

B.C.G.T.
QUÉBEC

CB
'86 / N^o 14 1440

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE

LA VILLE DE MATANE

ET

3141	01	01
------	----	----

LE SYNDICAT CATHOLIQUE DES EMPLOYES
MUNICIPAUX DE LA VILLE DE MATANE

1986- 1987

TABLES DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	JURIDICTION	1
2	BUT DE LA CONVENTION	1
3	COOPERATION	1
4	DEFINITION DES TERMES	1
5	DROIT DE GERANCE	4
6	HEURES DE TRAVAIL	4
7	SALAIRES ET CLASSIFICATIONS	6
8	MODALITE DE PAIE	6
9	MUTATIONS TEMPORAIRES	7
10	TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE	7
11	FETES CHOMEES ET PAYEES	9
12	VACANCES ANNUELLES PAYEES	11
13	CONGES SOCIAUX ET SYNDICAUX	13
14	TRAITEMENT EN MALADIE ET ACCIDENT	15
15	ASSURANCE-COLLECTIVE	18
16	REGIME SUPPLEMENTAIRE DE RENTES	19
17	CONDITIONS SPECIALES DE TRAVAIL	19
18	ANCIENNETE	19
19	UTILISATION DE L'ANCIENNETE	21
20	PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS	24
21	SECURITE SYNDICALE	26
22	DROIT D'AFFICHAGE	26
23	EQUIPEMENT REQUIS	26
24	EXAMEN MEDICAL	27
25	VALIDITE	27
26	DIVERS	28
27	CONGES DE MATERNITE	28
28	CONGE SANS TRAITEMENT	30
29	HYGIENE ET SECURITE AU TRAVAIL	30
30	PRIME D'ANCIENNETE	31
31	DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	31
	ANNEXE "A"	
	ANNEXE "B"	

J.P.
A.S.
pl

2.S.

ARTICLE 1-

JURIDICTION

1.01

La présente convention régit les relations entre la ville et ses employés couverts par le certificat d'accréditation syndicale émis en faveur du syndicat par la Commission des Relations de Travail du Québec, le 6 août 1957.

1.02

Les étudiants embauchés pour la période estivale ou tout autre employé embauché conformément à tout projet conçu par les Gouvernements supérieurs pour alléger le chômage, ne sont pas assujettis aux dispositions de la présente convention.

ARTICLE 2-

BUT DE LA CONVENTION

2.01

Le but visé par la présente convention est de promouvoir des relations de travail harmonieuses entre la ville, le syndicat et les employés, d'assurer d'une part, un meilleur rendement au travail, la protection de la propriété et d'autre part, d'établir des conditions de travail qui rendent justice à tous.

ARTICLE 3-

COOPERATION

3.01

La Ville de Matane s'engage à traiter ses employés avec considération et le syndicat s'engage à encourager ses employés à fournir un travail loyal et honnête.

ARTICLE 4-

DEFINITION DES TERMES

4.01

"Employé"

Le terme "employé" signifie et comprend tous les salariés couverts par l'accréditation syndicale, travaillant pour l'employeur moyennant rémunération.

J.P.
M.S.
J.P.
J.S.

C
4.02

"Employé permanent"

Le terme "employé permanent" signifie et comprend tout employé dont le travail est requis au fonctionnement normal, ordinaire et ininterrompu des services réguliers assumés par la ville pourvu que ledit employé ait travaillé pendant trente-six (36) semaines continues au service de la ville et qu'il soit nommé comme tel par le Conseil de la ville sur demande écrite du syndicat.

La permanence et les bénéfices en découlant prennent effet à partir du 1er jour excédentaire à la période prévue plus haut.

4.03

"Employé saisonnier"

Le terme "employé saisonnier" signifie et comprend tout employé dont le travail est requis au fonctionnement normal, ordinaire et ininterrompu des services réguliers assumés par la ville, mais qui travaille moins de trente-six (36) semaines continues au service de la ville. L'employé saisonnier bénéficie de tous les avantages de la convention qui lui sont expressément prévus.

4.04

"Employé temporaire"

Le terme "employé temporaire" signifie et comprend tout employé embauché de façon irrégulière, périodiquement et intermittente et/ou dont le travail est pour une durée de moins de vingt-quatre (24) semaines. L'employé temporaire bénéficie de tous les avantages de la convention qui lui sont expressément prévus.

Le terme "employé temporaire à temps partiel" signifie et comprend tout employé dont le travail est requis normalement pour des durées de moins de quarante (40) heures.

J.P.
M.G.
G.P.

J.P.
D.S.

4.05 Afin de faciliter l'application de la présente clause, la ville informera tout nouvel employé dès son engagement de son statut quant aux définitions ci-haut décrites.

4.06 "Service continu" signifie la période de temps travaillé pour la ville sans interruption autre que par maladie ou accident. Cette période inclut le temps travaillé comme employé temporaire, saisonnier et permanent.

Nonobstant le paragraphe précédent, n'est pas inclus dans la compilation du service continu, le temps travaillé en raison de remplacement d'un employé absent par maladie, accident ou congé maternité sans solde accordé en vertu des articles 27.05, 27.06 et 28.01. Cependant l'application du présent paragraphe cesse si un employé a occupé le même poste en remplacement pour plus de vingt-quatre (24) semaines.

ARTICLE 5-

DROIT DE GERANCE

5.01 Le syndicat reconnaît qu'il appartient exclusivement à la ville de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires, d'engager, de suspendre et de congédier ses employés, en conformité avec ses obligations et de façon compatible avec les stipulations de la présente convention.

ARTICLE 6-

HEURES DE TRAVAIL

6.01 La semaine régulière des employés de bureau (à l'exception de ceux travaillant à l'édifice des travaux publics) est de trente-deux heures et demie (32 1/2) réparties du lundi au vendredi inclusivement, de neuf heures (9:00) à douze heures (12:00) et de treize heures trente (13:30) à dix-sept heures (17:00).

Nonobstant ce qui précède, la répartition des heures de travail de(s) préposés(e) au prêt à la bibliothèque pourra être faite entre neuf heures (9:00) et vingt-deux (22:00) heures du lundi au samedi avec une période d'arrêt de 1:30 heure pour le repas du midi.

6.02

La semaine de travail des employés manuels, des aides-techniciens et de(s) employés(s) de bureau qui travaillent à l'Edifice des travaux publics, est de quarante (40) heures réparties de huit heures (8:00) à douze heures (12:00) et de treize heures (13:00) à dix-sept heures (17:00), du lundi au vendredi inclusivement.

Nonobstant ce qui précède pour le bon fonctionnement des services de la ville, pour les opérations de déneigement, de nettoyage de rues, de confection de lignes sur la chaussée et dans le cas d'urgence, les heures de travail des employés mentionnés plus haut, pourront être modifiées, mais la journée régulière de travail ne devra pas dépasser huit (8) heures par jour. A l'exception des cas d'urgence, les modifications aux heures de travail ne pourront être faites sans l'accord des employés affectés aux opérations prévues plus haut, dans des secteurs de la ville où aucun inconvénient majeur n'est rencontré dans les heures normales de travail. La ville s'engage à proposer dans un délai de trente (30) jours de la signature de la convention, une délimitation de ces secteurs de travail.

6.03

Pour les employés travaillant au Centre Sportif, les heures de travail seront réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures suivant un horaire accepté par les parties.

6.04

La semaine normale des concierges est de quarante heures (40) minimum et quarante-quatre heures (44) maximum qui pourra être répartie sur six (6) jours d'ouvrage et sur deux périodes maximum par jour. A cause des besoins différents aux Edifices, il n'y aura pas de limitation quant aux heures où ces périodes peuvent se situer.

6.05 Les employés travaillant à l'Edifice des travaux publics ont droit à une prime de nuit de cinquante cent (0,50¢) l'heure pour le travail accompli entre dix-sept (17:00) et huit heures (8:00) le lendemain.

6.06 Les employés ont droit à un arrêt de travail de quinze minutes (15) l'avant-midi et l'après-midi.

ARTICLE 7-

SALAIRES ET CLASSIFICATION

7.01 Les classifications et les taux de salaires minima des employés régis par la présente convention, sont ceux apparaissant à l'annexe "A" qui fait partie intégrante de la présente convention. De plus, la ville accorde à l'employé permanent le boni d'ancienneté qui apparaît à l'article 30 de la présente convention.

7.02 L'employeur classe ses nouveaux employés assujettis à la présente convention d'après la liste des classifications produites en annexe "A" et "B" des présentes.

Afin de faciliter l'application des dispositions du présent article, l'Employeur avise par écrit le nouvel employé de sa nouvelle classification et du statut qui lui est accordé et copie de cet avis est transmise au syndicat.

7.03 Au premier janvier de chaque année tout journalier permanent qui aura été affecté et rémunéré pour la fonction d'opérateur pour plus de mille cent (1 100) heures au cours des douze (12) mois précédents, sera reclassifié à la fonction "opérateur de machines 1".

ARTICLE 8-

MODALITE DE PAIE

8.01 Les employés seront payés régulièrement tous les jeudis pour la période se terminant le samedi précédent. Si ce jeudi est un jour férié, la paie est remise la veille.

[Handwritten signatures and initials]

8.02

Les détails suivants devront apparaître sur l'enveloppe ou sur le chèque de paie:

Le nom et le prénom du salarié;
La date et la période de paie;
Le nombre d'heures régulières accomplies et le taux horaire;
Le nombre d'heures supplémentaires accomplies et le taux horaire;
Les retenues pour cotisation syndicale, impôts, assurance-chômage, assurance-maladie, régie des rentes, fonds de pension, autres bénéfices marginaux, etc...;
Le salaire net.

ARTICLE 9-

MUTATIONS TEMPORAIRES

9.01

Le salarié qui travaille à une fonction plus rémunératrice que sa fonction normale, reçoit le salaire de cette fonction pour les heures travaillées à cette fonction.

Pour les employés de bureau, le salaire de la fonction plus rémunératrice est celui indiqué dans la même échelle verticale que celle où se situe le salaire normal de l'employé. La majoration aux salaires ne devant pas cependant excéder vingt (20, \$) dollars.

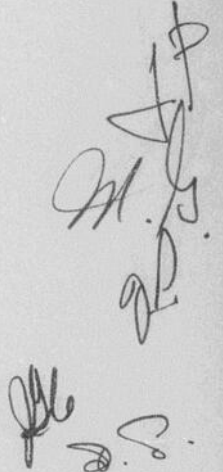
Le salarié qui travaille à une fonction moins rémunératrice que sa fonction normale, conserve le salaire qu'il a dans sa fonction.

ARTICLE 10-

TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

10.01

Tout travail requis d'un employé couvert par la présente convention en plus des heures régulières de travail stipulées à l'article "6" précédent, sera considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux de 150% de son salaire régulier.



- 10.02 Le travail en temps supplémentaire, lorsqu'expressément requis, est obligatoire à moins d'une raison sérieuse de la part de l'employé concerné. Cependant, la ville pourra exiger de tout employé de faire plus que huit (8) heures supplémentaires par journée de vingt-quatre (24) heures.
- 10.03 Pour déterminer la base de calcul du temps supplémentaire des employés qui sont payés à la semaine, la ville divise le salaire hebdomadaire de l'employé par le nombre d'heures de la semaine régulière de travail.
- 10.04 Sujet aux dispositions des paragraphes précédents et à l'exception des employés travaillant le dimanche, si ce jour fait partie de leur semaine normale de travail ou des employés travaillant sur un système de rotation, tout travail fait le dimanche sera rémunéré au taux du temps double.
- Les hommes d'entretien du Centre Sportif seront rémunérés au taux du temps double pour tout travail fait la deuxième journée de leur congé hebdomadaire, cette journée tenant lieu du dimanche.
- 10.05 Pour les fins d'application de la clause précédente, tout travail exécuté en temps supplémentaire en excédant de quinze (15) minutes et moins de trente (30) minutes, sera calculé comme l'équivalent d'une demi-heure (1/2) et de quarante-cinq (45) minutes et moins de soixante (60) minutes, sera calculé comme l'équivalent d'une heure.
- 10.06 Si un employé est rappelé à son travail après avoir quitté son poste et sans avoir été prévenu au moment du départ, il recevra pour ce rappel du travail, au moins deux (2) heures de salaire à 150% de son taux régulier.

J.P.
M.G.
J.P.
J.P.
D.8.

- 10.07 Avant d'être exécuté et payé, tout travail supplémentaire doit être autorisé par l'autorité compétente.
- 10.08 Le temps supplémentaire est offert prioritairement aux employés permanents. Si lors des deux premiers rappels ces employés ne peuvent ou n'acceptent d'exécuter le temps supplémentaire, les dispositions du présent article cesseront de s'appliquer.
- 10.09 Les employés seront libres en faisant du temps supplémentaire de prendre le paiement en argent ou le remboursement en temps pour un maximum de sept (7) jours par an, après entente avec son supérieur.
- Ils ne pourront cependant prendre ces jours en temps durant la période comprise entre le quinze (15) juin et le quinze (15) août de chaque année.

ARTICLE 11-

FETES CHOMEES ET PAYEES

11.01

Les fêtes chômées et payées sont les suivantes:

- La veille du jour de l'An (1/2 journée);
- Le premier de l'An;
- Le lendemain du Jour de l'An;
- Le vendredi Saint;
- Le lundi de Pâques;
- La fête de la Reine;
- La fête Nationale des Québécois;
- Le jour du Canada (Confédération);
- La fête du Travail;
- Le jour d'Action de Grâces;
- La veille de Noël (1/2 journée);
- Le jour de Noël;
- Le lendemain du jour de Noël.

Tout autre jour qui pourra être décrété comme fête civique par un gouvernement fédéral, provincial ou municipal.

- 11.02 Tout comme les employés permanents et saisonniers régis par cette convention, les employés temporaires bénéficieront également des jours de fêtes chômées et payées, à la condition cependant qu'ils aient travaillé le jour avant la fête et le jour qui suit.
- 11.03 Si un de ces jours de fête tombe un samedi ou un dimanche, le congé est remis au lundi. L'employé reçoit, pour ces jours de congé, le salaire qu'il aurait normalement gagné s'il avait été appelé à travailler ce jour là.
- 11.04 Si un ou plusieurs de ces jours tombent au cours des vacances, l'employé aura droit de prendre autant de journées additionnelles de congé.
- 11.05 A l'exception des employés travaillant en rotation, les concierges et les hommes d'entretien du Centre Sportif, tout employé requis par la ville pour travailler un des jours de congé mentionnés dans le présent article, sera rémunéré au taux du temps double, en plus de la paie à laquelle il a droit pour ledit jour de congé.
- 11.06 A la discrétion de l'Employeur, les concierges et les hommes d'entretien du Centre Sportif, profiteront des avantages des fêtes chômées de la façon suivante:
- 1) Si un jour de fête chômée coïncide avec un jour faisant partie de la semaine normale de travail de l'employé, l'Employeur pourra:
 - a) Donner cette journée de congé et payer à taux simple la journée de travail qu'il aurait fait normalement;
 - b) Remplacer ce jour de fête chômée dans les quinze (15) jours qui suivent, et payer cette fête chômée au taux simple;

11.06
suite

- c) Faire travailler l'employé et le payer au taux double pour cette journée, en plus du paiement de la fête.
- 2) Si ce jour de fête chômée ne fait pas partie de la semaine normale de travail de l'employé, l'employeur pourra:
 - a) Remplacer ce jour chômé dans les quinze (15) jours qui suivent ou payer ce jour à temps simple.

11.07 Pour les employés de la bibliothèque, si un de ces jours de fêtes tombe un vendredi, le congé est remis le samedi.

ARTICLE 12-

VACANCES ANNUELLES PAYEES

12.01

La période de service continu pour l'Employeur donnant droit aux vacances s'établit du 1er mai de chaque année au 30 avril suivant.

12.02

- a) Un employé qui a travaillé pour l'Employeur moins d'un (1) an a droit à un congé d'autant de journées qu'il a travaillé de mois, ne devant pas excéder dix (10) jours ouvrables.
- b) Après un (1) an de service continu, a deux (2) semaines de vacances payées à son taux régulier de salaire;

S'il y a eu compensation monétaire pour une partie de la première année de service continu, il sera accordé 0.8 jour par mois complet non compensé.
- c) Après trois (3) ans de service continu, a trois (3) semaines de vacances payées à son taux régulier de salaire;
- d) Après huit (8) ans de service continu, a quatre (4) semaines de vacances payées à son taux régulier de salaire;
- e) Après vingt (20) ans de service continu, a cinq (5) semaines de vacances payées à son taux régulier de salaire;

Handwritten signatures and initials:
J.P.
M.G.
J.P.
J.P.
D.S.

12.02
suite

- f) Après vingt-cinq (25) ans de service continu, a six (6) semaines de vacances payées à son taux régulier de salaire;
- g) Les employés saisonniers et temporaires ont le droit à une indemnité de vacance égale à 4% du salaire gagné payable à la cessation d'emploi, à l'exception des employés temporaires à temps partiel dont l'indemnité sera versée à chaque paie;
- h) Si un employé complète trois (3) ans, huit (8) ans, vingt (20) ans ou vingt-cinq (25) ans de service après le 1er mai, il bénéficie de la semaine supplémentaire de congé stipulé au paragraphe 12.02 c)d)e)f) après la date anniversaire.

12.03

Le nombre d'employés pouvant prendre leurs vacances en même temps est limité à:

Quatre (4) employés au transport routier et à l'hygiène du milieu.

Un (1) employé au service des parcs.

Un (1) mécanicien.

Un (1) concierge.

Un (1) employé aux Edifices.

Un (1) homme d'entretien au Centre Sportif.

12.04

Nonobstant l'article 12.03 l'Employeur permettra pour une période de quinze (15) jours à un plus grand nombre d'employés à prendre leurs vacances en même temps sauf ceux dont la présence est requise pour assurer les services essentiels. La période de quinze (15) jours se situera entre le 1er juillet et le 15 août. L'Employeur informera le syndicat avant le 1er mai de la période exacte où se situera ce quinze (15) jours.

12.05

Les employés ayant droit à plus de trois (3) semaines de vacances ne pourront choisir une période pour prendre celles en sus des trois premières, qu'après que tous les autres employés auront déterminé leur premier choix de prise de vacances.

12.06 Le syndicat s'engage à donner par écrit au Directeur du service avant le 15 mai, l'horaire des vacances suggérées.

12.07 L'Employeur accorde les vacances aux employés en tenant compte:

- a) des modalités décrites précédemment;
- b) du choix exprimé par chacun;
- c) de l'ancienneté.

ARTICLE 13-

CONGES SOCIAUX ET SYNDICAUX

13.01 Tous les employés permanents et saisonniers couverts par la présente convention bénéficient d'un congé dans les cas suivants et pour le temps mentionné:

- un (1) jour à l'occasion de la naissance d'un enfant;
- le jour même du mariage d'un enfant, d'une soeur, d'un frère, d'une belle-soeur, d'un beau-frère, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère;
- lors de son mariage, trois jours ouvrables. Ces jours peuvent être en continuité avec les vacances annuelles;
- de la date du décès au lendemain des funérailles, avec un maximum de trois (3) jours, lors du décès du père, de la mère, d'un enfant, du conjoint, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une soeur;
- de la date du décès au lendemain des funérailles exclusivement, avec un maximum de deux (2) jours lors du décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un grand-parent de l'employé ou du conjoint.
- si les événements prévus surviennent à plus de deux-cent-quarante (240) kilomètres de Matane, l'employé bénéficiera d'une journée additionnelle de congé payé à la condition expresse qu'il s'y rende. L'Employeur pourra exiger toute preuve jugée raisonnable dans les circonstances.

13.01
suite

Les employés temporaires alors à l'emploi bénéficient d'un congé avec solde de la date du décès au lendemain des funérailles exclusivement avec un maximum de trois (3) jours, lors du décès du père, de la mère, d'un enfant, du conjoint.

Les employés permanents bénéficient d'un congé de deux (2) jours par année pour activités personnelles.

13.02

Dans tous les cas, l'employé devra prévenir son supérieur immédiat avant son départ et produire, sur sa demande, la preuve ou l'attestation de ces faits.

13.03

Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre jour de vacances ou de congé prévu en vertu de la présente convention.

13.04

A l'occasion de la négociation des griefs ou d'une convention collective avec les autorités de la ville ou ses représentants, ou de l'audition des griefs devant un tribunal d'arbitrage, des officiers du syndicat dont la présence est nécessaire, peuvent, après avoir obtenu la permission de l'autorité compétente, s'absenter de leur travail pour la période de temps requise et ce, sans retenue de traitement. Le nombre de ces officiers sera limité à trois (3) pour la négociation et de deux (2) pour les autres cas.

13.05

Deux (2) membres du syndicat choisis comme délégués pour participer à des activités syndicales, sont autorisés à quitter leur travail sans salaire pour participer à ces activités, mais tels délégués ainsi appelés à s'absenter, devront dans les sept jours (7) précédent leur départ, en informer leur supérieur et lui remettre une preuve de leurs lettres de créance. L'absence desdits délégués ne devra pas excéder huit (8) jours par année au total.

J.P.
K.S.

gh.

fe
D.S.

- 13.06 Si, en raison de la nature de son travail, le départ d'un délégué devait survenir à un moment où le service de la ville serait sérieusement affecté par son absence, le syndicat devra alors se choisir un autre délégué.
- 13.07 Toutefois, il sera loisible à la ville, sur demande expresse du syndicat, d'autoriser d'autres congés syndicaux avec ou sans salaire.
- 13.08 Au moins dix (10) jours avant tel congé, le syndicat s'engage à donner à la ville un avis écrit pour désigner le ou les employés pour lesquels un congé est demandé.

ARTICLE 14-

TRAITEMENT EN MALADIE ET ACCIDENT

14.01

- A) Tout employé permanent a droit à un crédit pour congé en maladie ou accident. Ce crédit qui est accordé au premier janvier de chaque année est de cinquante-six (56) heures pour ceux dont la semaine normale de travail est de quarante (40) heures, et de quarante-cinq heures et demie (45 1/2) pour ceux dont la semaine normale de travail est de trente-deux heures et demie (32 1/2).

Tout employé qui devient permanent a droit, à ce moment-là, à un crédit de trente-deux (32) heures de congés en maladie pour couvrir la partie de l'année civile qui suit la date de sa permanence.

Pour les employés qui deviennent permanents au cours de l'année, les heures monnayables seront calculées au prorata du temps travaillé au cours de l'année en tant que permanent.

- B) L'employé saisonnier a droit à un crédit de congé maladie de quatre (4) heures par mois travaillé au cours d'une période d'emploi continu. Les heures non utilisées sont ni accumulables ni monnayables.

- 14.02 Les heures au crédit de chacun des employés permanents qui n'auront pas été prises au 15 décembre, seront payées à 75% du taux régulier au plus tard le 15 janvier de l'année suivante.
- 14.03 Après avoir débité deux (2) jours ouvrables pour chaque maladie ou accident non couvert par la Loi des Accidents du Travail, la ville s'engage à verser cent pour cent (100%) du salaire normal à tous les employés permanents pour une période de trois (3) mois, et quatre vingt-dix pour cent (90%) du salaire normal pour une seconde période de trois (3) mois, le tout totalisant une période de six (6) mois consécutifs à compter de la date de l'accident ou de la maladie.
- 14.04 Lorsqu'un employé aura épuisé son crédit d'heures pour congés en maladie, il subira une période d'attente de vingt-quatre (24) heures sans salaire pour chaque maladie ou accident non couvert par la Loi des Accidents du Travail avant de pouvoir bénéficier des avantages prévus à l'article 14.03.
- 14.05 Tout employé saisonnier, dès qu'il aura complété au moins trois (3) mois de service continu pour la ville précédant la maladie et après une période d'attente de deux (2) semaines, recevra dans tous les cas d'invalidité due à une maladie ou à un accident non couvert par la Loi des Accidents du Travail, $66 \frac{2}{3}$ de son salaire régulier pendant une période maximum de quinze (15) semaines consécutives. Ce bénéfice continuera d'être payé même si l'employé est congédié ou s'il devient invalide durant ladite période de quinze (15) semaines et il s'applique à toute personne dont la retraite peut être ajournée après soixante (60) ans et jusqu'à soixante-dix (70) ans.
- Les employés couverts par cet article auront droit à des indemnités d'au moins quinze (15) semaines pour chaque période d'invalidité avec une période de rétablissement d'un mois (1) s'il s'agit d'une nouvelle cause et de trois (3) mois s'il s'agit de la même cause d'invalidité.

J.P.
A.S.

J.P.

J.P.
D.S.

14.06

La ville s'engage à maintenir le régime actuel d'assurance-invalidité de longue durée dont la prime est entièrement à sa charge et prévoyant une indemnité de 75% du salaire de tout employé permanent qui demeure malade et invalide plus de six (6) mois. Cette indemnité sera payable jusqu'à l'âge de soixante (60) ans à tous les employés permanents. La ville retiendra, à même cette indemnité, la cotisation de l'employé invalide au régime supplémentaire de rentes.

Le syndicat et la ville conviennent que des modifications à l'article 14.06 peuvent être apportées en tout temps, à la condition qu'il y ait accord entre le syndicat et la ville.

14.07

La ville s'engage à verser au régime supplémentaire de rentes une contribution égale à celle payée par l'employé qui reçoit une indemnité en vertu de l'assurance-invalidité de longue durée.

14.08

En raison du paiement total par la ville de la prime de l'assurance-invalidité de longue durée et en considération des bénéfices et avantages sociaux prévus par la présente convention, les employés renoncent en faveur de la ville, à la partie du crédit qui leur reviendrait à la suite de l'enregistrement du présent régime de protection du revenu auprès de la Commission d'Assurance-chômage.

14.09

Dans le cas d'invalidité donnant droit à des prestations en vertu de la Loi des Accidents du Travail ou en vertu d'autres assurances auxquelles la ville participe au paiement partiel de la prime, la ville verse à l'employé permanent le montant requis, compte tenu de la réduction des impôts payables, pour combler la différence entre le salaire de base de l'employé et l'indemnité ou les indemnités versées.

- 14.10 Tout employé doit avertir ou faire avertir, sans délai, son supérieur immédiat de toute absence causée par maladie ou accident.
- 14.11 Sur demande de la ville et aussi souvent qu'elle le juge nécessaire, l'employé doit fournir dans les vingt-quatre (24) heures qui suivent l'heure où il doit entrer au travail, un certificat médical ou une attestation écrite indiquant la maladie et la date probable du retour au travail.
- 14.12 Dans tous les cas, la ville peut faire examiner l'employé 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.
- 14.13 S'il s'agit d'incapacité ou d'invalidité contractée dans l'exercice de ses fonctions, l'employé a le droit 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, le syndicat et l'employé acceptent le choix unanime de ces deux médecins. Les honoraires de ce troisième médecin sont payés à parts égales par la ville et par l'employé concerné ou le syndicat.

ARTICLE 15-

ASSURANCE COLLECTIVE

- 15.01 La ville maintiendra en vigueur les bénéfices du plan d'assurance collective actuel ou tout autre plan accepté par les deux parties et couvrant les employés régis par la présente convention.
- 15.02 A cette fin, la ville s'engage à payer cinquante pour cent (50%) du coût de la prime dudit plan d'assurance collective. Les employés assument une partie égale aux contributions de la ville et participent au maintien de ce plan d'assurance collective.

ARTICLE 16-

REGIME SUPPLEMENTAIRE DE RENTES

16.01

La ville s'engage à maintenir en vigueur le présent régime supplémentaire de rentes tel qu'approuvé par le règlement numéro 450 et ses amendements. Tout changement devra faire l'objet d'un accord mutuel des parties.

ARTICLE 17-

CONDITIONS SPECIALES DE TRAVAIL

17.01

Il est loisible à la ville de déroger à la présente convention et d'établir des conditions de salaire et de travail différentes de celles qui figurent à la présente convention pour les employés qui souffrent de déficiences physiques ou dont l'aptitude est diminuée à cause de l'âge ou autres causes. Il devra, en pareil cas, y avoir eu entente entre la ville, l'employé et le syndicat.

ARTICLE 18-

ANCIENNETE

18.01

Pour fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en semaines et en jours et payés par la ville, de tout salarié régi par les présentes.

Vingt-quatre (24) semaines de service continu pour la ville sont requises pour que le droit d'ancienneté soit reconnu aux employés. Après cette période, ce droit comptera à partir du premier jour du dernier emploi au service de la ville.

En cas d'ancienneté égale, la préséance sera déterminée par tirage au sort.

18.02

tout employé perd ses droits à l'ancienneté dans les cas suivants:

- s'il quitte volontairement son emploi;
- s'il est congédié;
- mise à pied de plus de douze (12) mois;

18.02
suite

- s'il est absent du service par maladie pour une période de douze (12) mois; cependant, dans le cas d'absence motivée ou de maladie non occasionnée par un accident de travail excédant douze (12) mois, l'employé pourra reprendre l'ancienneté qu'il avait lors de son départ, à la condition que cette absence ait été autorisée et ratifiée par le conseil;
- si un employé saisonnier ne se rapporte pas au travail dans un délai de dix (10) jours de la date d'expédition par la ville, par courrier recommandé, d'un avis de rappel au travail. Cependant, pour un rappel au travail de courte durée, la ville pourra déroger à l'ancienneté si l'employé saisonnier occupe un emploi ailleurs au moment de ce rappel.

18.03

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, il peut exercer ses droits d'ancienneté.

18.04

La liste d'ancienneté des employés permanents et saisonniers au service de la ville à la date de la signature de cette convention apparaît à l'annexe "B" de cette convention. La ville s'engage à mettre cette liste à date tous les ans en date du premier janvier. Copie de cette liste sera transmise au syndicat et affichée au lieu de travail.

18.05

Tout employé pourra, dans les trente (30) jours suivant cette publication, porter plainte et demander correction de la liste advenant erreur de rang dans l'ancienneté.

18.06

Ce sera le devoir des employés d'avertir la ville promptement de tout changement dans leur adresse. Si un employé ne le fait pas, la ville ne sera pas responsable si elle est incapable d'entrer en communication avec lui.

18.07

Les employés doivent fournir à la ville le ou les numéros de téléphone nécessaire pour leur rappel au travail.

La ville sera dégagée de toute responsabilité du délai causé par le retour au travail s'il a été impossible de communiquer avec l'employé.

18.08

Dans le cas d'engagement, de réengagement, de transferts, de mise à pied des employés permanents et saisonniers, la ville tiendra compte des critères dans l'ordre d'importance suivant:

1. Compétence à exécuter le travail requis;
2. Ancienneté.

Si deux ou plusieurs employés sont évalués également, d'après le premier critère, l'ancienneté prévaut.

La ville devra transmettre à tout employé licencié ou mis à pied, un préavis conforme aux normes édictées par la Loi sur les Normes du Travail.

ARTICLE 19-

UTILISATION DE L'ANCIENNETE

19.01

Promotion

Désigne la mutation d'un salarié à un poste comportant des responsabilités accrues et un salaire plus élevé.

19.02

Transfert

Désigne la mutation effectuée à un poste comportant des responsabilités comparables et un salaire identique.

19.03

Rétrogradation

Désigne la mutation d'un salarié à un poste comportant des responsabilités moindres et un salaire inférieur. La rétrogradation ne peut constituer une mesure disciplinaire à moins que, tout comme une suspension, elle n'ait une durée déterminée.

J.P.

M.S.

J.P.

J.P.
D.S.

- 19.04 Tout poste vacant ou nouvellement créé, visé par le certificat d'accréditation, doit être affiché aux endroits habituels durant une période d'au moins dix (10) jours ouvrables.
- 19.05 Cet affichage se fera dans chacun des départements de la ville.
- 19.06 L'avis affiché doit contenir les indications suivantes:
1. le titre d'emploi;
 2. le lieu de travail;
 3. l'horaire de travail;
 4. la période d'affichage;
 5. les qualifications exigées du candidat, lesquelles sont pertinentes et en relation avec la nature de la fonction.
- 19.07 Tout employé permanent et saisonnier a le droit, durant la période d'affichage de présenter sa candidature au bureau du Directeur Général.
- L'employé permanent et saisonnier peut, avant de solliciter le poste, prendre connaissance de la liste des candidats.
- 19.08 Dès la fin de la période d'affichage, une copie de toutes les candidatures est transmise au représentant du syndicat.
- 19.09 L'Employeur accorde le poste à l'employé qui est le plus qualifié et compétent. En cas d'égalité de qualifications, le plus ancien a la préférence.

J.P.
M.G.

SP

JK

D.S.

19.10

Le salarié auquel le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de trente (30) jours de travail, dans le cas de promotion ou de transfert. Au cours de cette période, le salarié peut réintégrer son ancien poste de son plein gré ou, si le doit, à la demande de l'employeur et ce, sans préjudice aux droits acquis à son ancien poste.

Si le salarié réintègre son poste à la demande de l'employeur, le salarié peut se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage. Le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

S'il y a réintégration à l'ancien poste, l'employeur offre le poste à un autre salarié parmi ceux qui ont posé leur candidature selon les modalités prévues à l'article 19.04.

19.11

Aucun salarié ne subit de diminution de son salaire de base à la suite d'une promotion ou d'un transfert.

19.12

Aucun salarié ne subit de diminution de son salaire régulier à la suite d'une réaffectation.

19.13

Il est entendu qu'en attendant l'expiration de la période d'affichage, la ville pourra faire une assignation temporaire, sans considération d'ancienneté.

19.14

Dans le cas de transfert temporaire ou dans le cas d'une ouverture de position temporaire pour une durée de plus de seize (16) heures et moins de vingt-quatre (24) semaines pour cause de maladie, de vacances ou d'entraînement, la ville désignera le titulaire sans procéder à l'affichage sans tenir compte de l'ancienneté mais en tenant compte de la capacité à effectuer le travail et en respectant l'ordre des statuts suivants: permanents, saisonniers, temporaires.

Passé la période de vingt-quatre (24) semaines prévues plus haut, la ville devra procéder par affichage.

ARTICLE 20-

PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS

20.01

Définition des termes

1. "Plainte" désigne toute mésentente relative à l'interprétation et à l'application de la convention collective.
2. "Grief" désigne toute mésentente relative à l'interprétation et à l'application de la convention collective, lorsque soumise par écrit.
3. "Grief individuel" désigne toute mésentente relative à l'interprétation et à l'application de la convention collective et qui affecte un salarié ou la ville.
4. "Grief collectif" désigne toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective et qui affecte plusieurs salariés ou le syndicat. Pour être "collectif", un grief doit réunir les intérêts de plus d'un salarié et le recours exercé ne doit pas être incompatible ni contradictoire et doit tendre à des condamnations de même nature.

20.02

Si le syndicat a une plainte qu'elle désire porter à l'attention des autorités, on procédera de la manière décrite au présent article.

Première étape

Le syndicat ou le salarié représenté par le syndicat, dans les quinze (15) jours suivant la date de l'incident, ou de sa reconnaissance par la partie impliquée, devra soumettre sa plainte par écrit à son supérieur immédiat. Dès qu'elle est soumise par écrit, cette plainte devient un grief.

Deuxième étape

Si dans les dix (10) jours qui suivent, le supérieur immédiat n'a pas rendu sa décision ou si le syndicat n'est pas satisfait de la décision rendue, le grief devra être soumis à l'attention du Directeur Général de la ville.

J.P.

M.G.

sp.

flc
D.S.

20.02
suite

Troisième étape

Si la décision du Directeur Général n'est pas rendue dans les dix (10) jours qui suivent, ou si elle n'est pas satisfaisante pour le syndicat, le grief pourra être référé au Tribunal d'arbitrage en vertu des dispositions du Code du Travail dans les trente (30) jours suivant le délai ci-haut mentionné par écrit avec copies adressées à l'autre partie.

20.03

- a) Dans le cas de mesures disciplinaires, le syndicat peut porter immédiatement son grief en deuxième étape de la procédure de grief et d'arbitrage.
- b) Dans le cas de mesures disciplinaires ou de renvoi, si un grief est soumis au Tribunal d'arbitrage, celui-ci peut réintégrer le salarié avec pleine compensation, maintenir la mesure disciplinaire ou le renvoi, ou rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances.

20.04

En aucune circonstance, le Tribunal d'arbitrage n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention collective.

20.05

Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus au présent article pourront être prolongés sur demande et avec le consentement écrit des parties.

J.P.

20.06

Tous les intervalles de temps ci-haut mentionnés excluent les dimanches, les jours fériés et le jour de la présentation du grief.

M.S.

20.07

Si on ne tire pas avantage des limites de temps prescrites dans cet article ou convenues par les accords mutuels, le grief sera considéré comme abandonné et non existant à toutes fins que de droit.

J.P.
D.S.

20.08 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur. Dans ces cas, la procédure de grief s'applique intégralement.

20.09 Tout salarié régi par la présente convention pourra, s'il le désire, connaître les raisons ou motifs de son renvoi ou de sa suspension.

ARTICLE 21- SECURITE SYNDICALE

21.01 La ville, conformément au Code du travail de la Province de Québec, accorde au syndicat la retenue syndicale irrévocable pour la durée de la présente convention. Les sommes perçues par la ville seront transmises au Trésorier du syndicat le ou avant le 15 du mois suivant.

ARTICLE 22- DROIT D'AFFICHAGE

22.01 Les avis du syndicat, signés par leurs responsables, pourront être affichés aux endroits habituels ou sur les tableaux désignés par le Conseil de ville.

ARTICLE 23- EQUIPEMENT REQUIS

23.01 La Ville de Matane fournira à ses employés, l'équipement nécessaire et requis à l'accomplissement de leur travail lorsqu'ils sont appelés à travailler dans l'eau, dans la boue et la pluie ou dans la neige fondante.

Elle fournira aussi une veste de sécurité pour tout travail qui le requiert. Cet équipement demeure la propriété de la ville et doit être remis par l'employé à son départ. Cependant, tous les autres employés de métiers devront fournir les outils utiles à l'exercice de leur métier.

J.P.
M.S.
J.P.

J.P.
D.S.

23.02

Nonobstant les dispositions de l'alinéa précédent, la ville fournira à tout employé qui travaille aux travaux publics et au Centre Sportif, une salopette dont le nettoyage sera fait au besoin et aux frais de l'Employeur. Pour l'hiver des gants de caoutchouc doublés, bottes de caoutchouc avec feutre, casque de sécurité, costume de motoneige adéquat pour signaleurs et des gants de cuir doublés. Pour l'été des gants de cuir, mitaines pour souder, couvre-chaussures avec courroie pour l'équipe travaillant sur l'asphalte, habits de pluie en nylon et autres vêtements appropriés et nécessaires pour l'exercice de leur travail, seront fournis par l'Employeur.

Tout équipement attribué spécifiquement à un employé, ne sera remplacé que sur une preuve d'usure et en aucun cas ne le sera pour perte ou vol.

23.03

La ville versera à la fin de chaque année une somme de deux cent cinq (205,\$) dollars à chaque mécanicien et ouvrier spécialisé qui fournit et utilise son coffre d'outils.

ARTICLE 24-

EXAMEN MEDICAL

24.01

La ville conserve le privilège d'exiger à ses frais, de tout employé couvert par cette convention, de subir un examen médical ou physique chez un médecin désigné à cette fin par la ville.

ARTICLE 25-

VALIDITE

25.01

Toute clause de la présente convention qui serait nulle en regard de la loi, n'aura pas pour effet d'affecter les autres clauses de ladite convention collective.

J.P.

M.G.

J.B.

f.k.

D.S.

ARTICLE 26-

DIVERS

26.01

Tout travail fait par des employés exclus de l'unité de négociation n'aura pas pour effet de priver les salariés de l'unité de négociation de faire du temps supplémentaire à l'intérieur de leurs fonctions, sauf dans des cas d'urgence ou de force majeure.

26.02

L'octroi de sous-contrat pour du travail normalement effectué par les employés permanents à l'emploi de l'employeur, n'a pas pour effet d'occasionner la mise à pied de un ou plusieurs de ses employés. L'Employeur les affecte à d'autres emplois au sein de l'unité de négociation.

ARTICLE 27-

CONGES DE MATERNITE

27.01

La personne enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement.

27.02

Pour bénéficier d'un congé de maternité, une salariée doit avoir accompli vingt (20) semaines d'emploi pour un même employeur dans les douze (12) mois qui précèdent la date du préavis et être à l'emploi de cet employeur le jour précédent ce préavis.

La personne enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse, sur recommandation de son médecin traitant mais elle doit cesser de travailler à compter du début du septième (7ième) mois de sa grossesse c'est-à-dire quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date probable de l'accouchement à moins que la personne et son employeur ne s'entendent pour prolonger cette période.

L'Employeur se réserve toutefois le droit d'exiger l'arrêt de travail d'une personne enceinte si l'état de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail.

J.P.
M.S.
D.P.
D.S.

- 27.02 suite La salariée doit donner par écrit à l'Employeur un préavis d'au moins trois (3) semaines de son intention de se prévaloir du congé maternité à compter d'une date qu'elle précise.
- 27.03 La personne doit reprendre son travail entre le quarante-cinquième (45ième) et le quatre-vingt-dixième (90ième) jour suivant l'accouchement. Elle produit alors un certificat de son médecin attestant qu'elle est prête à reprendre son travail régulier.
- 27.04 De retour au travail, la personne reprend l'ancienneté qu'elle avait au départ et un poste semblable ou comparable sans perte de salaire à celui qu'elle occupait s'il y en a un de disponible. Si elle ne revient pas au travail dans les délais prévus, la personne perd à la date de son départ, son ancienneté et son emploi.
- 27.05 Un congé sans solde d'une durée maximale de quatre (4) mois est accordé à la salariée en prolongation de son congé de maternité.
- 27.06 Un congé sans solde d'une durée maximale de six (6) mois est accordé à la salariée après sept (7) ans de travail.
- 27.07 Au cours du congé sans solde, la salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.
- 27.08 Les congés visés aux articles 27.05 et 27.06 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins un (1) mois à l'avance.
- 27.09 L'employée qui veut mettre fin à ses congés sans solde avant la date prévue, doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours à l'avance.

27.10

L'Employeur versera à la salariée qui a bénéficié d'un congé de maternité, une indemnité équivalente à deux fois le montant de la prestation hebdomadaire de l'assurance-chômage à laquelle elle a eu droit pendant son congé. Cette indemnité est payable lors du retour au travail de la salariée.

ARTICLE 28-

CONGE SANS TRAITEMENT

28.01

Tout salarié ayant accumulé deux (2) ans d'ancienneté peut s'absenter de son travail pour des raisons légitimes pour une période n'excédant pas deux (2) mois. Le salarié doit cependant aviser par écrit son directeur de service de son intention au moins un (1) mois à l'avance.

Il est entendu qu'il s'agit d'un congé sans traitement et que durant cette absence, le salarié accumule son ancienneté et conserve son expérience.

28.02

Pour le salarié qui obtient un congé sans traitement, les congés en maladie ou accident, les vacances annuelles, seront calculés au prorata du temps travaillé au cours de l'année. De plus, s'il y a un congé férié et payé au cours de son absence, il n'en reçoit aucun paiement.

De retour au travail, le salarié est réintégré au poste qu'il occupait au moment du départ avec tous ses droits et privilèges.

28.03

Si le salarié ne revient pas au travail dans les délais prévus, il perd à la date de son départ son ancienneté et son emploi.

ARTICLE 29-

HYGIENE ET SECURITE AU TRAVAIL

29.01

Un comité de sécurité composé d'au plus trois (3) représentants de la ville et d'au plus trois (3) représentants du syndicat est institué.

J.P.
M.S.

J.P.

J.P.

D.S.

29.01
suite

Le comité de sécurité se réunit une (1) fois par mois ou à la demande de l'une ou l'autre des parties, sur avis d'au moins une (1) semaine.

Le comité de sécurité a pour fonction, de lui-même ou sur demande du syndicat ou de la ville:

- a) d'étudier les accidents de travail;
- b) d'examiner l'équipement des services;
- c) d'examiner les conditions d'accomplissement du travail;
- d) d'étudier et de recommander des normes de sécurité dont les normes provinciales;
- e) de surveiller l'application des normes de sécurité dont les normes provinciales;
- f) de recommander les mesures propres à assurer la sécurité des employés.

ARTICLE 30-

PRIME D'ANCIENNETE

30.01

La ville verse aux employés qui y ont droit la prime d'ancienneté suivante:

Après cinq (5) ans de service: 78,00\$ par année;
Après dix (10) ans de service: 156,00\$ par année;
Après quinze (15) ans de service: 234,00\$ par année;
Après vingt (20) ans de service: 312,00\$ par année;
Après vingt-cinq (25) ans de service: 390,00\$ par
année.

Cette prime leur sera payée en un montant forfaitaire vers le 15 décembre de chaque année.

ARTICLE 31-

DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

31.01

La présente convention collective entre en vigueur le jour de la signature et y demeure jusqu'au 31 décembre 1987.

31.01

La présente convention collective continuera de s'appliquer après son expiration tant qu'elle n'aura pas été renouvelée à moins que les parties n'aient exercé le droit de grève ou de lock out conformément aux dispositions du Code du Travail.

EN FOI DE QUOI, les représentants dûment autorisés des parties ont signé, à Matane, ce douzième jour de mars de l'an mil neuf cent-quatze-vingt-six.

VILLE DE MATANE

Par:

Hubert Gauthier
Dominic D'Amour

LE SYNDICAT CATHOLIQUE DES
EMPLOYES MUNICIPAUX DE LA
VILLE DE MATANE

Par:

Jacques L...
Georges Gauthier
Jeanne P. Charvet

M.P.

J.P.

fl.
G.P.

D.P.

A N N E X E "A"

LISTE DES SALAIRES

<u>FONCTION NORMALE</u>	<u>A l'embauche</u>		<u>Après 1 an</u>		<u>Après 2 ans</u>		<u>Après 3 ans</u>	
	<u>1986</u>	<u>1987</u>	<u>1986</u>	<u>1987</u>	<u>1986</u>	<u>1987</u>	<u>1986</u>	<u>1987</u>
Commis caissière	318,68\$	334,93\$	335,59\$	351,84\$	352,49\$	368,74\$	369,40\$	385,65\$
Secrétaire	318,68\$	334,93\$	335,59\$	351,84\$	352,49\$	368,74\$	369,40\$	385,65\$
Opératrice à l'informatique	352,49\$	368,74\$	369,39\$	385,64\$	386,30\$	402,55\$	403,21\$	419,46\$
Secrétaire du Greffier	352,49\$	368,74\$	369,39\$	385,64\$	386,30\$	402,55\$	403,21\$	419,46\$
Commis-téléphoniste	307,41\$	323,66\$	324,31\$	340,56\$	341,22\$	357,47\$	358,12\$	374,37\$
Commis au garage	444,97\$	464,07\$	462,75\$	482,75\$	481,41\$	501,41\$	500,07\$	520,07\$
Préposée à la bibliothèque	296,14\$	312,39\$	318,68\$	334,93\$	335,59\$	351,84\$	352,49\$	368,74\$

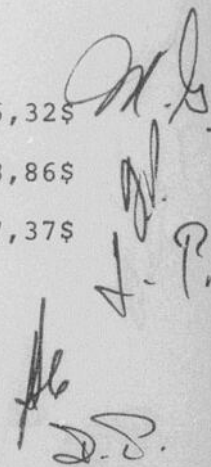
M. G.
S. P.
J. P.
R.

A N N E X E "A"

LISTE DES SALAIRES (suite)

EMPLOYES DES SERVICES EXTERIEURS

<u>FONCTION NORMALE</u>	<u>Taux horaire au 1/1/1986</u>	<u>Taux horaire au 1/1/1987</u>
Journalier saisonnier et permanent	11,69\$	12,19\$
Journalier temporaire	11,39\$	11,89\$
Signaleur	11,85\$	12,35\$
Opérateur de machines (1)	12,22\$	12,72\$
Opérateur de machines (2)	11,85\$	12,35\$
Mécanicien	13,14\$	13,64\$
Aide-mécanicien	11,99\$	12,49\$
Concierge (minimum 40 hres, maximum 44 hres par semaine)	11,54\$	12,04\$
Homme d'entretien (centre sportif)	11,69\$	12,19\$
Jardinier	11,85\$	12,35\$
Ouvrier spécialisé (menuisier, plombier, électricien, etc..)	13,04\$	13,54\$
Rateleur d'asphalte	12,22\$	12,72\$
Aide-technicien	11,60\$	12,10\$
	<u>Taux horaire au 16/3/1986</u>	
Surveillant, guichetier et per- cepteur de billets, chronométréur	6,07\$	6,32\$
Instructeur de natation	8,61\$	8,86\$
Chef caissier(ière)	7,12\$	7,37\$



 J.P.

NOTES

A. Catégorie machine 1 (lourde)

Opérateur de niveleuse, de pelle mécanique, de chasse-neige et de charrue à neige avec aile de côté, pelle chargeuse équipée d'une charrue, tracteur chargeur, rétrocaveuse, écurer d'égouts, nettoyeur à puisards, camion, recycleur asphalte et gratte-trottoirs.

B. Catégorie machine 11 (légère)

Opérateur tracteur à pelouse et de tout autre véhicule dans le seul but de se rendre à divers lieux de travail mais sans exclure du transport occasionnel de matériel.

- C. Prime de responsabilité de chef d'équipe pour des travaux de réparation et de construction d'aqueduc et d'égouts: 0,65¢ l'heure. Un chef d'équipe désigné par le Contremaître, sera la personne responsable de l'exécution de travaux d'un groupe de trois (3) personnes ou plus. Le chef d'équipe est considéré dans ce nombre.

Pour les travaux autres que ceux que réparation et construction d'aqueduc et d'égouts, le nombre minimum sera de cinq (5) et la prime sera de 0,35¢ l'heure.

- D. Prime de remplaçant de chef de section: 0,70¢ l'heure, à l'exception du remplaçant du Contremaître laquelle prime sera de 1,00\$ l'heure au plus haut taux d'opérateur. Cette prime s'applique pour le remplacement d'une personne non syndiquée.

SALAIRES POUR L'ANNEE 1987

Pour 1987 les salaires sont ceux apparaissant au début de l'annexe "A". De plus, si l'indice du coût de la vie pour la période de novembre 1986 à novembre 1987 croit plus que 8%, le pourcentage en excédent (complété au dixième le plus près) sera payé à chacun des employés permanents et saisonniers en un montant forfaitaire au cours du mois de décembre 1986.

Aucun montant forfaitaire ne sera payé aux employés temporaires à temps partiel.

Le pourcentage excédentaire sera intégré à l'échelle et servira de base de paiement pour le début de l'an 1988.

J.P.

J.P.

A N N X E "B"

LISTE D'ANCIENNETE DES EMPLOYES AU 5 MARS 1986

<u>NOM ET PRENOM</u>	<u>FONCTION NORMALE</u>	<u>DATE DE PERMANENCE</u>	
Métivier, Clément	Opérateur	6 août	1957
Charette, Georges	Opérateur	6 août	1957
Talbot, Jean-Yves	Opérateur	6 août	1957
Bourdages, Jean-Marie	Mécanicien	6 décembre	1965
Gauthier, Benoit	Opérateur	5 juin	1967
Lavoie, Claudette-R.	Secrétaire Greffier	26 juin	1968
Côté, Fernand	Opérateur	17 janvier	1972
McMullen, Marc	Opérateur	17 janvier	1972
St-Laurent, Geor.-Henri	Opérateur	17 janvier	1972
Chouinard, Denise-C.	Opératrice à l'informatique	27 juillet	1973
Levasseur, Jean-Baptiste	Concierge	17 octobre	1973
St-Pierre, Lyne	Secrétaire service de police	26 juin	1974
Lavoie, Pierre-Paul	Opérateur	14 avril	1976
Philibert, Jean	Mécanicien	17 février	1978
Bernier, Jean-Claude	Opérateur	17 avril	1978
Thibault, Réginald	Opérateur	17 avril	1978
Gardner, Marc	Opérateur	7 mai	1978
Gauthier, Johan-C.	Commis-caissière	1 août	1978
Harrisson, Aurèle	Homme d'entretien	16 août	1978
Gauthier, Jean-Guy	Homme d'entretien	21 septembre	1978
Morin, Micheline	Commis-téléphoniste	1 mars	1979
Rioux, Alain	Homme d'entretien	5 mars	1979
Deschênes, Lise	Secrétaire serv. des loisirs	10 avril	1979
Béaulieu, Robert	Concierge	29 août	1979
Pelletier, Jocelyn	Commis au garage	20 février	1981
Pelletier, Georges	Ouvrier spécialisé	10 août	1981
Dion, Gérard	Journalier	18 septembre	1981
Gagnon, Sylvie	Préposée à la bibliothèque	14 mai	1982
Caron, Clément	Opérateur	16 juillet	1982

J.P.
K.S.
J.P.
D.S.

A N N E X E "B"

(Suite)

<u>NOM ET PRENOM</u>	<u>FONCTION NORMALE</u>	<u>DATE DE PERMANENCE</u>
Richard, Branda	Préposée à la bibliothèque	1 octobre 1982
Desjardins, Suzanne	Préposée à la bibliothèque	7 décembre 1983
Hudon, Jacques	Mécanicien	20 février 1984
Philibert, Chantale	Préposée à la bibliothèque	19 octobre 1984
Maltais, Marius	Concierge	29 décembre 1984
Caron, Huguette	Secrétaire à la trésorerie	29 juillet 1985
Harrisson, Jean-Paul	Concierge	9 août 1985

<u>EMPLOYES SAISONNIERS</u>	<u>FONCTION NORMALE</u>	<u>DATE DU STATUT DE SAISONNIER</u>
Lamarre, Valmont	Journalier	6 novembre 1976
Richard, Clément	Journalier	6 novembre 1976
Côté, Hector	Journalier	24 octobre 1981
Bérubé, Michel	Aide-technicien	2 mars 1984
Lauzier, Donald	Aide-technicien	24 septembre 1984
Skilling, Eddy	Aide-technicien	24 septembre 1984

M. P.
M. G.
H. G.
P. S.