.

12.05 Pour bénéficier des fêtes chômées et payées, l'employé devra être à l'emploi de la Ville depuis plus de trente (30) jours avant la fête chômée.

b) Pour avoir droit au paiement du congé, l'employé à temps partiel doit avoir travaillé douze (12) heures dans la semaine qui contient le ou lesdits congés.

12.06 Pour avoir droit au paiement du congé, il est entendu que l'employé a travaillé au complet son quart programmé le jour ouvrable précédent immédiatement et suivant immédiatement le congé concerné.

La Ville comprend qu'il puisse y avoir des raisons graves et inévitables qui peuvent empêcher un employé de travailler son quart complet normalement cédulé immédiatement avant ou après un congé. Lorsque cette situation se produira, la Ville s'engage à analyser équitablement les raisons avancées et se basant sur cette raison, prendra la décision de payer ou non ce congé.

ARTICLE XIII

DROIT AUX VACANCES ET REMUNERATION

13.01 1) Tout employé régi par les présentes, a droit, s'il a moins d'un (1) an de service, à une journée de vacances pour chaque mois entier de service jusqu'à un maximum de deux (2) semaines régulières, payées au taux de 4% du salaire gagné durant la période de service donnant droit aux vacances.

2) Après un (1) an de service et moins de deux (2) ans, deux (2) semaines payées à 5% du salaire gagné durant la période de service donnant droit aux vacances.

3) Après deux (2) ans de service et moins de huit (8) ans, trois (3) semaines, payées à 7% du salaire gagné durant la période de service donnant droit aux vacances.

- 13.01 4) Plus de huit (8) ans de service, quatre (4) semaines payées à 9% du salaire gagné durant la période de service donnant droit aux vacances.
- 13.02 La durée de service continu qui sert de base pour établir les vacances payées auxquelles un employé a droit sera compilée à partir de l'année fiscale précédente, soit de janvier à décembre inclusivement.
- 13.03 Les périodes de vacances sont déterminées par la Ville en tenant compte du choix exprimé par ordre d'ancienneté et des exigences du travail. Le choix des employés sera signifié à la Ville entre le 15 mars et le 15 avril de chaque année.
- 13.04 Les dates de vacances ne peuvent être changées qu'après entente entre l'employeur et l'employé concerné pourvu que les changements n'affectent en rien les vacances déjà choisies des autres employés.
- 13.05 L'employé victime d'un accident ou d'une maladie et non guéri avant le début de la période choisie pour ses vacances, peut les prendre à une autre date décidée entre lui et son chef de département et ce en se conformant aux exigences de l'article 13.04.
- 13.06 Si un employé quitte son emploi ou est congédié avant la période choisie pour ses vacances, il a droit à une indemnité de départ, équivalente aux vacances payées qu'il a gagnées jusqu'à telle époque proportionnellement aux normes stipulées dans la convention.

ARTICLE XIV

ABSENCES MOTIVEES AVEC SALAIRE

- 14.01 Tout employé, bénéficie d'une absence motivée sans perte de salaire, pour assister aux événements suivants:
- 1) A l'occasion du décès du conjoint, du père, de la mère, du frère, de la soeur, de l'enfant d'un employé: Cinq (5) jours.
 - 2) A l'occasion du décès du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère, de la belle-soeur, d'un employé: Trois (3) jours.
 - 3) A l'occasion du décès des grands-parents: Un (1) jour.
 - 4) A l'occasion de la naissance d'un enfant, ou de l'adoption d'un enfant par un employé, du mariage d'un enfant de l'employé: Un (1) jour.
 - 5) A l'occasion du mariage d'un employé, (son mariage): Cinq (5) jours.
 - 6) A l'occasion du décès d'un employé, la journée des funérailles.
- 14.02 L'employé doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ. Sur demande de la Ville, l'employé concerné devra fournir la preuve ou l'attestation des faits donnant droit aux absences précitées.

14.03 S'il y a mortalité tel que décrit à l'article 14.01 1, 2 et 3, pendant les vacances d'un employé, il pourra prolonger ses vacances par le nombre de jours auxquels il aurait droit.

14.04 CONGE DE MATERNITE

1. L'employée enceinte peut cesser de travailler sans solde à n'importe quel moment au cours de sa grossesse, sur recommandation de son médecin.

2. L'employée doit revenir au travail dans les quatre (4) mois suivant son accouchement à moins de présentation d'un certificat médical.

3. Sur demande écrite, un congé sans solde est accordé à une employée pour une période de six (6) mois consécutifs, à la suite d'un congé maternité.

4. Durant le congé maternité, l'ancienneté continue de s'accumuler, sauf durant la période de prolongation prévue au paragraphe "3".

5. Le ou la remplaceante n'est pas assujetti (e) aux dispositions de la présente convention, sauf pour ce qui a trait aux salaires, aux heures de travail, à la retenue syndicale et aux temps supplémentaires, sauf pour l'employé qui a déjà le statut d'employé régulier.

6. L'employée qui accouche d'un enfant mort né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé maternité et des bénéfices prévus à quatre (4).

ARTICLE XV

ASSURANCE SALAIRE EN CAS DE MALADIE, D'ACCIDENT
NON INDUSTRIEL ET D'INVALIDITE

15.01 Dans le cas de maladie ou d'accident, autres que ceux prévus dans la loi des accidents du travail (S.R.Q. 1941, chapitre 160), l'employé a droit à une indemnité salaire pour une durée indéterminée selon l'assurance-groupe en vigueur de la Ville.

15.02 La Ville convient de défrayer le coût de l'assurance-groupe en vigueur lors de la signature de la convention.

15.03 EMPLOYES BUREAU: Douze (12) congés maladie.

EMPLOYES MANUELS: Sept (7) congés maladie, et un de plus dans la deuxième année du contrat.

15.04 Que les jours non utilisés à la fin de l'année concernée seront payés à raison de 100% du salaire en vigueur, et payable dans la semaine qui précède le congé de Noël.

ARTICLE XVI

SALAIRES ET CLASSIFICATION

- 16.01 Les taux minima de salaires horaires ou hebdomadaires et les classifications qui s'appliquent aux employés régis par la présente convention sont ceux apparaissant à l'annexe "A" et "A-1" des présentes.

ARTICLE XVII

PAIE DES EMPLOYES

- 17.01 Tout employé régi par les présentes est payé par chèque le mercredi de chaque semaine pour la période de travail se terminant le samedi soir de la semaine précédente.

ARTICLE XVIII

MUTATION TEMPORAIRE OU PERMANENTE

- 18.01 L'employé appelé à exercer temporairement une fonction régie par le certificat de reconnaissance, autre que son occupation régulière, reçoit pour tout le temps de l'accomplissement de ce travail temporaire, le salaire fixé pour celle des deux (2) fonctions qui est la mieux rémunérée.
- 18.02 Aucun employé ne subit de réduction de salaire à la suite d'un transfert ou d'un déplacement exigé par la Ville.
- 18.03 Tout employé du département des travaux publics requis de remplacer temporairement son contremaître ou son supérieur recevra pendant la période de remplacement une prime horaire de 1\$ l'heure.

ARTICLE XIX

ANCIENNETE

- 19.01 1) Pour acquérir le droit d'ancienneté tout employé, doit avoir travaillé pour une période de trois (3) mois pour la Ville, lorsqu'il a complété cette période, l'ancienneté rétroagit à la date de son embauchage.
- 2) Si la Ville congédie un employé à l'essai parce que non satisfait de son travail, ce dernier n'a pas le droit de recours en vertu de la procédure des griefs.
- 3) Mille deux cents (1200) heures de travail accumulées pour un employé à temps partiel équivalent à un (1) an de service.

- 19.02 L'ancienneté d'un employé est égale à la durée de ses services pour la Ville.
- 19.03 L'employé perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:
- 1) Lorsqu'il quitte volontairement son emploi.
 - 2) Lorsqu'il est congédié pour cause.
 - 3) Refus ou négligence du salarié mis à pied d'accepter de reprendre le travail à la suite d'un rappel sans excuse valable par courrier recommandé avec un délai de trois (3) jours, copie de l'avis à l'employé et au Syndicat.
 - 4) Mise à pied excédant douze (12) mois.
 - 5) Absence pour maladie ou accident après le (18e) mois.
 - 6) Lorsqu'il se qualifie pour des prestations d'incapacité totale permanente.
- 19.04 La Ville s'engage à fournir au Syndicat dans les trente (30) jours qui suivent la date de la signature de la présente convention, une liste indiquant l'ordre d'ancienneté, la fonction, le salaire, de chaque employé régi par les présentes.
- 19.05 Cette liste est mise à jour par la suite deux (2) fois l'an sur demande du Syndicat.
- 19.06 Un employé ne perd pas ses droits à l'ancienneté lorsqu'il poursuit des cours de perfectionnement recommandés par la Ville.
- 19.07 Un employé qui s'absente de son travail conformément à l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ne perd aucun de ses droits d'ancienneté déjà acquis et celle-ci continue de s'accumuler comme si l'employé était demeuré au travail, sauf à l'article 19.03.
- 19.08 1) Pourvu que l'employé qui reste à l'emploi de la Ville soit en mesure d'accomplir les exigences de l'emploi, les employés sont mis à pied dans l'ordre suivant en commençant par celui qui a le moins d'ancienneté.
- Essai, partiel, plein temps.
- 2) L'employé qui a été mis à pied le dernier est rappelé le premier, dans l'ordre inverse de celui prévu au paragraphe précédant, à condition qu'il soit en mesure de remplir les exigences de l'emploi.

ARTICLE XX

DISPOSITIONS GENERALES

- 20.01 Tous les employés embauchés en vertu d'un programme d'aide gouvernemental (fédéral et/ou provincial) sont exclus de la présente convention et le Syndicat renonce à tous recours pour l'exécution de travail résultant d'un tel programme d'aide et de stimulation économique. Il est entendu que ces employés embauchés n'aura pas pour conséquence la mise à pied

20.01 d'employés réguliers ou partiels.

ARTICLE XXI

POSTES VACANTS

- 21.01 Chaque fois que la Ville comble un poste vacant à l'une ou l'autre des fonctions régies par la présente convention ou chaque fois qu'une nouvelle fonction est créée au sein de l'unité de négociation et régie par la présente convention, la Ville doit afficher un avis à cet effet indiquant le taux de salaire et la description de la fonction, à l'endroit convenu entre la Ville et le Syndicat, pendant au moins trois (3) jours ouvrables.
- Les employés intéressés doivent faire part, par écrit, de leur demande de promotion ou de nomination au bureau du chef de service du personnel et copie au contremaître.
- 21.02 Les nominations ou promotions au sein de l'unité de négociation sont accordées au candidat où la vacance survient où doit se faire la création de la nouvelle fonction en tenant compte de l'ancienneté des candidats, pourvu qu'ils soient compétents pour accomplir les exigences normales de la tâche. Toutefois l'employé aura droit à une période d'essai juste et raisonnable de quarante-cinq (45) jours.
- 21.03 Le défaut de demander une promotion ou le fait de la refuser n'affecte en rien le droit de l'employé concerné pour toute promotion ultérieure.
- 21.04 Aucun nouvel employé ne peut être embauché advenant la création d'un nouveau poste tant et aussi longtemps qu'une période juste et raisonnable n'aura été allouée aux employés de la Ville qui sont intéressés pour ce poste, pour acquérir les connaissances et l'habileté nécessaires pour remplir ce nouveau poste.
- 21.05 Un employé ayant de l'ancienneté qui est appelé à occuper un emploi exclu de l'unité de négociation conserve son ancienneté et continue de l'accumuler tant et aussi longtemps qu'il est au service de la Ville. S'il est appelé à retourner à un emploi inclus dans l'unité de négociation après douze (12) mois le Syndicat pourra le refuser ou l'accepter dans l'unité de négociation.
- 21.06 Lors d'une mutation ou promotion à une fonction permanente, l'employé doit recevoir immédiatement les titres et salaires attachés à ses nouvelles fonctions.
- 21.07 Si pour une raison ou pour une autre, un employé ne veut ou ne peut conserver la promotion qu'il a eue, ce dernier a le droit, dans un délai ne dépassant pas quarante-cinq (45) jours, de retourner à sa fonction antérieure. La Ville conserve aussi le droit de retourner l'employé à sa fonction antérieure ou à une fonction équivalente dans le même délai.

- 21.08 La Ville s'engage lors de la création d'une position ou lors d'une vacance dans le personnel permanent à embaucher de préférence un employé faisant partie de la catégorie des employés partiels en tenant compte des exigences de la tâche et des dispositions prévues à l'article 21.02.
- 21.09 N'est pas considéré comme un poste vacant tout poste qui est temporairement dépourvu de son titulaire régulier pour absence au travail due pour maladie, accident de travail, vacances annuelles, congé maternité ou toutes autres absences prévues à la convention collective.

ARTICLE XXII..

PERIODE DE REPOS

- 22.01 Les employés profiteront d'une période de repos d'une durée maximum de quinze (15) minutes à chaque demie journée de travail, et sur les lieux de travail.

ARTICLE XXIII

PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

- 23.01 Les parties aux présentes désirent que les plaintes des employés soient réglées aussi promptement et efficacement que possible et de la meilleure façon possible, et conviennent d'y mettre toute la bonne volonté souhaitable.
- 23.02 Toute mésentente relative à l'interprétation ou l'application de la présente convention sera traitée sous la forme de grief.
- 23.03 Si l'employé et/ou le Syndicat, a une plainte ou qu'il se croit lésé dans ses droits en regard de l'application des présentes, il suivra la procédure de traitement des griefs suivantes, à savoir:

PREMIERE ETAPE

L'employé doit seul ou accompagné d'un officier du Syndicat soumettre verbalement sa plainte, dans les cinq (5) jours ouvrables suivants l'évènement ou de la connaissance de l'évènement à son supérieur immédiat pour lui donner l'occasion de régler la plainte.

DEUXIEME ETAPE

Si dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la première étape, son supérieur immédiat n'a pas rendu de décision ou si l'employé n'est pas satisfait de la décision rendue, l'employé doit s'il désire continuer sa réclamation soumettre son grief, par écrit, en décrivant avec le plus de précision possible l'objet de la plainte, au Gérant Municipal ou au Secrétaire-Trésorier de la Ville.

23.03 TROISIEME ETAPE

Si dans les dix (10) jours ouvrables, qui suivent la deuxième étape, la Ville n'a pas rendue de décision, ou si l'employé n'est pas satisfait de la décision rendue, l'employé doit s'il désire continuer sa réclamation, soumettre son grief par écrit, au Conseil Municipal. Dans les vingt-et-un (21) jours de calendrier de la réception par la Ville de cette troisième étape, une rencontre doit avoir lieu entre l'employé et les représentants du Syndicat et le quorum du Conseil Municipal, à huis clos, pour tenter de trouver un règlement à la réclamation. Le Conseil pourra faire assister, sur demande du Syndicat, toutes les personnes concernées par le grief à débattre.

ARBITRAGE

Si la décision de la Ville n'est pas rendue dans les trente (30) jours qui suivent le dépôt de la troisième étape, si la rencontre n'a pas eu lieu ou si la décision de la Ville n'est pas satisfaisante pour l'employé ou le Syndicat, l'employé plaignant peut par l'entremise de son Syndicat soumettre son cas à l'arbitrage et donnera à cet effet un avis écrit de cette décision, à la Ville, dans les quinze (15) jours qui suivent la fin du dernier délai ci-haut mentionné.

- 23.04 A chacune des étapes de la procédure des griefs, les griefs seront présentés sur une formule acceptée par la Ville et le Syndicat. Une copie de la décision de la Ville doit être fournie au Syndicat à toutes les étapes de la procédure des griefs.
- 23.05 A n'importe quelle étape de la procédure des griefs, incluant l'arbitrage, les parties en présence peuvent avoir l'assistance de l'employé ou des employés concernés et de tous témoins nécessaires. A l'arbitrage, le salaire perdu par les employés sera payé par la partie requérant leur assistance. Toute disposition raisonnable sera prise pour permettre à l'arbitre d'avoir accès aux propriétés de la Ville et d'examiner les opérations reliées au litige.
- 23.06 Nonobstant toute disposition contraire, le Syndicat a le loisir de soumettre directement à la Ville tout grief de groupe en commençant par la deuxième étape.
- 23.07 Tout ajustement découlant du règlement d'un grief ne sera pas rétroactif au-delà de la date de la présentation initiale du grief sous la procédure des griefs sauf dans le cas où il est établi qu'une erreur ou une omission produite dans la paie d'un employé.
- 23.08 On ne tiendra pas compte des samedi, des dimanche, et des congés statutaires lorsqu'il s'agira d'établir le délai à l'intérieur duquel on doit procéder ou compléter chacune des étapes de la procédure des griefs. Cependant les délais ci-haut mentionnés sont impératifs et si l'on ne tire pas avantage de ceux-ci, le grief sera considéré comme abandonné à toutes fins que de droit; les parties peuvent toutefois prolonger par entente écrite les délais édictés par le présent article et par l'article 24.

23.09 Toute décision convenue entre la Ville et le Syndicat sera finale et exécutoire et liera la Ville, le Syndicat et l'employé ou les employés concernés.

23.10 CAS DE SUSPENSION ET CONGEDIEMENT

a) Les nouveaux employés seront considérés à l'essai pendant les premiers trois (3) mois qu'ils ont effectivement travaillés à l'emploi de la Ville. Un employé à l'essai est assujéti à toutes les dispositions de la présente convention sauf que, n'ayant aucun droit d'ancienneté, il ne peut contester une décision de la Ville relative à une mise à pied, promotion, transfert, mesure disciplinaire ou réembauchage.

b) Un grief concernant un cas de suspension ou de congédiement pour une cause juste et suffisante peut être réglé à n'importe quelle étape de la procédure des griefs, arbitrage inclus par:

1. La réintégration de cet employé ou l'annulation de la suspension.
2. Le maintien de la suspension ou du congédiement.
3. Toute autre décision jugée équitable dans les circonstances et qui se situe entre celles données ci-dessus à un (1) ou deux (2) du présent article.

23.11 Dans tous les cas de congédiement et suspension de l'employé qui a terminé sa période de probation, la Ville fournira sur demande au Syndicat, une copie de l'avis de suspension ou de congédiement.

23.12 Lorsque deux (2) employés ou plus formulent des plaintes concernant l'interprétation des dispositions de cette convention, et que ces plaintes se ressemblent simultanément, sans inconvénient, ils constituent un grief de groupe présenté à la deuxième étape de la procédure des griefs dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'origine du grief allégué ou de la connaissance de celui-ci.

23.13 S'il survient directement ou indirectement entre le Syndicat et la Ville un grief collectif concernant l'interprétation ou l'application des dispositions de cette convention, une partie pourra le soumettre par écrit à l'autre partie, à la deuxième étape de la procédure des griefs dans les dix (10) jours suivant l'origine du grief allégué ou de la connaissance de celui-ci par la partie présentant ledit grief.

ARTICLE XXIV

ARBITRAGE

24.01 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande qu'un cas soumis à l'arbitrage tel que stipulé au paragraphe 23.03 (troisième étape), l'arbitre désigné sera:

Me Jean-Jacques Tuncotte, Kénogami, Qc
Me Jean Morency, Jonquière, Qc

- 24.01 L'arbitre devra être nommé dans un délai de pas plus de quinze (15) jours, et le système d'alternance devra se faire dans la mesure du possible.
- 24.02 La partie qui demande l'arbitrage donnera instruction à son procureur ou représentant de faire les arrangements nécessaires avec le procureur ou représentant de l'autre partie, et l'arbitre pour déterminer les dates d'audition qui devront débiter au plus tard trente (30) jours après la nomination de l'arbitre.
- 24.03 Les parties ne feront appel au Ministère du Travail pour la nomination d'un arbitre que si toutes les personnes mentionnées au paragraphe 24.01 ont été invitées à agir et ont refusé.
- 24.04 Sujet aux dispositions du paragraphe 24.07, aucun cas ne sera présenté à l'arbitrage s'il n'a pas tout d'abord suivi toutes les étapes requises à la procédure des griefs.
- 24.05 Les parties présenteront leur cas à l'arbitrage avec toute la diligence possible et la décision de l'arbitre sera définitive et liera les deux (2) parties aux présentes et l'employé ou les employés concernés. La décision sera rendue dans les trente (30) jours qui suivent les plaidoyers et un délai additionnel de quinze (15) jours pourra être prévu pour chaque sentence additionnelle. Toutefois, la limite de temps pourra être prolongée à la demande de l'arbitre.
- 24.06 Les séances d'arbitrage auront lieu à Chapais ou à tout autre endroit fixé par l'entente mutuelle entre les parties.
- 24.07 Un grief au sens de cette convention ne peut faire l'objet d'une action civile avant que la procédure des griefs y compris l'arbitrage, n'ait été épuisée.
- 24.08 Chacune des parties aux présentes répartira également les dépenses et les honoraires de l'arbitre qui aura été désigné.
- 24.09 Dans tous les cas où un employé serait poursuivi en justice par suite d'actes résultant de l'exercice de ses fonctions, la Ville s'engage à lui assurer une défense pleine et entière. Dans l'éventualité d'une condamnation, la Ville paierait l'amende ou le jugement ainsi que les frais judiciaires. Si en plus l'employé désire s'adjoindre un conseiller juridique, il le fait à ses frais. Sauf dans le cas de grossières négligences.

ARTICLE XXV

EQUIPEMENT DE SECURITE

- 25.01 La Ville fournira gratuitement aux employés ce qui suit:
- a) Un costume de pluie et des bottes pour les employés qui travaillent sous des conditions pluvieuses.

- 25.01 b) Des bottes, des gants et des habits en caoutchouc pour les employés qui travaillent dans les égouts. De plus, la Ville verra à ce que ses employés soient protégés par des barrières de protection pendant qu'ils travaillent dans les égouts.
- c) Tout autre vêtement que la Ville croit nécessaire et que la nature du travail oblige à utiliser.
- d) Le port du casque de sécurité sera obligatoire en tout temps et en tout lieu sauf dans les bureaux administratifs.
- 25.02 Tous les vêtements fournis gratuitement aux employés sont et demeurent la propriété de la Ville.

ARTICLE XXVI

ANNEXES

- 26.01 Toutes annexes à intervenir font parties de la présente convention.

ARTICLE XXVII

MESURES DISCIPLINAIRES

- 27.01 1) Si un employé pose un acte qui entraîne une mesure disciplinaire, la Ville communique par écrit à l'employé et au Syndicat, un avis donnant les précisions concernant cette mesure disciplinaire.
- 2) Tout employé qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure des griefs.
- 3) L'arbitre a juridiction pour maintenir la suspension ou le renvoi ou ordonner la réinstallation de l'employé dans tous ses droits et son emploi, à la fonction qu'il occupait ainsi que de décider de toute indemnité, laquelle ne doit jamais dépasser le total du traitement perdu; ladite indemnité est déterminée en tenant compte de ce que l'employé a pu gagner ailleurs. L'arbitre a aussi juridiction pour rendre toute autre décision qui peut lui sembler plus juste dans les circonstances.
- 4) Tout employé au service de la Ville a le droit, sur demande et accompagné d'un représentant de la Ville, après ses heures régulières de consulter son dossier officiel une fois par année avec avis au Secrétaire-Trésorier.
- 5) Une suspension n'interrompt pas les bénéfices marginaux d'un employé.

ARTICLE XXVIII

RETROACTIVITE

- 28.01 La Ville s'engage à payer à tous les employés manuels un rétroactif de 1,05\$ pour chaque heure travaillée entre le 1er mai 1982 et le 22 novembre 1982. Le rétroactif pour les employés de bureau sera de 250\$ non imposable pour la période du 1er janvier 1982 au 1er mai 1982 et de 42\$ par semaine pour la période du 1er mai 1982 au 22 novembre 1982. Le rétroactif devra être payé dans un délai d'une semaine de la rentrée au travail et sur un chèque distinct.

ARTICLE XXIX

CHANGEMENTS TECHNIQUES ET AUTRES

- 29.01 Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif ou autre de la Ville ou dans les procédés et lieux de travail, la Ville peut mettre à pied ou congédier tout (s) employé (s) visé (s) par le changement en conformité avec les articles de la section dix-neuf (19). La Ville doit, de concert avec le Syndicat, tout mettre en oeuvre afin de permettre à l'employé affecté de s'adapter auxdites améliorations, modifications ou transformations.

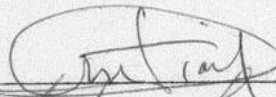
ARTICLE XXX

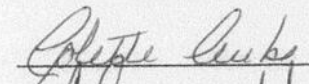
DUREE DE LA CONVENTION

- 30.01 Sauf expressément prévu et stipulé autrement, la présente convention entre en vigueur lors de la signature de la convention et le demeure jusqu'au 1er mai 1984.
- 30.02 A compter de la date d'expiration de la présente convention, celle-ci est réputée une convention intérimaire jusqu'à la signature de la prochaine convention.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a voulu que cette convention soit signée par ses représentants dûment autorisés, ce 7 janvier 1983.

LA VILLE DE CHAPAISLE SYNDICAT DES EMPLOYES MUNICIPAUX
DE LA VILLE DE CHAPAIS (C.S.N.)


 Claude Gauthier
 Secrétaire Général
 Municipalité de Chapais


 Gilles Levesque
 Alain Houllot
 Bastien Gagnon
 Marcel Brunson
 Régis Levesque

LETTRE D'ENTENTE

Lettre d'entente intervenue entre LA VILLE DE CHAPAIS et le SYNDICAT DES EMPLOYES MUNICIPAUX DE LA VILLE DE CHAPAIS (CSN).

Les parties ci-dessus conviennent que pour la durée de la présente convention pour les employées de la piscine ce qui suit:

- 1) Les employées de la piscine ne sont pas considérées comme employées de bureau.
- 2) Qu'il y aura suspension des activités entre Noël et le Jour de l'An sur la même base que les employées de bureau.
- 3) Pour l'enseignement des cours de natation, l'employée recevra son salaire de base plus cinquante cents (\$0.50) l'heure par élève lors de l'enseignement des cours de natation, et ce jusqu'à un maximum de douze (12) élèves par cours.
- 4) Que leur horaire de travail devra varier selon les exigences du poste, mais aucun temps supplémentaire ne sera alloué en deçà de la norme de quarante (40) heures par semaine.

Il est entendu de plus que ce document fera partie intégrante de la convention collective.

20/...

LETTRE D'ENTENTE

SALAIRES ET CLASSIFICATION

01-01-82 01-01-83

Lettre d'entente intervenue entre LA VILLE DE CHAPAIS et	11.075	11.754
le SYNDICAT DES EMPLOYES MUNICIPAUX DE LA VILLE DE CHAPAIS (CSN).	10.795	11.754
HARVEY, Roger	10.795	11.754
MILNE, Alain	10.795	11.754

Les parties ci-dessus conviennent ce qui suit:	342.000	170.000
DUPRES, Luc	222.000	200.000
GAUTHIER, Lynn	120.000	197.000

LA VILLE DE CHAPAIS et le SYNDICAT DES EMPLOYES MUNICIPAUX DE LA VILLE DE CHAPAIS (CSN), reconnaissent que le préposé à l'aréna n'est pas assujéti à l'article 13.01 de la convention collective de travail.

Si la présente convention est ratifiée entre le 1er mai 1982 et le 1er mai 1983, une augmentation de 0,7% de salaire sera accordée aux employés.

Les deux parties conviennent que pour la durée de la présente convention, le préposé à l'aréna aura droit à un (1) mois de vacance avec paye continue, et ce durant la période estivale.

MACINTYRE, Marco	7.950	8.250
CHARNOY, Sylvain	7.950	8.250
DUPRES, Luc	4.000	

Il est entendu de plus que ce document fera partie intégrante de la convention collective.

ANNEXE "B"

Tous les emplois rattachés au volet d'un programme d'emploi d'été visent les étudiants, sont excusés de la présente convention et le Syndicat reconnaît tous les recours et à participer dans toute mesure raisonnable des étudiants engagés à l'exécution du travail.

DIVERS

La contribution de la C.D.M.A. continuera à être versée par la Ville, de même que la responsabilité.

ANNEXE "A"

SALAIRES ET CLASSIFICATION

		01-05-82	01-05-83
POMERLEAU, Rock	Mécanicien 1ère classe	11.05\$	11.75\$
BRUNEAU, Marcel	Opérateur	10.59\$	11.29\$
LAFRENIERE, Bertrand	Opérateur	10.59\$	11.29\$
NADEAU, Roger	Opérateur	10.59\$	11.29\$
MAILHOT, Alain	Opérateur	10.59\$	11.29\$
	Opérateur moins d'un an d'expérience	9.59\$	10.29\$
DUCHESNE, Marc	Préposé à l'aréna	342.00\$	370.00\$
DUFRESNE, Lucie	Responsable piscine	262.00\$	290.00\$
GAUTHIER, Lyne	Surveillante piscine	222.00\$	250.00\$
RIOUX, Raymonde	Concierge	176.50\$	197.50\$
CHAMPION, Ginette	Assistant-trésorier	346.00\$	374.00\$
AUBE, Colette	Assistant-greffier	320.00\$	348.00\$
PLAYER, Diane	Secrétaire BIVAQ et Loisirs	242.00\$	270.00\$
Etudiants	Salaire minimum en vigueur dans la province		

Si le coût de la vie atteint plus de 8% entre le 1er mai 1982 et le 1er mai 1983, une augmentation de 0.15\$ l'heure sera accordée aux employés.

ANNEXE "A-1"

SALAIRES ET CLASSIFICATION

		01-05-82	01-05-83
RACINE, Marco	Journalier	7.95\$	8.65\$
CHARRON, Sylvain	Journalier	7.95\$	8.65\$
LESAGE, Nathalie	Préposé aux guichets	4.00\$	

Si le coût de la vie atteint plus de 8% entre le 1er mai 1982 et le 1er mai 1983, une augmentation de 0.15\$ l'heure sera accordée aux employés.

ANNEXE "B"

Tous les employés embauchés en vertu d'un programme d'emploi d'été visant les étudiants, sont exclus de la présente convention et le Syndicat renonce à tous les recours et à percevoir toute cotisation syndicale des étudiants engagés à l'exécution du travail.

DIVERS

La cotisation à la C.O.M.A.Q. continuera à être versée par la Ville, de même que l'assurance-responsabilité.

CONSEIL MUNICIPAL

MAIRE

CONSEILLERS
RESPONSABLES

GERANT SEC. TRESORIER

CONSEILLERS
RESPONSABLES

ADMINISTRATION

DIRECTEUR
INCENDIES

DIRECTEUR
POLICE

DIRECTEUR
LOISIRS

CONTREMAITRE
TRAVAUX PUBLICS

EMPLOYES

EMPLOYES

EMPLOYES

EMPLOYES

EMPLOYES

EMPLOYES

CONTREMAITRE
ARENA

33 JAN 21 11 41

ENTENTE DE RETOUR AU TRAVAIL

ENTRE

LE SYNDICAT DES EMPLOYES MUNICIPAUX
DE LA VILLE DE CHAPAIS (C.S.N.)

ET

LA VILLE DE CHAPAIS

Les parties ci-jaut mentionnées conviennent que l'arrêt de travail en cours prendra fin le 22 novembre 1982.

aux conditions suivantes:

1. Tous les employés (es), qui étaient au travail, mis à pied ou déplacés par la Ville de Chapais avant l'arrêt de travail doivent être rappelés au travail ou réinstallés à leur fonction sans exception au plus tard le 22 novembre 1982 dans leur tâches respectives.
2. La durée de service et l'ancienneté et tous les bénéfices qui en découlent sont accumulés pour tous les employés (es) pendant la période qu'a duré le présent arrêt de travail.
3. La Ville et ses cadres s'engagent à n'exercer aucune discrimination, sanction ou mesure disciplinaire quelconque à l'endroit d'un ou des employés (es) en raison de l'arrêt de travail, des événements précédant et découlant de celui-ci du rôle qu'il ou qu'elle ou qu'ils ou qu'elles ont joué et en général, de tous les actes ou omissions rattachés à cet arrêt de travail.
4. La Ville, l'un ou l'autre de ses officiers représentants ou employés ainsi que le Syndicat l'un ou l'autre de ses représentants, de ses officiers ou de ses membres, renoncent à l'avance à toutes actions, injonctions, poursuites, plaintes, griefs ou procédures légales quelconque qu'elles ou qu'ils pourraient tenter devant toute Cour ou Commission contre l'une ou l'autre des parties et ou contre tout officier du Syndicat ou du comité de négociation et contre tout organisme auquel le Syndicat est affilié et contre tout représentant, administrateur, agent ou membre préposé des parties relativement à cet arrêt de travail ou événement général, de toutes les actions ou omissions de leur part rattachés à l'arrêt de travail et pareillement.
5. Les parties, leurs membres ou représentants se donnent quittance complète, finale et générale de tout dommage quelqu'il soit qui aurait pu survenir à l'occasion, par le fait, avant ou durant l'arrêt de travail.

6. La Ville s'engage à payer à tous les employés manuels un rétroactif de 1,05\$ pour chaque heure travaillée entre le 1er mai 1982 et le 22 novembre 1982. Le rétroactif pour les employés de bureau sera de 250\$ non imposable pour la période du 1er janvier 1982 au 1er mai 1982 et de 42\$ par semaine pour la période du 1er mai 1982 au 22 novembre 1982. Le rétroactif devra être payé dans un délai d'une semaine de la rentrée au travail et sur un chèque distinct.
7. La Ville s'engage à payer le coût pour l'impression de quarante (40) conventions collectives.
8. La Ville s'engage à payer la prime totale pour le contrat d'assurance durant le conflit.
9. La Ville et le Syndicat reconnaissent que les griefs ci-dessous énumérés sont réglés, le tout ne créant aucun préjudice et ne créant aucun précédent si d'autres griefs de même nature surviennent dans le futur.

Grief #3	Syndicat
Grief #5	Rock Pomerleau
Grief #6	Rock Pomerleau
Grief #7	Syndicat
Grief #8	Syndicat
Grief #9	Syndicat
Grief #10	Marc Lapointe
Grief #11	Rock Pomerleau
Grief #12	Rock Pomerleau
Grief #13	Alain Mailhot
Grief #14	Syndicat
Grief #15	Alain Mailhot
Grief #16	Syndicat
Grief #17	Syndicat
Grief #18	Roger Nadeau
Grief #19	Rock Pomerleau
Grief #20	Rock Pomerleau
Grief #21	Alain Mailhot
Grief #22	Rock Pomerleau
Grief #23	Diane Player
Grief #24	Roger Nadeau

10. La Ville et le Syndicat reconnaissent que les dispositions de la présente entente représentent bien leurs intentions et déclarent être liés individuellement et mutuellement par elle.

11. La présente entente de retour au travail fait partie intégrante de la convention collective de travail et est sujette à la procédure de règlement des griefs prévue dans la convention.
12. Lundi, le 22 novembre 1982, la Ville devra rencontrer tous les employés (es) et le conseiller syndical avec le gérant municipal et le contremaître du garage.
13. Il y aura une rencontre au plus tard deux (2) semaines après la signature de la convention pour les employés de la piscine et le préposé à l'aréna, avec le Conseil de Ville, l'exécutif du Syndicat et le conseiller syndical.
14. Stage B.I.V.A.Q. les 23 et 24 novembre 1982.
15. La Ville s'engage à n'employer aucun surnuméraire pour prendre le dessus sur l'ouvrage qu'il y a présentement en retard suite au conflit à condition que les employés réguliers soient disponibles.
16. Congés maladie accumulés durant le conflit.
17. Le déménagement de la cabane sur les heures normales des employés de la Ville, se fera au plus tard le 26 novembre 1982 à quatre (4) heures de l'après-midi.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE A CHAPAIS CE 22 Nov
jour du mois de Nov mil neuf cent quatre-vingt-deux 1982.

PARTIE SYNDICALE

Bertrand Lapointe
Colette Dubé
Jean Noëllet
Marcel Bruneau
REPRESENTANT DE LA C.S.N.
[Signature]

PARTIE PATRONALE

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