N°	NOM
99481-01	Ville de Drummondville

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

REGISTRE DES REGROUPEMENTS

Numéro de la convention collective	Nom de la convention collective	Date d'expiration An Mois Jour
03931-3	Ville de Drummondville	84 12 31

Numéro du certificat d'accréditation	Nom du détenteur	Numéro de convention pour les ententes régionales locales	Nombre d'employés
Q-6974-08	Ville de Drummondville		42
Q-6974-06	" " "		74
Total des employés couverts par la convention collective			116

883(039)

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

REGISTRE DES REGROUPEMENTS

Numéro de la convention collective	Nom de la convention collective	Date d'expiration (An / Mois / Jour)
03931-3	Ville de Drummondville	84 / 12 / 31

Numéro du certificat d'accréditation	Nom du détenteur	Numéro de convention pour les ententes régionales locales	Nombre d'employes
Q-6974-08	Ville de Drummondville		42
Q-6974-06	" " "		74
Total des employés couverts par la convention collective			116

883(039)

99481-01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Entre:

LA VILLE DE DRUMMONDVILLE

ci-après désignée "L'EMPLOYEUR"

Et:

FESP
CSN

LE SYNDICAT DES EMPLOYES MUNICIPAUX
DE DRUMMONDVILLE

ci-après désigné "LE SYNDICAT"

Durée: 1983.01.01. au 1984.12.31.

TABLE DES MATIERES

TABLE DES MATIERES (suite)

ARTICLE 1 RECONNAISSANCE, JURIDICTION, BUT

.01 L'employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des salariés assujettis aux accréditations syndicales émises le 18 octobre 1950 et le 2 octobre 1956 et leurs amendements.

.02 Sauf en cas d'urgence, c'est-à-dire tout cas nécessitant une action immédiate ou lors de l'entraînement d'un salarié, les salariés exclus de l'unité de négociation ne remplissent aucun emploi régi par la présente convention collective.

.03 Dans la présente convention, le genre masculin comprend et inclut le genre féminin.

.04 Sauf entente contraire entre les parties, 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 salarié et l'employeur n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.

.05 Il est, cependant, bien entendu que ladite convention ne s'applique pas aux salariés à temps partiel travaillant aux Services Récréatifs et Communautaires.

ARTICLE 2 DEFINITION DES TERMES

.01 Pour les fins d'application des présentes, les termes qui suivent ont la signification qui leur est ci-après indiquée:

a) Le terme "salarié permanent" désigne un salarié qui a complété une période d'essai.

b) Le terme "salarié à l'essai" désigne tout salarié n'ayant pas complété la période d'essai et embauché par résolution du Conseil dans le but de remplir une fonction permanente.

La période d'essai est de neuf cent soixante (960) heures de service pour un salarié "col bleu" et de trois cent quatre-vingt-dix (390) heures de service pour un salarié "col blanc".

Ce salarié ne peut avoir recours à la procédure de grief pour cessation d'emploi, congédiement, rétrogradation ou suspension survenant au cours de la période d'essai.

Toute période d'incapacité de plus de dix (10) jours ouvrables consécutifs due à une maladie ou à un accident de travail suspend la période d'essai.

La période d'essai peut être prolongée d'un commun accord entre les parties.

c) Le terme "salarié auxiliaire" signifie tout salarié embauché pour remplacer un salarié permanent absent pour une raison prévue à la convention.

Ce salarié ne bénéficie que du taux de salaire, des heures de travail, du temps supplémentaire, des congés payés, des congés sociaux, de la santé-sécurité, des cotisations syndicales, des droits parentaux, des bénéfices d'assurance collective après trois (3) mois de service continu, des droits de grief quant aux dispositions ci-haut mentionnées.

Ce salarié ne peut avoir recours à la procédure de grief pour cessation d'emploi, congédiement, rétrogradation ou suspension survenant au cours de la période d'essai.

ARTICLE 2 DEFINITION DES TERMES (suite)

.01 d) Le terme "salarié surnuméraire" désigne tout salarié embauché pour répondre à certaines situations particulières et/ou surcroîts de travail et ce, pour une période n'excédant pas six (6) mois, sauf entente contraire entre les parties.

Ce salarié ne bénéficie que du taux de salaire, des heures de travail, du temps supplémentaire, de la santé-sécurité, des cotisations syndicales, des droits parentaux, des droits de grief quant aux dispositions ci-haut mentionnées.

Ce salarié ne peut avoir recours à la procédure de grief pour cessation d'emploi, congédiement, rétrogradation ou suspension survenant au cours de la période d'essai.

Le nombre de "salariés surnuméraires" à l'emploi de la Ville et utilisés lors de situations particulières ou de surcroîts de travail ne doit en aucun cas excéder dix pour cent (10%) du nombre de salariés permanents.

L'embauche de "salariés surnuméraires" excédentaires à dix pour cent (10%) du nombre de salariés permanents devra faire l'objet d'un commun accord entre les parties.

e) Lors de l'affichage de postes vacants ou nouvellement créés, le salarié qui, au cours des deux (2) dernières années, a occupé un poste d'auxiliaire ou surnuméraire, a préséance sur toute personne de l'extérieur. S'il obtient un poste qu'il a déjà occupé à titre de salarié auxiliaire ou surnuméraire, le temps déjà travaillé sur ce poste jusqu'à un maximum de deux tiers (2/3) du temps requis, est soustrait de la période d'essai qu'il pourrait avoir à accomplir.

f) Le salarié auxiliaire qui voit son statut changé en salarié surnuméraire, conserve les bénéfices acquis comme salarié auxiliaire, sauf le taux de salaire qui doit correspondre au poste occupé. Après six (6) mois de service continu, le salarié surnuméraire bénéficie des mêmes avantages que le salarié auxiliaire.

ARTICLE 2 DEFINITION DES TERMES (suite)

.01 g) Afin de faciliter l'application des dispositions du présent article, l'employeur convient d'aviser tout nouveau salarié du statut et de la classification qui lui sont accordés et en informe le Syndicat mensuellement.

h) L'employeur informe le Syndicat, mensuellement, par écrit, de tous les mouvements de main-d'oeuvre, à savoir: embauche, promotion, transfert, mutation, rétrogradation, déplacement permanent, mise à pied, mise à la retraite, ainsi que les changements d'adresse portés à la connaissance de l'employeur.

ARTICLE 3 DROITS DE L'EMPLOYEUR

.01 Le Syndicat reconnait qu'il est du ressort de l'employeur de diriger, gérer et administrer ses affaires; dans l'exercice de ses droits, l'employeur doit respecter les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 4 REGIME SYNDICAL

.01 Tout salarié régi par la convention doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la présente convention.

.02 Tout nouveau salarié à l'essai, auxiliaire ou surnuméraire doit, dès son embauchage, adhérer au Syndicat et en demeurer membre par la suite.

.03 Lors de l'embauchage d'un nouveau salarié, l'employeur en avise le trésorier du Syndicat.

.04 Tout membre du Syndicat doit, comme condition du maintien de son emploi, consentir à la retenue par l'employeur, sur son salaire hebdomadaire, d'une somme équivalente aux cotisations régulières du Syndicat telles que fixées par règlement dudit Syndicat.

.05 Nonobstant les dispositions 4.01 et 4.02 qui précèdent, l'employeur n'est pas obligé de remercier de ses services un salarié qui est refusé, expulsé ou suspendu comme membre du Syndicat; il est bien entendu, toutefois, que si l'employeur décide de garder à son service un tel salarié, ce dernier est assujetti à la disposition 4.04 ci-haut mentionnée tout comme s'il était membre du Syndicat.

ARTICLE 5 DROITS SYNDICAUX

.01 Le Syndicat a le droit d'afficher dans les départements concernés, aux tableaux fournis par l'employeur, les avis de convocation à ses assemblées ou autres avis du même genre.

.02 L'employeur permet, en autant que le contremaître aura été avisé, que le conseiller syndical de la Fédération ou de la Centrale rencontre pendant les heures de travail les membres du comité exécutif du Syndicat pour y discuter de leurs problèmes professionnels en autant que cela ne nuise en rien à l'accomplissement du travail.

.03 A la demande du Syndicat, l'employeur s'engage à recevoir le conseiller syndical comme représentant du Syndicat.

ARTICLE 6 AFFAIRES SYNDICALES

.01 Tout membre du Syndicat choisi comme délégué du Syndicat peut quitter son travail avec solde, à la condition, cependant, qu'il produise à cet effet, au préalable, un certificat à son chef de service, et ce, pour les fins suivantes:

a) les négociations de la convention collective avec l'employeur;

b) l'audition de griefs ou mésententes en arbitrage;

c) les réunions de comités conjoints prévus à la présente convention;

d) les rencontres concernant les griefs et arbitrage.

Il est bien entendu que le nombre de délégués n'excède pas cinq (5) dans le cas visé à l'alinéa a) et trois (3) dans les cas visés aux alinéas b), c) et d) ci-haut; par ailleurs, le nombre est équivalent à la représentation paritaire convenue dans les cas visés à l'alinéa c).

.02 L'employeur convient de libérer de leur travail, avec solde, moyennant un avis préalable d'une durée raisonnable, pour fins de préparer le renouvellement de la convention collective, les membres du Syndicat délégués pour représenter ce dernier aux négociations de ladite convention. Les jours utilisés, sont pris à même la banque de congés syndicaux prévus à 6.03.

.03 Tout membre du Syndicat choisi comme délégué de ce dernier pour participer à des activités syndicales (congrès et journées d'étude) requérant une ou des absences de son travail, peut quitter son travail, avec solde, à la condition cependant qu'il produise à cet effet, au moins cinq (5) jours ouvrables avant le début de l'absence, un certificat à son chef de service. Il est bien entendu que le nombre de salariés absents à la fois en vertu de la présente disposition ne doit pas excéder deux (2) par service pour les cols bleus et un (1) par service pour les cols blancs et que le total des jours d'absence pendant la durée de la présente convention, pour l'ensemble des salariés régis par ladite convention, ne doit pas excéder seize (16) jours par année. Les jours non utilisés sont accumulables d'une année à l'autre.

ARTICLE 6 AFFAIRES SYNDICALES (suite)

Par service, nous entendons:

- Service des Travaux Publics;
- Service de la Planification et des Programmes;
- Service de la Sécurité Publique;
- Services Récréatifs et Communautaires;
- Service de la Gérance et Services Administratifs;

.04 Le Syndicat tient compte, dans son choix de délégués, du fonctionnement des services de l'employeur, lorsqu'il désigne deux (2) délégués venant d'un même département.

.05 Le salarié élu ou nommé à un poste à la Centrale ou dans un organisme affilié obtient sur demande un congé sans solde pour la durée de son ou ses mandats. A l'expiration de son congé, il reprend le poste qu'il occupait au moment de son départ.

ARTICLE 7 SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL

.01 La semaine normale de travail du salarié préposé à l'entretien du Centre Marcel-Dionne et l'Olympia est de quarante (40) heures par semaine selon la cédule de travail qui doit être affichée deux (2) semaines à l'avance.

.02 La semaine normale de travail des opérateurs et aides-opérateurs est de quarante (40) heures en moyenne, ceci selon la cédule jointe à la présente convention collective à titre d'annexe A. Ces salariés ont droit à deux (2) périodes de trente (30) minutes pour prendre leur repas durant les douze (12) heures de travail. Le salarié prend ses périodes de repos et de repas sur les lieux de travail.

.03 La semaine normale de travail du préposé à l'entretien préventif de l'usine de traitement d'eau et de l'aide-opérateur de relève est de quarante (40) heures selon une cédule flexible comportant deux (2) jours de congé par période de sept (7) jours.

Les heures normales de travail du préposé à l'entretien préventif et de l'aide-opérateur de relève sont de 8H00 à 12H00 et de 13H à 17H00. La précédure de remplacement d'un opérateur absent d'un quart de travail s'effectuera selon la séquence suivante:

- l'aide-opérateur de relève
- les opérateurs disponibles selon l'ancienneté
- le préposé à l'entretien préventif
- le technicien de laboratoire
- les aides-opérateurs selon leur ancienneté.

La procédure de remplacement d'un aide-opérateur absent d'un quart de travail s'effectuera selon la séquence suivante:

- l'aide-opérateur de relève
- les aides-opérateurs disponibles selon l'ancienneté
- les opérateurs disponibles selon l'ancienneté
- le préposé à l'entretien préventif
- le technicien de laboratoire.

ARTICLE 7 SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)

.04 La semaine normale de travail de l'homme d'utilité de l'Hôtel de Ville est de quarante (40) heures par semaine selon une cédule flexible comportant deux (2) jours de congé par période de sept (7) jours.

Les heures normales de travail de l'homme d'utilité aux services récréatifs sont de 07H00 à 12H00 et de 13H00 à 16H00 du lundi au vendredi inclusivement.

.05 La semaine normale de travail du concierge-gardien du Centre Culturel est de quarante (40) heures réparties sur cinq (5) jours consécutifs à raison de huit (8) heures par jour, selon une cédule établie un (1) mois à l'avance.

.06 La semaine normale de travail des salariés cols bleus non visés par les dispositions qui précèdent est de quarante (40) heures réparties de la façon suivante:

- du lundi au vendredi inclusivement: de 07H30 du matin à 12H00 et de 13H00 à 16H30 de l'après-midi.

.07 La semaine normale de travail du salarié de la bibliothèque est de trente-deux heures et demie (32-1/2) selon une cédule flexible adaptée aux besoins des services, laquelle cédule est établie et affichée une semaine à l'avance.

.08 La semaine normale de travail du commis aux opérations - Travaux Publics et du magasinier, est de quarante (40) heures réparties de la façon suivante:

- du lundi au vendredi inclusivement: de 07H30 du matin à 12H00 et de 13H00 à 16H30 de l'après-midi.

.09 La semaine normale de travail des salariés rattachés aux Services de la Police et des Incendies est de trente-deux heures et demie (32-1/2) réparties de la façon suivante:

- du lundi au vendredi inclusivement: de 8H30 du matin à 12H00 et de 13H30 à 16H30 de l'après-midi.

ARTICLE 7 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL (suite)

.10 Les heures normales de l'agent d'information et des secrétaires de la régie des piscines sont de cent trente (130) heures par période de quatre (4) semaines.

Les heures normales du préposé aux activités aquatiques sont de cent soixante (160) heures par période de quatre (4) semaines.

Dans ces deux (2) cas, les heures sont réparties, par le supérieur immédiat du salarié à l'intérieur de ladite période.

.11 Les heures normales de travail du secrétaire-animateur du Centre Culturel sont de cent-trente (130) heures par période de quatre (4) semaines. Ces heures sont réparties par le régisseur socio-culturel à l'intérieur de cette période.

.12 a) L'horaire de travail de l'agent technique du service des travaux publics et du service de la planification, et du technicien de laboratoire est de quarante (40) heures par semaine, du lundi au vendredi.

b) Le technicien de laboratoire à l'U.T.E. aura comme horaire de 08H00 à 12H00 et de 13H00 à 17H00 et l'agent technique du service des travaux publics aura comme horaire de 07H30 à 12H00 et de 13H00 à 16H30 selon la cédule de travail du service des travaux publics.

c) L'horaire de travail de l'agent technique du service de la planification est établi après discussions entre le directeur du service et le salarié concerné.

d) Les agents techniques des services des travaux publics et de la planification recevront une prime de dix pourcent (10%) du salaire hebdomadaire. Cette prime est versée avec le salaire, à chaque semaine.

ARTICLE 7 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL (suite)

.13 a) La semaine normale de travail du salarié non visé par les dispositions prévues aux articles précédents est du lundi au vendredi inclusivement, avec horaires de travail ci-après:

- du premier jour ouvrable du mois de janvier au dernier vendredi du mois d'avril: de 8H30 à 12H00 et de 13H30 à 17H00.

- du lundi suivant le dernier vendredi du mois d'avril au vendredi précédant la fête du travail: de 8H30 à 12H00 et de 13H30 à 16H00.

- du lendemain de la fête du travail au dernier jour ouvrable du mois de décembre: de 9H00 à 12H00 et de 13H30 à 17H00.

b) Par ailleurs, l'employeur peut, suivant chacune des périodes des envois de comptes de taxes, modifier la répartition des heures de travail et mettre en vigueur, tous les jours de ladite semaine ou certains d'entre eux, le régime suivant: de 08H30 à 17H00, avec période d'arrêt de une heure et demie (1½) de chacun des salariés pour son repas du midi selon une rotation de personnel entre 11H00 et 14H00.

.14 L'employeur accorde à tout salarié deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes chacune au cours de la journée de travail, l'une l'avant-midi et l'autre l'après-midi, lesquelles périodes doivent être prises sur le lieu de travail.

.15 a) Lorsque la nature du travail à accomplir pour les opérations prévues à 7.15 c) exige une dérogation à l'horaire normal ou aux horaires cédulés établis à la présente convention, l'employeur peut établir un horaire particulier, du lundi au vendredi, différent de ceux visés à la convention, dont la durée ne doit pas excéder quarante (40) heures par semaine à raison de huit (8) heures par jour. Tout excédent d'heure sera payé à taux régulier majoré de cinquante pourcent (50%), mais sans prime.

ARTICLE 7 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL (suite)

.15 Le salarié doit être avisé de tout changement temporaire apporté à son horaire régulier au moins sept heures et demie (7½) avant le début de son nouvel horaire.

Le changement d'horaire des salariés se fait en tenant compte de leur ancienneté. Le salarié ayant le plus d'ancienneté a le premier choix et ainsi de suite en suivant l'ordre d'ancienneté par catégorie d'emploi. Dans le cas de refus, l'employeur choisit en premier et par la suite, à tour de rôle, le ou les salariés ayant le moins d'ancienneté.

Ces salariés ont droit à une période de repos de trente (30) minutes payées pour prendre leur repas durant les heures de travail.

b) Tous les salariés appelés à travailler sur des horaires particuliers recevront en plus de leur salaire régulier horaire, une prime de dix pourcent (10%) pour le temps travaillé en dehors de l'horaire normal ou cédulé.

c) Opérations avec prime

- Section transports routiers

  . balayage de rues;
  . transport de la neige;
  . lignage des rues et stationnements;
  . éclairage des rues et parcs;
  . entretien du dépotoir à neige lors du transport de la neige.

- Atelier de réparation

  . entretien et réparation de la machinerie lors d'opérations avec prime.

- Hygiène du milieu

  . nettoyage du réseau d'aqueduc;
  . nettoyage du réseau d'égout;
  . vidange des puisards.

- Après entente entre les parties, il pourra y avoir d'autres opérations avec prime.

ARTICLE 7 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL (suite)

.15 d) Dans le cas où, au cours de travaux prévus à 7.15 c) sur horaire particulier, un salarié est appelé à exécuter un travail autre que ceux énumérés à 7.15 c), il est alors rémunéré à temps supplémentaire.

e) Pour l'opération du nettoyage du réseau d'aqueduc sur horaire particulier, la semaine de travail peut débuter le dimanche à 22H00.

ARTICLE 8 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

Cols bleus

.01 Tout travail exécuté en plus ou en dehors de l'horaire normal de travail ou de l'horaire de travail cédulé ou après huit (8) heures de travail dans le cas d'horaire particulier, est considéré travail supplémentaire en vertu de l'article 7.

.02 Le travail supplémentaire est rémunéré de la façon suivante:

a) à taux et demi, de façon générale;

b) à taux double le samedi pour toute heure additionnelle consécutive aux quatre (4) premières heures;

c) à taux double le dimanche;

d) à taux double un jour de congé hebdomadaire autre que le dimanche pour toute heure additionnelle consécutive aux quatre (4) premières heures quant aux salariés visés par les dispositions 7.01, 7.02, 7.03, 7.05 et 7.06, l'alinéa b) ci-haut ne s'applique pas à ces salariés.

e) à taux double, un jour de congé payé selon l'article 11 ci-après, ceci sans préjudice à l'indemnité à laquelle le salarié peut avoir droit selon les dispositions dudit article.

Nonobstant ce qui est mentionné ci-haut, il est bien entendu que les salariés de l'Usine de Traitement d'Eau, le concierge-gardien, l'homme d'utilité de l'Hôtel de Ville, les salariés du Centre Marcel-Dionne et de l'Olympia Yvan-Cournoyer et tous les autres salariés pouvant être affectés à des fonctions de nature continue, s'ils sont requis de travailler un jour de congé payé selon l'article 11, reçoivent ce jour-là leur rémunération habituelle, sans préjudice à l'indemnité à laquelle ils peuvent avoir droit selon les dispositions dudit article; toutefois, si, alors qu'ils ont ainsi travaillé un jour de congé payé, ils sont requis d'accomplir du travail leur jour de congé hebdomadaire dans la semaine civile où survient le congé payé, les heures effectuées le jour de congé hebdomadaire sont rémunérées à taux double.

ARTICLE 8 TEMPS SUPPLEMENTAIRE (suite)

Cols blancs

.03 Tout travail exécuté en plus ou en dehors des horaires particuliers ou des heures de travail est considéré travail supplémentaire en vertu de l'article 7.

.04 Le travail supplémentaire est rémunéré de la façon suivante:

a) à taux et demi, de façon générale;

b) à taux double le samedi pour toute heure additionnelle consécutive aux trois premières heures et quart (3-1/4) ou, s'il s'agit du magasinier, du commis aux opérations du service des travaux publics, des agents techniques du service des travaux publics et du service de la planification et du technicien en laboratoire, consécutives aux quatre (4) premières heures;

c) à taux double le dimanche;

d) à taux double un jour de congé hebdomadaire autre que le dimanche pour toute heure additionnelle consécutive aux trois premières heures et quart (3-1/4) quant aux salariés visés par les dispositions 7.07, 7.10 et 7.11, l'alinéa b) ci-haut ne s'appliquant pas à ces salariés.

e) à taux double un jour de congé payé selon l'article 11 ci-après, ceci sans préjudice à l'indemnité à laquelle le salarié peut avoir droit selon les dispositions dudit article.

Nonobstant ce qui est mentionné plus haut, il est bien entendu que les salariés visés par les dispositions 7.10 et 7.11 ci-avant, s'ils sont requis de travailler un jour de congé payé selon l'article 11, reçoivent ce jour-là, leur rémunération habituelle, sans préjudice à l'indemnité à laquelle ils peuvent avoir droit selon les dispositions dudit article; toutefois, si, alors qu'ils ont ainsi travaillé un jour de congé payé, ils sont requis d'accomplir du travail au cours d'une sixième journée dans la semaine civile où survient le congé, les heures effectuées telle sixième journée sont rémunérées à taux double.

ARTICLE 8 TEMPS SUPPLEMENTAIRE (suite)

Cols blancs (suite)

.05 Le travail supplémentaire est exécuté par le salarié permament du service qui accomplit normalement du travail pour lequel du travail supplémentaire est requis. Si, pour une raison ou pour une autre, ledit salarié refuse, l'employeur est alors libre de confier à un autre salarié permanent de même classe dans le service concerné, ceci par ordre d'ancienneté, l'exécution dudit travail supplémentaire.

.06 Tout salarié rappelé au travail, après qu'il l'ait quitté, a droit à une rémunération minimum de trois (3) heures de travail au taux applicable, pourvu qu'il accepte d'accomplir durant ces heures tout travail disponible relevant de sa classification régulière et, si la classification dont relève les travaux pour lesquels il a d'abord été rappelé est différente de telle classification; le minimum ci-haut ne s'applique pas si le rappel au travail précède immédiatement la journée normale de travail.

Il est bien entendu que le paragraphe qui précède ne s'applique pas aux salariés visés par les dispositions 7.04, 7.10 et 7.11 ci-avant, vu le régime particulier d'heures desdits salariés.

ARTICLE 9 VACANCES PAYEES

.01 Tout salarié ayant, au premier septembre de l'année, moins de un (1) an de service, a droit à un (1) jour de vacances par mois complet de service actif à cette date, ceci jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) jours, avec paie de vacances équivalente à quatre pourcent (4%) du salaire gagné depuis son embauchage jusqu'au 31 mai inclusivement.

.02 Tout salarié ayant, au premier septembre de l'année, un (1) an de service continu, a droit à deux (2) semaines de vacances avec paie de vacances équivalente à quatre pourcent (4%) du salaire gagné au cours de la période des douze (12) mois précédant le premier juin.

.03 Tout salarié ayant, au premier septembre de l'année, trois (3) ans de service continu, a droit à trois (3) semaines de vacances avec paie.

.04 Tout salarié ayant, au premier septembre de l'année, huit (8) ans de service continu, a droit à quatre (4) semaines de vacances avec paie.

.05 Tout salarié ayant, au premier septembre de l'année, dix-huit (18) ans de service continu, a droit à cinq (5) semaines de vacances avec paie.

.06 Pour fins d'application des dispositions 9.01, 9.02, 9.03, 9.04 et 9.05 ci-haut, le service d'un salarié correspond à son ancienneté.

.07 a) La paie de vacances des salariés visés par les dispositions 9.01 à 9.06 ci-avant, est déterminée comme suit: pour chaque semaine de vacances, le salarié reçoit le salaire régulier d'une semaine normale de travail.

b) Pour les fins d'application des présentes, il n'est pas tenu compte des absences au travail dues aux vacances, maladie, accident du travail, ou maternité, congés payés selon l'article 11 et affaires syndicales selon l'article 6, excluant 6.05.

ARTICLE 9 VACANCES PAYEES (suite)

.08 Les vacances sont prises entre le premier juin de l'année et le 31 mai de l'année suivante et accordées selon l'un ou l'autre des régimes suivants:

a) Régime de services réduits pendant une période de deux (2) semaines:

- la date du début de cette période est affichée le ou avant le 15 avril;

- entre le 15 avril et le premier mai, l'employeur forme l'équipe requise pour satisfaire aux besoins prévus durant la période de services réduits, ceci en tenant compte des choix exprimés par ordre d'ancienneté de même que desdits besoins;

- les salariés non inclus dans l'équipe ci-haut se voient attribuer les deux (2) semaines de cette période à titre de vacances;

- entre le premier mai et le 15 mai, l'employeur détermine les dates de prise des vacances autres que celles attribuées de par l'alinéa qui précède, ceci en tenant compte des choix exprimés par ordre d'ancienneté, de même que des besoins des services;

- le 15 mai, il y a affichage de toutes les dates individuelles de vacances.

b) Régime de services normaux maintenus:

- entre le premier mai et le 15 mai, l'employeur détermine les dates individuelles de vacances, ceci en tenant compte des choix exprimés par ordre d'ancienneté de même que des besoins des services;

- le 15 mai, il y a affichage de toutes les dates individuelles de vacances;

- par exception, les vacances des employés du service de la comptabilité faisant partie de ce qui est communément appelé "le grand bureau" ne peuvent être accordées que selon le "régime de services normaux maintenus" ci-avant prévu.

ARTICLE 9 VACANCES PAYEES (suite)

.09 Par exception à la disposition 9.08 ci-avant, les vacances des salariés de l'Usine de Traitement d'Eau sont accordées selon le régime ci-après:

1 - Bénéfices pris entre le 15 juin et le 15 septembre:

. entre le 15 avril et le premier mai, l'employeur affiche les possibilités de périodes individuelles de vavances, lesquelles sont sur une base hebdomadaire avec un minimum de deux (2) semaines;

. les salariés expriment leur préférence parmi ces possibilités de périodes individuelles;

. l'employeur détermine ensuite les périodes individuelles de vacances jusqu'à concurrence de deux (2) semaines par salarié, en tenant compte de l'ancienneté; il est bien entendu toutefois, que pas plus d'un (1) opérateur et d'un (1) aide-opérateur ne peuvent être en vacances en même temps sauf si après analyse des besoins du service par le contremaitre de l'Usine, ce dernier autorisait un troisième salarié à prendre ses vacances dans la même période;

. le 15 mai, il y a affichage des périodes individuelles attribuées selon ce qui précède;

. si, lors de cet affichage du 15 mai, il se révèle qu'il y a encore des périodes individuelles qui sont disponibles, les salariés ayant droit à plus de deux (2) semaines de vacances peuvent, dans les sept (7) jours suivants, exprimer leur préférence pour compléter la prise de leurs bénéfices de vacances; dans les cinq (5) jours suivants, l'employeur détermine l'attribution de ces périodes individuelles disponibles, en tenant compte de l'ancienneté et des modalités ci-avant décrites.

2 - Bénéfices pris hors la période du 15 juin au 15 septembre:

. tels bénéfices sont pris à un temps convenu entre l'employeur et le salarié.

ARTICLE 9 VACANCES PAYEES (suite)

.10 Sous réserve des autres dispositions du présent article 9, un salarié peut prendre toutes ses semaines de vacances de façon consécutive, en autant que les besoins des services le permettent.

D'autre part, le salarié visé par la disposition 9.08 qui a droit à quatre (4) semaines ou cinq (5) semaines de vacances et qui s'est vu attribuer deux (2) ou trois (3) de ces semaines selon le cas, durant la période de services réduits selon ladite disposition, peut prendre ses autres semaines de vacances de façon consécutive, en autant que les besoins des services le permettent.

.11 Sauf entente contraire avec l'employeur, les bénéfices de vacances prévus au présent article 9 doivent être pris entre le premier juin de l'année où ils deviennent dus et le 31 mai de l'année suivante et ne peuvent ainsi être accumulés d'une année à l'autre.

.12 La paie de vacances doit être versée au salarié à son départ pour vacances.

.13 Tout salarié qui quitte le service de l'employeur a droit aux bénéfices de vacances acquis et non utilisés à la date de son départ.

.14 Nonobstant ce qui précède dans le présent article, il est entendu qu'à la division des opérations au service des travaux publics, entre le premier novembre et le premier avril, un maximum de deux (2) salariés à la fois seront absents pour fins d'application du bénéfice de vacances prévu ci-avant. Ce qui précède ne s'applique pas pour la période du 23 décembre au 3 janvier, où aucun bénéfice de vacances ne sera pris par le salarié de ladite division.

ARTICLE 10 CONGES SOCIAUX

.01 Le salarié peut s'absenter sans perte de salaire dans les circonstances suivantes:

a) lors de son mariage, trois (3) jours ouvrables consécutifs;

b) lors du mariage d'un enfant, d'un frère, d'une soeur, un (1) jour, soit celui dudit mariage;

c) lors du décès du conjoint ou de la personne qui en tient lieu ou d'un enfant, cinq (5) jours ouvrables consécutifs;

d) lors du décès du père, de la mère, quatre (4) jours ouvrables consécutifs;

e) lors du décès d'un frère, d'une soeur, du beau-père, de la belle-mère, trois (3) jours, le dernier jour étant le jour des funérailles;

f) lors du décès d'un petit-fils, petite-fille, d'un grand-parent, du beau-frère, de la belle-soeur, du gendre ou de la brue, le jour des funérailles. Toutefois, s'il s'agit du frère ou de la soeur du conjoint ou de la personne qui en tient lieu, le salarié peut s'absenter du travail trois (3) jours, le dernier étant le jour des funérailles.

g) Toute absence ou arrêt de travail du aux conditions météorologiques sera considéré absence sans retenue de traitement dans les cas suivants;

1. s'il y avait entrée au travail et qu'une détérioration des conditions climatiques amenait les autorités municipales à autoriser la fermeture prématurée des services et le renvoi du personnel en fonction avant les heures de fermeture régulière;

2. si avis, via les médias d'information ou autrement, était donné par les autorités municipales avant même le début de la période prévue de travail.

Dans tous les autres cas, l'absence sera considérée non autorisée et, de ce fait, sans solde.

Dans la présente, l'expression "autorités municipales" signifie le Gérant ou toute autre personne autorisée par celui-ci.

ARTICLE 10 CONGES SOCIAUX (suite)

.01 h) durant l'hiver, dans tous les cas où les Services Municipaux sont interrompus à cause des conditions météorologiques et où les salariés du Service des Travaux Publics doivent se présenter au travail, il est alors accordé au salarié devant ainsi travailler, une rémunération à taux et demi pour un nombre d'heures équivalent aux heures totales d'absence sans retenue de traitement des salariés avantagés par un tel congé imprévisible et faisant partie du groupe des salariés "de bureau".

.02 Toute absence du travail un des jours visés par la disposition 10.01 ci-haut n'entraîne aucune retenue de traitement si le salarié devait, n'eut été de l'événement donnant lieu à telle absence, être au travail ce jour-là.

.03 Pour bénéficier des dispositions du présent article, le salarié doit:

a) aviser son supérieur immédiat préalablement à son absence ou à son départ du travail; dans les cas prévus aux alinéas a) et b) de la disposition 10.01, l'avis doit être donné au moins deux (2) semaines avant l'événement;

b) fournir la preuve de l'événement donnant lieu à l'absence si l'employeur le demande.

.04 Tout salarié qui est absent de son travail parce qu'il agit comme juré reçoit, au cours de cette période d'absence, le salaire régulier qui lui aurait été versé pour les heures normalement travaillées durant ladite période, moins les montants d'argent dont il bénéficie comme juré pour la même période.

Pour avoir droit au bénéfice prévu au paragraphe qui précède, le salarié doit avertir l'employeur aussitôt qu'il apprend sa convocation par la Cour, fournir la preuve des montants d'argent qu'il reçoit en tant que juré et retourner au travail dès qu'il est libéré de ses devoirs de juré par la Cour.

ARTICLE 11 CONGES PAYES

.01 Les congés payés suivants sont accordés:

- jour de l'an
- lendemain du jour de l'an
- Vendredi Saint
- lundi de Pâques
- fête de la Reine
- fête nationale du Québec
- jour du Canada
- fête du travail
- lendemain de la fête du travail
- Action de grâces
- la Toussaint
- après-midi de la veille de Noël
- Noël
- lendemain de Noël
- après-midi de la veille du jour de l'an
- tout autre jour proclamé fête civique par l'employeur.

Lorsqu'un des jours ci-haut prévus survient un samedi ou un dimanche, le congé est reporté automatiquement un jour ouvrable qui suit et ce dernier jour est alors, à toutes fins, le jour du congé; il est bien entendu qu'en pareil cas, par entente verbale devant intervenir au moins deux (2) semaines à l'avance, les parties peuvent convenir de substituer au jour ouvrable qui suit le jour ouvrable précédent, et ce dernier jour est alors, à toutes fins, le jour du congé.

Par exception au paragraphe qui précède, lorsque les après-midi de congé prévus à la liste ci-avant surviennent un samedi ou un dimanche, ils sont regroupés pour former un jour entier de congé, lequel est accordé au cours de la période dite des fêtes à une date déterminée après consultation auprès du Syndicat.

.02 Pour tout congé payé ci-haut, le salarié bénéficie du salaire régulier qu'il recevrait normalement s'il n'y avait pas tel congé.

ARTICLE 11 CONGES PAYES (suite)

.03 Si un congé payé survient pendant les vacances d'un salarié, ledit salarié bénéficie, selon son choix après entente avec l'employeur, d'un (1) jour ou demi-jour selon le cas, additionnel de vacances payé à taux régulier ou d'un (1) jour ou demi-jour, selon le cas, de congé payé à une date ultérieure convenue entre l'employeur et lui.

Le salarié travaillant à l'Usine de Traitement d'Eau et devant travailler lors de ces jours de congé pourra, après autorisation du contremaître de l'Usine, reporter un maximum de six (6) jours de congés mentionnés au paragraphe 11.01 en autant que ces journées reportées soient prises en congé sur semaine seulement et par bloc de douze (12) heures consécutives à la fois.

.04 Pour bénéficier d'un congé payé prévu au présent article 11, le salarié doit être au travail le jour ouvrable qui précède immédiatement et le jour ouvrable qui suit immédiatement ledit congé.

Toutefois, le salarié ne perd pas le bénéfice du congé payé, malgré une absence du travail un des deux (2) jours ci-haut ou les deux (2) jours lorsque:

1 - il a obtenu de l'employeur, permission écrite de s'absenter;

2 - il est absent en vertu des articles 6 et 10 de la présente convention;

3 - ledit congé payé survient au cours des quatre (4) premières semaines d'une absence pour cause de maladie ou d'accident.

Quant aux après-midi de congé prévus à la disposition 11.01, ce qui précède s'applique en considérant l'avant-midi comme étant le jour ouvrable qui précède immédiatement le congé.

.05 Avant le premier mai de chaque année, l'employeur et le Syndicat s'entendent sur le transfert d'un nombre de jours de congé payés, parmi les congés énumérés à l'article 11.01, égal au nombre de jours ouvrables compris dans la période entre Noël et le jour de l'an, de sorte à permettre la fermeture des bureaux durant ladite période et ceci sans retenue de traitement pour le salarié alors considéré en congé payé.

ARTICLE 12 CONGES DE MALADIE

.01 Au premier janvier de l'année, il est accordé à tout salarié permanent un crédit de dix (10) jours de congé utilisables pendant les cinq (5) premières journées de toute absence au cours de l'année pour cause de maladie ou d'accident autre que ceux visés à la disposition 13.01 ci-après.

Le salarié qui acquiert le statut de salarié permanent durant l'année se voit attribuer, à la date où il obtient tel statut, un crédit d'autant de jours de congé ainsi utilisables qu'il y a de mois complets à écouler jusqu'à la fin de l'année, ceci jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) jours.

.02 Les jours de congé-maladie ou accident ne sont pas cumulatifs d'année en année.

Advenant cessation d'emploi d'un salarié en cours d'année, ses jours de congé-maladie ou accident, ceci jusqu'à concurrence seulement d'un nombre de jours équivalant au nombre de mois écoulés depuis le début de l'année et diminué du nombre de jours utilisés par le salarié depuis le début de l'année, sont monnayés à raison de cinquante pourcent (50%) de son salaire régulier à la date de sa cessation.

Si, par ailleurs, un salarié a encore à son crédit des jours de congé-maladie ou accident au 31 décembre de l'année, tels jours lui sont monnayés à raison de cinquante pourcent (50%) de son salaire régulier à cette date.

.03 Tout jour de congé-maladie ou accident utilisé selon les modalités établies est payé à salaire régulier.

.04 Pour toute absence pour cause de maladie ou d'accident autre que ceux visés à la disposition 13.01 ci-après, le salarié doit fournir, dans les quarante-huit (48) heures suivant l'heure où il devait entrer au travail ou dans les jours subséquents selon les circonstances, sur demande de l'employeur, un certificat médical indiquant la nature de la maladie ou des blessures et la date probable de son retour au travail.

.05 Dans tous les cas et aussi souvent qu'il le désire, l'employeur peut faire examiner le salarié absent par un médecin de son choix. Le médecin décide si l'absence est motivée et il détermine la date à laquelle le salarié peut reprendre son travail.

ARTICLE 12 CONGES DE MALADIE

.05 Lors d'un tel examen, le salarié peut se faire représenter par son propre médecin. Si ce dernier et le médecin de l'employeur diffèrent d'opinion, ils doivent s'entendre entre eux pour désigner un troisième médecin qui, suite à son examen du salarié, rend une décision finale liant les parties. Les honoraires de ce troisième médecin sont payés à parts égales par l'employeur et le salarié en cause.

.06 Il est bien entendu qu'aucune disposition du présent article ne doit être interprétée comme limitant ou restreignant le droit de l'employeur de vérifier ou de faire vérifier à ses frais, d'une façon autre que celles y prévues, l'état d'un salarié absent.

.07 Les paiements effectués en vertu des dispositions de l'article 13 de la présente convention n'affectent pas les crédits de congé-maladie ou accident existant en faveur du salarié.

ARTICLE 13 SANTE ET SECURITE

.01 L'employeur s'engage à prendre les mesures qui s'imposent pour la sécurité, la santé et le bien-être des salariés.

.02 Tout nouveau salarié ou tout salarié exécutant une nouvelle tâche reçoit un entrainement lui permettant d'effectuer le travail dans des conditions sécuritaires.

.03 Lorsqu'un salarié est demandé d'accomplir une tâche qu'il ou son représentant syndical juge dangereuse, il doit faire part de ses objections au supérieur immédiat concerné. Ce dernier, après consultation avec le directeur du Service, décidera des mesures à prendre et en informera le salarié ou le représentant syndical. Si la situation persiste, une rencontre entre les parties a lieu dans les plus brefs délais pour discuter des conditions de travail dangereuses et y apporter les améliorations appropriées pour éliminer le danger.

.04 Toute inspection et enquête sur la sécurité et la santé doivent se faire en présence d'un représentant du Syndicat. L'employeur doit remettre au Syndicat, copie de tous les rapports de ces inspections et enquêtes.

.05 L'employeur doit mettre à la disposition des salariés l'équipement nécessaire permettant de limiter les efforts physiques et les risques d'accident.

.06 Un salarié accidenté ou atteint d'une maladie du travail devant s'absenter à cause de son état de santé, reçoit son plein salaire et tous ses bénéfices marginaux et ce, pour la durée de son absence.

.07 Le salarié remet à l'employeur les prestations hebdomadaires qu'il reçoit de la C.S.S.T.

.08 Le salarié réintègre son poste lorsque le médecin le juge à propos.

ARTICLE 14 ANCIENNETE

.01 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours, du service continu chez l'employeur de tout salarié permanent.

.02 L'ancienneté d'un salarié continue de s'accumuler dans les cas suivants;

a) mise à pied;

b) accident de travail ou maladie du travail;

c) maladie ou accident;

d) suspension;

e) durant les trente (30) premiers jours d'un congé sans solde;

f) et toute autre absence prévue par la convention collective ou autorisée par l'employeur.

.03 Le salarié cesse d'accumuler son ancienneté:

a) durant l'exercice d'une charge publique;

b) congé sans solde excédant trente (30) jours;

c) durant le temps qu'il occupe un poste exclu de l'unité de négociation.

.04 Le salarié perd son ancienneté;

a) lors de sa démission;

b) lors d'un renvoi pour cause;

c) mise à pied de plus de dix-huit (18) mois consécutifs.

ARTICLE 14 ANCIENNETE (suite)

.05 L'employeur s'engage à fournir au Syndicat, dans les soixante (60) jours qui suivent la date de signature de la présente convention, une liste indiquant l'ordre d'ancienneté de chaque salarié permanent. Cette liste est mise à jour tous les ans par l'employeur. Copie de cette liste est affichée et transmise en même temps au Syndicat. Si le salarié se croit lésé, il a recours à la procédure régulière des griefs prévue à l'article 19 des présentes.

.06 a) L'employeur peut accorder un congé sans solde à tout salarié qui en fait la demande avec droit de retour sur son poste, d'une durée maximale d'un (1) an. Ce congé n'est accordé qu'à un (1) seul salarié à la fois dans une section d'un service.

b) Sur avis écrit, le salarié peut revenir au travail avant l'expiration de son congé et reprendre son poste. Il est entendu que durant ce congé, le seul avantage et bénéfice que le salarié a le droit d'accumuler est son ancienneté.

.07 Si un salarié est réembauché par l'employeur dans les trois (3) mois suivant sa cessation d'emploi chez l'employeur en vertu de l'alinéa a) de la disposition 14.04, il reprend l'ancienneté qu'il possédait lors de cette cessation d'emploi.

.08 Pour les fins de l'ancienneté, les salariés de bureau assujettis au certificat d'accréditation émis le 2 octobre 1956 forme un groupe distinct et les salariés assujettis au certificat d'accréditation émis le 18 octobre 1950 forme un autre groupe.

.09 Après qu'un salarié ait obtenu un poste dans une autre unité d'accréditation chez l'employeur, il conserve son ancienneté déjà acquise.

ARTICLE 15 MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

.01 Dans les cas de promotion, nomination à une fonction vacante ou nouvelle fonction de même que dans le cas de mutation d'un service à un autre, l'ancienneté prévaut à moins que le salarié concerné ne puisse remplir les exigences normales de la tâche.

Les exigences normales de la tâche doivent être pertinentes avec le travail à accomplir.

Des tests pratiques ou théoriques peuvent être tenus selon le cas.

.02 Le salarié bénéficie d'une période d'initiation et d'essai de six (6) mois. Si le salarié est maintenu dans son nouveau poste au terme de sa période d'initiation et d'essai, il est réputé, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche. Au cours de cette période, le salarié qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelé à le faire à la demande de l'employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans ce dernier cas, il incombe à l'employeur de prouver que le salarié n'avait pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.

.03 Lorsqu'un salarié ayant eu une promotion non régie par les présentes, c'est-à-dire en dehors de l'unité de négociation, est retourné à ladite unité, il a droit de reprendre sa fonction antérieure ou à une fonction équivalente en tenant compte de son ancienneté.

.04 Lorsque l'employeur comble un poste vacant ou crée un nouveau poste, il doit afficher un avis à cet effet aux endroits convenus entre lui et le Syndicat pendant six (6) jours ouvrables et en transmettre copie au secrétaire du Syndicat. Le salarié intéressé fait sa demande par écrit au service du personnel.

.05 Lors de leur réception, les candidatures sont examinées par un comité formé du directeur de service en cause et/ou son représentant, du directeur du personnel et de deux (2) représentants dûment autorisés par le Syndicat et ce comité fait les recommandations aux autorités pour cette nomination en basant telle recommandation sur les critères énoncés à la disposition 15.02 ci-avant. L'une ou l'autre des parties pourra toujours s'adjoindre une tierce partie compétente afin d'aider à faire le meilleur choix.

ARTICLE 15 MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE (suite)

.06 Lors d'une promotion à une fonction supérieure ou d'une mutation, le salarié reçoit, dès son entrée dans sa nouvelle fonction, les titres et salaires attachés à cette nouvelle fonction.

.07 Toutefois, le salarié appelé à exercer temporairement une fonction autre que son occupation régulière pour accommoder l'employeur, est rémunéré comme suit:

- s'il s'agit d'une fonction supérieure régie par la convention, il reçoit immédiatement le salaire de cette fonction sauf s'il n'a jamais occupé ladite fonction, auquel cas, il ne reçoit ce salaire qu'après une période de trois (3) jours consécutifs;

- s'il s'agit d'une fonction inférieure, il ne subit aucune diminution de salaire.

.08 Dans les cas de mises à pied et de rappels au travail, l'ancienneté prévaut pourvu que le salarié puisse remplir d'une manière adéquate, les exigences normales de la tâche.

ARTICLE 16 VETEMENTS ET EQUIPEMENTS

.01 a) L'employeur fournit gratuitement à tout salarié concerné, des vêtements de caoutchouc, des bottes de caoutchouc, des imperméables et des gants. Le salarié voit à les utiliser selon les circonstances et les besoins.

b) L'employeur fournit gratuitement à tout salarié pour l'exercice sécuritaire de son travail des souliers ou bottes de sécurité, chapeau de sécurité, ainsi que tout autre vêtement requis de l'avis de la direction du service concerné.

Le salarié est tenu de les utiliser. Tous les articles mentionnés, demeurent la propriété de l'employeur et sont remplacés au besoin, sur remise de ceux antérieurement fournis.

c) L'employeur mettra des couvre-tout à la disposition des salariés concernés du service des travaux publics selon la décision de la direction du service. L'entreposage de ces vêtements sera au magasin du Garage municipal.

Secteurs d'activités à titre d'exemples:

- Hygiène du milieu	:	Main-d'oeuvre spécialisée Opérateur récureur d'égouts
- Atelier mécanique	:	Mécaniciens
- Transport routier	:	Préposé à la signalisation Membres des équipes d'asphalte
- Edifices et Parcs	:	Hommes de métier
- U.T.E.	:	Tout le personnel.

.02 L'employeur doit fournir tout l'équipement de sécurité nécessaire que doivent porter les salariés.

ARTICLE 17 PREVOYANCE COLLECTIVE

Régime de rentes

.01 L'employeur s'engage à ne jamais contribuer au régime de rente moins que le salarié audit régime.

.02 Advenant que,lors de la prochaine négociation de convention collective avec l'Unité des Policiers de Drummondville Inc., l'employeur consente à ladite Unité des améliorations au régime de rentes, ces améliorations, en faisant toutefois les adaptations pertinentes, seront mises en vigueur pour les salariés régis par la présente convention, ceci à la même date que pour les membres de l'Unité ci-haut.

Assurance collective

.03 A la signature de la convention et par la suite à chaque année, l'employeur remet au Syndicat une copie de la police maîtresse et de ses amendements.

.04 Les bénéfices d'assurance-maladie, d'assurance-salaire et d'assurance-invalidité à long terme actuels sont maintenus. Les bénéfices d'assurance-vie sont de 20 000 $ et il est de même pour la clause de mort accidentelle et mutilation qui est également à 20 000 $.

.05 Les bénéfices d'assurance-vie pour le conjoint et les enfants sont portés à 3 000 $ pour le conjoint et 1 500 $ par enfant en autant qu'il rencontre les exigences prévues dans la police d'assurance.

.06 L'employeur contribue, à raison de cinquante pourcent (50%) au coût de l'assurance-vie et de l'assurance-maladie; il assume en entier le coût de l'assurance-salaire et le salarié assume le coût de l'assurance-invalidité à long terme.

.07 Conformément à la situation actuelle, les salariés ayant dûment mandaté le Syndicat aux fins de la présente convention, cèdent et transportent à l'avance à l'employeur, leur part de tout crédit pouvant être accordé sur la cotisation par la Commission d'Assurance-Chômage du fait de l'enregistrement du régime d'assurance-salaire et d'assurance-invalidité à long terme auprès de ladite Commission.

ARTICLE 18 MESURES DISCIPLINAIRES

.01 Aucun rapport défavorable ne doit être versé au dossier du salarié sans que ce dernier et le secrétaire du Syndicat n'en aient reçu copie au préalable.

.02 Dans le cas d'un acte posé par un salarié susceptible d'entraîner éventuellement une mesure disciplinaire quelconque, l'employeur, avant d'imposer cette mesure, communique, par écrit, au salarié concerné et au Syndicat, un avis donnant les précisions sur l'acte posé.

Dans le cas où un acte posé par un salarié justifie une mesure disciplinaire immédiate, l'employeur doit faire parvenir le plus tôt possible l'avis mentionné au paragraphe précédent.

.03 Tout salarié au service de l'employeur a le droit de consulter son dossier officiel, durant les heures régulières du bureau. Il doit, au préalable, avoir complété la formule d'avis d'absence prévue à cet effet.

.04 L'employeur doit fournir au Syndicat, par écrit, les précisions sur l'acte posé motivant toute mesure disciplinaire qu'il impose, à moins que le salarié ne s'y objecte.

.05 Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un salarié n'est pas invoqué contre lui si, au cours des douze (12) mois précédant la date de l'incident, il n'y a aucune inscription disciplinaire enregistrée à son dossier.

.06 Une suspension n'interrompt pas le service d'un salarié, tel que stipulé à l'article quatorze point zéro deux d) (14.02 d).

.07 Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

.08 Dans les cas où l'employeur, par ses représentants autorisés, décide de convoquer un salarié pour des raisons disciplinaires, ce dernier peut se présenter accompagné, s'il le désire, d'un représentant syndical.

ARTICLE 19 PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

.01 Dans cette convention, le mot "grief" signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou l'application de la convention collective.

.02 Tout salarié se prétendant lésé, soumet sa plainte à un comité désigné sous le nom de "Comité de Griefs", lequel est formé de deux (2) représentants élus par les membres du Syndicat.

.03 Le Comité de Griefs, saisi de la plainte, peut soumettre un grief au directeur du service dont relève le salarié; s'il juge de le faire, tel grief doit être déposé par écrit dans les vingt (20) jours de la survenance de l'événement donnant lieu au grief ou de la connaissance de tel événement par le salarié, le délai dans ce dernier cas ne devant toutefois pas excéder six (6) mois de la survenance de l'événement.

.04 Si le grief n'est pas réglé dans les dix (10) jours de sa soumission au directeur du service, le comité de griefs, s'il veut continuer ce grief, le soumet par écrit, dans les dix (10) jours suivants, au Conseil de Ville, à l'attention du greffier.

.05 Si le grief n'est pas réglé dans les quinze (15) jours qui suivent immédiatement la première séance régulière tenue par le Conseil de Ville après la soumission du grief selon la disposition 19.04 ci-haut, le Syndicat peut, dans les trente (30) jours suivants, par avis écrit à l'autre partie, référer le grief à l'arbitrage.

.06 Les parties ont dix (10) jours de l'avis d'arbitrage pour s'entendre sur le choix d'un arbitre unique; à défaut d'accord dans ce délai, l'une ou l'autre des parties peut, dans les trente (30) jours suivants, s'adresser au Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre pour la nomination de l'arbitre.

.07 L'arbitre doit rendre ses décisions en se basant seulement sur les dispositions de la présente convention et il ne lui est pas permis d'amender ou de modifier de quelque façon, lesdites dispositions ou d'y ajouter quoi que ce soit.

ARTICLE 19 PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE (suite)

.08 Si un salarié a été congédié ou suspendu et si son grief est soumis à l'arbitrage, l'arbitre peut:

1. réintégrer le salarié avec pleine compensation;

2. maintenir le congédiement ou la suspension;

3. rendre toute autre décision qu'il juge équitable dans les circonstances.

Dans les cas de congédiement ou de suspension, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

Il est bien entendu que le salarié à l'essai ou auxiliaire, vu son statut, ne peut recourir aux dispositions du présent article 19 s'il est remercié de ses services par l'employeur; l'employeur reconnaît cependant, que le Syndicat peut alors lui soumettre ses représentations.

.09 La sentence de l'arbitre est finale et lie l'employeur et le Syndicat et le ou les salariés en cause.

Elle doit être rendue par écrit dans les trente (30) jours de la fin de la preuve et de l'audition, sauf circonstances particulières qui doivent y être mentionnées.

.10 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties.

.11 Les délais prévus au présent article peuvent être prolongés du consentement écrit des parties. Par ailleurs, il n'est pas tenu compte des samedis, des dimanches et des jours fériés dans la computation desdits délais.

.12 Une erreur technique n'invalide pas un grief.

.13 Les membres du Comité de Griefs ne subissent aucune perte de salaire pour le temps passé à des rencontres avec l'employeur en vue de règlement de griefs existants.

ARTICLE 19 PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE (suite)

.14 Le Comité de Griefs peut toujours se faire accompagner par un représentant extérieur ou un aviseur technique lors de ces rencontres avec l'employeur. Par ailleurs, un salarié obligé de se présenter devant le directeur du service ou devant le Conseil de Ville a toujours le droit de se faire accompagner par le président du Syndicat ou les membres du Comité de Griefs ou par l'aviseur technique du Syndicat.

ARTICLE 20 DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

.01 L'employeur reconnaît au salarié l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux qui sont reconnus à l'ensemble des citoyens de ce pays.

.02 Sur demande écrite faite trente (30) jours avant la date de son départ, le salarié obtient de l'employeur un congé sans traitement n'excédant pas trois (3) mois afin de se porter candidat à toute élection: fédérale, provinciale, municipale ou scolaire.

.03 Le salarié défait peut, s'il le désire, reprendre, à la fin de son congé sans traitement, le poste qu'il occupait avec les droits et privilèges qu'il avait acquis à la date de son départ.

.04 Le salarié élu à une élection municipale, scolaire ou au conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'un centre local de services communautaires, bénéficie, après avoir avisé l'employeur, de congés sans traitement pour des assemblées ou des activités officielles de sa fonction.

.05 Le salarié élu à une élection provinciale ou fédérale peut, à l'expiration de son mandat, reprendre un poste semblable à celui qu'il détenait au moment de son congé sans traitement, dès qu'il s'en présentera un de disponible.

Dans les vingt-et-un (21) jours après la fin de son mandat, il doit signifier à l'employeur sa décision de se prévaloir du présent article. A défaut de quoi, il est considéré comme ayant remis sa démission.

ARTICLE 21 TRAVAUX ET CONTRATS A FORFAIT - CHANGEMENT TECHNIQUE OU TECHNOLOGIQUE

.01 Il est convenu que l'employeur a le droit d'établir des contrats ou travaux à forfait, à condition qu'aucun salarié régi par la présente convention n'en soit affecté dans ses droits établis dans ladite convention.

.02 Advenant une amélioration technique ou technologique ayant comme conséquence directe et immédiate, la mise à pied d'un salarié permanent, le salarié et le Syndicat devront recevoir un avis préalable de trois (3) mois avant telle mise à pied.

Dans le but d'éviter des mises à pied permanentes, l'employeur doit prendre les moyens appropriés, dont un entraînement adéquat, pour permettre le recyclage du salarié concerné par un tel changement.

.03 Aucun salarié ne sera mis à pied, licencié, congédié ni ne subira de baisse de salaire à l'occasion ou par la suite d'une fusion, annexion ou intégration totale ou partielle de l'employeur avec toute autre municipalité ou regroupement sous quelque forme que ce soit.

ARTICLE 22 DROITS PARENTAUX

.01 Congés pendant la grossesse

La salariée enceinte a droit à des absences d'une durée maximale de trois (3) heures par visite sans perte de rémunération pour les visites chez un professionnel de la santé.

.02 Congés de maternité

Toute salariée enceinte a droit à un congé sans solde qui lui permet de quitter temporairement son poste et lui donne droit, après la naissance de son enfant, de reprendre le poste qu'elle occupait; les modalités de prise de ce congé sont les suivantes:

a) 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 de maternité à compter d'une date qu'elle précise.

   Le préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance. Le certificat peut être vérifié par le médecin de l'employeur.

b) La salariée a droit à une période continue de congé de maternité de vingt (20) semaines, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour la naissance.

c) A partir de la sixième (6è) semaine qui précède la date prévue pour la naissance, l'employeur peut exiger, par écrit, de la salariée enceinte qui est encore au travail, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.

d) La salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité, doit se prévaloir d'un congé sans solde n'excédant pas douze (12) mois. Si la salariée ne se prévaut pas de ce congé sans solde, elle a un délai de trente (30) jours de calendrier pour se présenter au travail. Après ce délai, la salariée est présumée avoir quitté son emploi.

ARTICLE 22 DROITS PARENTAUX (suite)

.03 La salariée qui est en congé de maternité conserve et accumule son ancienneté et son expérience, et continue de bénéficier de tous les droits, les avantages et les privilèges que lui confère sa convention collective.

.04 Au retour de son congé de maternité, la salariée reprend son poste.

.05 Lors du retour au travail, la salariée se verra remettre deux (2) semaines de salaire.

.06 Le salarié dont la conjointe accouche, a droit à un congé de deux (2) jours ouvrables consécutifs ou non, payé à 100%.

ARTICLE 23 SALAIRES, PRIMES ET CLASSIFICATIONS

.01 Les salaires et classifications des salariés sont prévus aux annexes "C" et "F" des présentes.

.02 Si le taux de salaire d'un salarié actuellement au service de l'employeur est plus élevé que celui prévu pour lui à l'annexe concerné "C" ou "F", tel taux n'est pas diminué du seul fait de la mise en vigueur de la présente convention.

Il est entendu, par ailleurs, que tel salarié bénéficie de la même augmentation générale que celle appliquée à l'ensemble des classifications des annexes "C" et "F".

.03 Si, pendant la durée de cette convention, l'employeur crée une nouvelle fonction ou modifie substantiellement une fonction existante, il doit aviser le Syndicat par écrit, des attributions, de la description, de l'évaluation ou des conditions de salaire de cette fonction nouvelle ou substantiellement modifiée. Si le Syndicat désire contester ces conditions de salaire, il peut, dans les quinze (15) jours de l'avis de l'employeur soumettre un grief directement au Conseil de Ville et les dispositions de l'article 19 s'appliquent alors à tel grief.

.04 Pour toute fonction mentionnée à l'annexe "C" des présentes, le salarié reçoit, pendant les trois (3) premiers mois où il occupe cette fonction, dix pourcent (10%) de moins que le taux prévu à l'embauche pour celle-ci à ladite annexe et pendant les trois (3) mois suivants, cinq pourcent (5%) de moins que tel taux.

.05 Lorsque le salarié du Centre Marcel-Dionne et de l'Olympia Yvan-Cournoyer accomplit plus de la moitié des heures régulières de sa journée de travail entre 18H00 et 7H00 le lendemain, il reçoit pour telle journée une prime de trois dollars (3,00 $).

Pour toute heure de travail supplémentaire accomplie entre 18H00 et 22H00, une prime de 0,25 $ l'heure est accordée et cette prime est de 0,30 $ l'heure pour le travail supplémentaire accompli entre 22H00 et 7H00 le lendemain.

.06 Tout salarié placé en charge d'une équipe reçoit une prime de 0,25 $ l'heure pour le temps où il a cette responsabilité.

ARTICLE 23 SALAIRES, PRIMES ET CLASSIFICATIONS (suite)

.07 Les salariés affectés en permanence à des travaux d'excavation de plus de deux (2) mètres de profondeur, bénéficient d'une prime de 0,15 $ l'heure pour le temps où ils exécutent de tels travaux.

Par ailleurs, le salarié appelé à exécuter des travaux sur une échelle ou un échafaudage à une hauteur excédant six (6) mètres de la surface d'appui de ladite échelle ou dudit échafaudage bénéficie, pour le temps où il exécute ainsi ces travaux, d'une prime de 0,15 $ l'heure.

08 En considération de ce qu'ils doivent fournir les outils requis pour l'exécution de leur métier pour l'employeur, les mécaniciens, plombiers, électriciens bénéficient d'une allocation mensuelle de 10,00 $. Il est entendu que les autres salariés ne sont pas tenus de fournir des outils personnels pour l'exécution de leur travail pour l'employeur.

.09 Automobile

Le salarié requis par l'employeur d'utiliser son automobile pour l'exercice de sa fonction reçoit 0,25 $ du kilomètre, avec un minimum de 2,00 $ par sortie autorisée.

Le paragraphe qui précède ne s'applique pas au salarié concerné par des ententes particulières pouvant être intervenues avec l'employeur, quant à l'utilisation de son automobile.

.10 Classification des véhicules

La classification des véhicules pour fins de rémunération des opérateurs et chauffeurs de la machinerie de l'employeur est déterminée à l'annexe "D" des présentes.

.11 Paie de services

Une paie de services sera payée à tous les salariés régis par la convention collective. Le paiement s'effectuera sur la base d'une (1) journée de salaire par tranche de cinq (5) années de service complétées au 31 décembre avec un maximum de cinq (5) jours. Ce paiement sera effectué au 31 décembre aux salariés alors en fonction.

ARTICLE 23 SALAIRES, PRIMES ET CLASSIFICATIONS

.12 Versements périodiques

a) Tout salarié régi par les présentes est payé par chèque le jeudi après-midi de chaque semaine.

b) Les détails suivants apparaissent sur le talon de chèque de paie de chacun:

1. ses nom et prénom;
2. la date et la période de paie;
3. le nombre d'heures régulières;
4. le nombre d'heures supplémentaires;
5. les déductions faites;
6. le cumulatif des déductions faites à date au cours de l'année quant aux contributions suivantes: régime de rentes et cotisations syndicales;
7. le solde des jours de congé-maladie ou accident;
8. le montant net payé;
9. l'identification de l'emploi du salarié;

c) La période de paie est du dimanche au samedi inclusivement.

ARTICLE 24 DISPOSITIONS GENERALES ET CONDITIONS SPECIALES DE TRAVAIL

.01 Il n'y aura aucune discrimination contre quiconque.

.02 Il est loisible à l'employeur de déroger de la présente convention et d'établir des conditions de salaire et de travail différentes de celles qui apparaissent aux présentes pour les salariés souffrant de déficiences physiques ou dont l'aptitude est diminuée à cause de l'âge ou autres causes. Toutefois, en pareil cas, l'enployeur doit, au préalable, s'entendre à ce sujet avec le Syndicat et le ou les salariés concernés.

ARTICLE 25 DUREE ET PORTEE DE LA CONVENTION

.01 La convention collective entre en vigueur le premier janvier 1983 et se termine au 31 décembre 1984.

A son expiration, elle constitue une convention intérimaire.

.02 La présente convention collective n'est pas invalidée par la nullité d'une ou plusieurs de ses clauses.

.03 Les annexes et lettres d'ententes font parties intégrantes de la présente convention collective.

.04 L'employeur convient d'abroger immédiatement après la signature des présentes, tous les règlements et toutes résolutions contraires à l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Drummondville, ce 14 mars 1983.

LA VILLE DE DRUMMONDVILLE

Philippe Bernier, maire

Claude Boucher, directeur général et gérant

LE SYNDICAT DES EMPLOYES MUNICIPAUX DE DRUMMONDVILLE

Denis Lampron, président

Jean-Guy Provencher

Marguerite Houle Dion

Jean-Claude Boulay

Yves Guay

ANNEXE "A" - Cédule de travail de 12 heures

	08:00 a.m.	20:00 p.m.	Congés
Dimanche	C	D	A - B
Lundi	B	A	C - D
Mardi	B	A	C - D
Mercredi	C	D	A - B
Jeudi	C	D	A - B
Vendredi	B	A	C - D
Samedi	B	A	C - D
Dimanche	B	A	C - D
Lundi	D	C	A - B
Mardi	D	C	A - B
Mercredi	B	A	C - D
Jeudi	B	A	C - D
Vendredi	D	C	A - B
Samedi	D	C	A - B
Dimanche	D	C	A - B
Lundi	A	B	C - D
Mardi	A	B	C - D
Mercredi	D	C	A - B
Jeudi	D	C	A - B
Vendredi	A	B	C - D
Samedi	A	B	C - D

ANNEXE "A" (suite)

	08:00 a.m.	20:00 p.m.	Congés
Dimanche	A	B	C - D
Lundi	C	D	A - B
Mardi	C	D	A - B
Mercredi	A	B	C - D
Jeudi	A	B	C - D
Vendredi	C	D	A - B
Samedi	C	D	A - B

Quart de jour: 08:00 à 20:00 heures.

Quart de nuit: 20:00 à 08:00 heures.

Pour une semaine (moyenne) de 40 heures:

un congé est accordé de 08:00 heures à 16:00 heures selon la rotation ci-après, à moins qu'un tel congé coïncide avec un congé férié déterminé à l'article 11 des présentes où dans tel cas, le congé ci-bas prévu serait reporté à une date ultérieure après entente avec le contremaître. Nonobstant ce qui précède, les congés suivants ne seront pas reportés mais accordés tel que prévu normalement, soit:

ANNEXE "A" (suite)

Lundi le 3 janvier 1983
Lundi le 4 avril 1983
Lundi le 26 décembre 1983
Lundi le 2 janvier 1984
Lundi le 23 avril 1984
Lundi le 24 décembre 1984 (4 heures)
Lundi le 31 décembre 1984 (4 heures)

1er mois: le lundi à l'opérateur, le vendredi à l'aide-opérateur;
2e mois: le lundi à l'aide-opérateur, le vendredi à l'opérateur;
3e mois: le lundi à l'opérateur, le vendredi à l'aide-opérateur,
et ainsi de suite.

Pour les fins de la présente, un (1) mois équivaut à quatre (4) semaines consécutives.

ANNEXE "B":

LISTE DES EMPLOYES SYNDIQUES - COLS BLEUS.

Classification et ancienneté.

NOM	FONCTION	DATE D'ENTREE
PETRIN, Olier	Journalier	00/00/40
LEMAY, Gérard	Opérateur lourdes	04/07/46
LESSARD, Robert	Manoeuvre spécialisé	04/07/51
DAIGLE, Robert	Chef d'équipe	25/07/52
LORANGER, Lionel	Opérateur semi-lourdes	/08/53
LAPERLE, Robert	Mécanicien	20/01/54
PICOTIN, Germain	Chef d'équipe	26/04/54
* GOUIN, René	Manoeuvre spécialisé	12/09/54
* BERTHIAUME, Gérard	Mécanicien-soudeur	07/01/55
NEPVEU, Roland	Journalier	27/11/57
ROY, Denis	Opérateur lourdes	19/02/58
* BOISVERT, Paul-Emile	Opérateur lourdes	19/01/60
LAMONTAGNE, Léonide	Homme de métier	13/06/60
LAPORTE, Jean-Louis	Homme d'utilité	03/05/61
CHAMPAGNE, Gabriel	Chef d'équipe	11/06/62
ST-PIERRE, Oscar	Journalier	22/10/62
MARCOUX, Marcel	Opérateur lourdes	05/08/64
* CHAMPAGNE, Maurice	Manoeuvre spécialisé	17/08/65
ALLARD, Paul	Chauffeur de camion	07/06/66
COTE, Jean-Paul	Chauffeur de camion	07/06/66
GELINAS, Paul-Emile	Chauffeur de camion	07/06/66
NOLET, Raymond	Journalier	10/05/71
LAUZIERE, Robert	Manoeuvre spécialisé	07/06/71
GODIN, Pierre	Opérateur semi-lourdes	12/06/72
MARTEL, Gilles	Opérateur semi-lourdes	12/06/72
PLASSE, Marcel	Chef d'équipe (parc)	11/09/72
FORCIER, Gilles	Mécanicien	15/01/73
LACHAPELLE, Léo-Paul	Opérateur lourdes	14/05/73
BLANCHETTE, Albert	Chauffeur de camion	14/05/73
DUMONT, Réal	Opérateur lourdes	20/08/73
LAPLANTE, Roger	Opérateur semi-lourdes	27/08/73
DOUCET, Louis	Journalier	21/05/74
TESSIER, Roger	Prép. entr. parco.	30/05/74
JACQUES, Roger	Opérateur lourdes	03/06/74
DALLAIRE, Normand	Mécanicien	03/06/74
* CHIASSON, Ovide	Opérateur lourdes	05/05/75
ALLY, Michel	Homme de métier	12/01/76
BOLDUC, Gilles	Mécanicien-soudeur	23/02/76
CARDIN, Claude	Journalier	19/04/76
BOISVERT, Yvon-Guy	Journalier	26/04/76
CAJOLET, Roland	Chauffeur de camion	01/05/77

ANNEXE "B" (suite)

NOM	FONCTION	DATE D'ENTREE
GAUTHIER, Jacques	Mécanicien-soudeur	08/05/78
LEBLANC, Gérard	Chauffeur de camion	03/07/78
LAMPRON, Denis	Homme de métier	12/02/79
ST-PIERRE, Claude	Manoeuvre spécialisé	09/05/79
HAMEL, Gilbert	Opérateur lourdes	11/07/79
PARENTEAU, Roland	Chauffeur de camion	16/07/79
PARENTEAU, Claude	Journalier	30/07/79
PARIS, André	Homme de métier	07/01/80
MAILHOT, Pierre	Homme de métier (piscines)	19/05/81
GAGNE, Rosaire	Homme d'utilité	31/10/78
LEBLANC, Jean-Noël	Chef d'équipe	17/08/64
Centre Marcel Dionne & Olympia Yvan Cournoyer:		
ROY, Adrien	Chef d'équipe	10/11/63
COURCHESNE, Léo-Paul	Chef d'équipe	23/06/65
LEPAGE, Jean-Claude	Homme d'entretien	13/11/65
VALLEE, Jean-Paul	Homme d'entretien	03/09/72
BOIVIN, Maurice	Homme d'entretien	02/10/72
MARCHAND, Pierre	Homme d'entretien	03/07/78
SAWYER, Georges	Homme d'entretien	15/09/80
DUMOULIN, Wilfrid	Homme d'entretien	19/10/81
GILL, Daniel	Homme d'entretien	14/03/83
Loisirs:		
VERVILLE, Alcide	Homme d'utilité	01/04/67
GUILBEAULT, Jean-Guy	Concierge-gardien entr.	22/09/71
VANASSE, Jacques	Chef d'équipe	17/04/72
Usine de traitement de l'eau:		
LAGUEUX, Jean-Paul	Opérateur	01/04/63
ALLIE, Elzéar	Opérateur	07/10/64
FAFARD, Léo	Opérateur	13/09/65
CLOUTIER, Normand	Prép. à l'entr. préventif	17/01/71
BOULAY, Jean-Claude	Opérateur	12/04/73
ROUSSEAU, Ronald	Aide-opérateur de relève	06/12/77
PROULX, Luc	Aide-opérateur	04/11/78
FOUCAULT, André	Aide-opérateur	10/05/82
BISAILLON, Jean-Guy	Aide-opérateur	14/06/82
SYLVAIN, Pierre	Aide-opérateur	14/06/82

* Employé sur le long terme (assurance-maladie).

ANNEXE "C" SALAIRE	82-12-31	83-01-01	84-01-01	84-07-01	84-09-01
Journalier	8.55	9.06	9.48	9.76	9.76
Homme d'utilité	8.86	9.38	9.81	10.10	10.10
Préposé aux parcomètres	8.97	9.50	9.94	10.24	10.24
Manoeuvre spécialisé	8.97	9.50	9.94	10.24	10.24
Chauffeur de camion	9.07	9.61	10.05	10.35	10.35
Opérateur semi-lourdes	9.18	9.72	10.16	10.46	10.46
Chef d'équipe	9.24	9.79	10.23	10.54	10.79
Opérateur lourdes	9.29	9.84	10.29	10.60	10.60
Mécanicien	9.32	9.87	10.32	10.63	10.88
Homme de métier	9.32	9.87	10.32	10.63	10.88
Mécanicien-soudeur	9.37	9.92	10.37	10.68	10.93
Concierge-entretien	8.86	9.38	9.81	10.10	10.10
Parcs:					
Chef d'écuipe	9.24	9.79	10.23	10.54	10.79
Journalier	8.55	9.06	9.48	9.76	9.76
Centre Marcel Dionne & Olympia:					
Chef d'équipe	9.24	9.79	10.23	10.54	10.79
Homme d'entretien	8.86	9.38	9.81	10.10	10.10
Loisirs:					
Chef d'équipe	9.24	9.79	10.23	10.54	10.79
Concierge-gardien-entretien	8.86	9.38	9.81	10.10	10.10
Homme d'utilité	8.86	9.38	9.81	10.10	10.10
Usine de Traitement d'eau:					
Apprenti: embauche	298.00	316.00	331.00	341.00	351.00
6 mois	313.00	331.00	347.00	357.00	367.00
12 mois	330.00	350.00	367.00	378.00	388.00
18 mois	346.00	366.00	383.00	394.00	404.00
Aide-Opérateur	366.00	388.00	406.00	418.00	428.00
Aide-Opérateur de relève	366.00	388.00	406.00	418.00	428.00
Opérateur	373.00	395.00	413.00	425.00	435.00
Préposé à l'entretien préventif	9.54	10.10	10.55	10.87	11.12

SERVICE DU PERSONNEL
83-03-03

EXPLICATIONS DU TABLEAU DES SALAIRES:

1- A partir du salaire corrigé du 31 décembre 1982, il y aura au 1er janvier 1983, une augmentation de 5.91% de consentie.

2- Au 1er janvier 1984, une augmentation de 3% plus 0.15 cents/l'heure sera en vigueur.

3- Au 1er juillet 1984, un autre 3% sera versé.

4- Au 1er septembre 1984, un montant de 0.25 cents/l'heure sera attibué aux hommes de métiers, aux employés de l'U.T.E. et aussi aux chefs d'équipe.

N.B.: Le rétroactif qui sera versé au plus tard le 31 mars 1983, portera sur toutes les heures comptabilisées (incluant): temps supplémentaire, les fêtes, les congés de maladie, etc.

ANNEXE "D"

Classification des véhicules pour fins de rémunération des opérateurs et des chauffeurs.

Véhicule ou équipement	Classification					
	Véhicules motorisés "A"	Véhicules motorisés "B"	Véhicules motorisés "C"	Véhicules motorisés "D"	Appareils motorisés "A"	Appareils motorisés "B"
Bélier mécanique	X					
Niveleuse	X					
Chargeur 1½ vg^3 et plus (été)	X					
Chargeur 1½ vg^3 et moins(été)			X			
Chargeur pelle rétro	X					
Souffleuse à neige (1 seul opérateur)	X					
Souffleuse à neige (avec 2 opérateurs)						
- opérateur du véhicule			X			
- opérateur de la chute						X
Balai aspirateur						
- lorsqu'utilisé comme balai de rue		X				
- lorsqu'utilisé comme vide-puisards			X			
Balai mécanique		X				
Ecureur d'égout et vide-puisards						
- opérateur du camion et de l'écureur		X				
- aide-opérateur						X
Camion citerne						
- lorsqu'utilisé comme arrosoir de rue		X				
- lorsqu'utilisé comme véhicule de déneigem.			X			

ANNEXE "D" (suite)

Véhicule et équipement	Classification					
	Véhicules motorisés "A"	Véhicules motorisés "B"	Véhicules motorisés "C"	Véhicules motorisés "D"	Appareils motorisés "A"	Appareils motorisés "B"
Rouleau à asphalte		X				
Chasse-neige sur chenilles (Bombardier, etc)			X			
Tracteurs de parcs 30 H.P. et plus			X			
Camions et camionnettes 0 à 11 000 kg PTC				X		
- lorsqu'utilisés avec charrue avant ou affectés au transport de neige			X			
Camions 11 000 kg à 21 700 kg PTC			X			
- lorsqu'utilisés avec charrue avant ou affectés au transport de neige			X			
- lorsqu'utilisés avec épandeur d'abrasif		X				
- lorsqu'utilisés avec charrue sous le véhic.		X				
- lorsqu'utilisés avec aile de côté		X				
Camions 21 700 kg et plus						
- avec ou sans équipement de déneigement		X				
- lorsqu'utilisés avec aile de côté et épandeur d'abrasif		X				
Bouilloire sous pression 150 PSI						X
Appareil à lignes blanches					X	
Dégeleuse d'aqueduc						X

ANNEXE "D" (suite)

L'opérateur du véhicule ou de l'équipement sera rémunéré au taux correspondant à la classification de cet équipement selon ce qui suit:

Véhicules motorisés "A": taux d'opérateur lourd

Véhicules motorisés "B": taux d'opérateur semi-lourd

Véhicules motorisés "C": taux de chauffeur de camion

Véhicules motorisés "D": taux selon la classification de l'employé à l'annexe "C"

Appareils motorisés "A": taux de manoeuvre spécialisé

Appareils motorisés "B": taux de manoeuvre spécialisé

Lettre d'entente

Entre: La Ville de Drummondville,
ci-après désignée "L'EMPLOYEUR",

Et : Le Syndicat des Employés Municipaux de Drummondville,
ci-après désigné "LE SYNDICAT".

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. Par exception à l'alinéa (a) de la disposition 9.08 de la convention collective ci-jointe, lorsqu'un salarié non-inclus dans l'équipe prévue à cet alinéa, dont le conjoint occupe un emploi, établit à la satisfaction de l'employeur, que les deux (2) semaines de vacances (ou les trois (3)), si le salarié a droit à cinq (5) semaines de vacances durant l'année, qu'il devrait prendre au cours de la période du régime de services réduits ne coïncident pas avec des vacances cédulées de son conjoint chez son employeur, tel salarié peut obtenir, en autant que les besoins des services le permettent, un ajournement de ces deux (2) (ou trois (3) semaines selon le cas) des vacances cédulées de son conjoint. Toute demande en vertu des présentes doit être faite par le salarié au plus tard le 1er mai de l'année. Si la demande d'un salarié selon ce qui précède et le choix d'un autre salarié visent la même période et que les besoins des services requièrent la présence de l'un desdits salariés, préférence doit être accordée au salarié possédant le plus d'ancienneté.

2. Advenant que l'employeur, volontairement, abolisse une activité ou un de ses services et en cède l'opération à un autre organisme, l'entente entre l'employeur et tel organisme devra prévoir l'embauchage par ledit organisme, des salariés permanents présentement à l'emploi de la Ville à tel service.

Lettre d'entente (suite)

3. L'ancienneté reconnue au salarié ci-après est comme suit:

Alcide Verville: 1er mars 1967.

Il est entendu que cette ancienneté ne vaut aucunement pour fins de bénéfices de régime de rentes; pour tel régime, seul le service réel de ce salarié à l'emploi de la Ville est reconnu.

4. Tout salarié à l'emploi de la Ville à la date de signature des présentes bénéficie de la rétroactivité à compter du 1er janvier 1983; toute somme due à titre de rétroactivité sera versée au plus tard le 31 mars 1983.

5. Il est convenu que le salarié désigné par l'employeur pour combler le poste de guide devant le souffleur à neige n'occupera cette fonction qu'au maximum de quatre (4) heures de travail consécutif à la fois. Il est toutefois bien entendu que si plus d'un salarié était disponible pour combler cette fonction, l'employeur désignera celui ayant le moins d'ancienneté.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Drummondville, ce 14è jour de mars 1983.

VILLE DE DRUMMONDVILLE

PAR: _____
Maire

_____
Gérant et Directeur Général

SYNDICAT DES EMPLOYES MUNICIPAUX DE DRUMMONDVILLE

PAR: _____
Président

_____

_____

_____

_____

Lettre d'entente

Entre: La Ville de Drummondville
ci-après désignée "L'EMPLOYEUR"

Et : Le Syndicat des Employés Municipaux de Drummondville
Section Cols Bleus
ci-après désigné "LE SYNDICAT"

Les parties conviennent de ce qui suit:

M. Daniel Gill sera reconnu comme salarié permanent à partir du 14 mars 1983 et son ancienneté sera effective à partir de cette date. Il jouira de tous les avantages que lui confère la convention collective signée le 14 mars 1983, mais M. Gill sera sujet à des mises à pied, lorsque ses services ne seront plus requis aux Services Récréatifs et Communautaires.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Drummondville, ce 14e jour de mars 1983.

VILLE DE DRUMMONDVILLE

PAR: _____
Maire

_____
Gérant et Directeur Général

SYNDICAT DES EMPLOYES MUNICIPAUX DE DRUMMONDVILLE

PAR: _____
Président

_____

_____

_____

_____

ANNEXE "E"

LISTE DES EMPLOYES SYNDIQUES - COLS BLANCS.

NOM	FONCTION	CLASSE	DATE D'ENTREE
WATKINS, Thérèse	Secrétaire	C-6	11/48
DESROSIERS, Thérèse	Commis-comptable	C-8	10/08/53
BEAUDOIN, Gérard	Dessinateur	C-6	09/07/55
FAFARD, Armand	Commis de bureau	C-5	01/12/55
BELAND, Nicole	Sténo-Dactylo	C-4	04/05/64
BEAUDOIN, Serge	Commis-comptable	C-8	21/05/64
MORIN, Madeleine	Commis distribution	C-2	07/01/65
VIGNEAULT, Rita	Opér. sur ordinateur	C-6	13/01/65
CLAIR, Odette	Sténo-Dactylo	C-4	24/05/65
REGIS, Charmaine	Secrétaire	C-5	01/08/66
HYLAND, Denise	Sténo-Dactylo	C-4	08/08/66
SMITH, Sylvio	Commis-opérateur	C-8	15/08/66
POLIQUIN, Louise	Animateur Centre Culturel	C-6	24/01/67
CHAGNON, Thérèse	Commis intermédiaire	C-6	02/02/70
PROULX -M. Nicole	Sténo-Dactylo	C-4	04/05/70
BLANCHETTE, Robert	Commis à l'évaluation	C-6	14/07/70
LAUZIERE, Lise	Agent de communication	C-7	28/09/70
RICHER, Yvon	Magasinier	C-7	16/02/71
GUAY, Yves	Contrôleur	C-6	01/08/71
BOISVERT, Francine	Sténo-Dactylo	C-4	06/03/72
JUTRAS, François	Commis de bureau	C-6	23/05/72
CAUX, Lucie	Sténo-Dactylo	C-4	15/01/73
LAFLAMME, Louise	Secrétaire	C-5	08/08/73
DION, Marguerite	Sténo-Dactylo	C-4	10/06/74
GUAY -P., Monique	Secrétaire-dactylo	C-3	08/08/75
ROGER, Jacques	Commis de bureau	C-6	05/01/76
GAGNON, Claudette	Secrétaire-dactylo	C-3	05/02/76
DIONNE, Suzanne	Commis-caissier	C-5	08/09/76
BENOIT, Richard	Inspecteur en bâtiments	C-8	06/10/76
LANGLOIS, François	Commis de bureau	C-6	18/04/77
FONTAINE, Lise	Perforatrice-vérificatrice	C-4	24/08/77
SAVARD, Carole	Bibliotechnicienne	C-5	19/06/78
PROVENCHER, Jean-Guy	Agent technique	C-8	10/07/78
LAROCQUE, Denis	Agent technique	C-8	10/07/78
PAQUIN, Denise	Sténo-Dactylo	C-4	08/09/78
DUBUC, Manon	Prép. activités aquatiques	C-6	30/10/78
CHABOT, François	Technicien en laboratoire	C-8	15/10/79
GAUTHIER, Johanne	Bibliotechnicienne	C-5	01/03/79
JUTRAS, Raymonde	Prép. aux rapports	C-3	13/03/79
PAQUETTE, Line	Secrétaire-dactylo	C-3	08/09/80
LAFLAMME, Raymond	Inspecteur en bâtiments	C-8	18/01/82
GILBERT, Michèle	Secrétaire-réceptionniste	C-3	14/02/83

Ce 24 février 1983

NNEXE "F"

SALAIRES

CLASSE	%	ANNEES	EMBAUCHE	1 AN	2 ANS	3 ANS	4 ANS	5 ANS
C.-1	5.91 3. 3.	83-1-1 84-1-1 84-7-1	251 259 267	263 271 279	275 283 291	286 295 304	299 308 317	315 324 334
C.-2	5.91 3. 3.	83-1-1 84-1-1 84-7-1	265 273 281	276 284 293	288 297 306	299 308 317	315 324 334	327 337 347
C.-3	5.91 3. 3.	83-1-1 84-1-1 84-7-1	280 288 297	291 300 309	304 313 322	316 325 335	328 338 348	343 353 364
C.-4	5.91 3. 3.	83-1-1 84-1-1 84-7-1	297 306 315	308 317 327	320 330 340	333 343 353	344 354 365	357 368 379
C.-5	5.91 3. 3.	83-1-1 84-1-1 84-7-1	316 325 335	327 337 347	339 349 359	352 363 374	362 373 384	375 386 398
C.-6	5.91 3. 3.	83-1-1 84-1-1 84-7-1	334 344 354	345 355 366	357 368 379	369 380 391	381 392 404	395 407 419
C.-7	5.91 3. 3.	83-1-1 84-1-1 84-7-1	353 364 375	364 375 386	375 386 398	387 399 411	402 414 426	415 427 440
C.-8	5.91 3. 3.	83-1-1 84-1-1 84-7-1	372 383 394	383 394 406	395 407 419	409 421 434	422 435 448	435 448 461

SERVICE DU PERSONNEL - 83-02-24

EXPLICATIONS DU TABLEAU DES SALAIRES:

1- A partir du salaire du 31 décembre 1982, une augmentation de 5.91% est consentie.

2- Au 1er janvier 1984, une augmentation de 3% sera en vigueur.

3- Au 1er juillet 1984, un autre 3% sera versé.

N.B.: Le rétroactif qui sera versé au plus tard le 31 mars 1983, portera sur toutes les heures comptabilisées (incluant): temps supplémentaire, les fêtes, les congés de maladie, etc.

Lettre d'entente

Entre: La Ville de Drummondville,
ci-après désignée "L'EMPLOYEUR",

Et : Le Syndicat des Employés Municipaux de Drummondville,
ci-après désigné "LE SYNDICAT".

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. L'ancienneté reconnue à Louise Poliquin est comme suit: 24 janvier 1967. Il est entendu que cette ancienneté ne vaut aucunement pour fins de bénéfices de régime de rentes; pour tel régime, seul le service réel de Louise Poliquin à l'emploi de la Ville est reconnu.

2. Par exception à l'alinéa (a) de la disposition 9.08 de la convention collective ci-jointe, lorsqu'un salarié non inclus dans l'équipe prévue à cet alinéa, dont le conjoint occupe un emploi, établit, à la satisfaction de l'employeur, que les deux (2) semaines de vacances qu'il devrait prendre au cours de la période du régime de services réduits ne coïncident pas avec des vacances cédulées de son conjoint chez son employeur, tel salarié peut obtenir, en autant que les besoins des services le permettent, un ajournement de ces deux (2) semaines de vacances à un temps coïncidant avec des vacances cédulées de son conjoint. Toute demande en vertu des présentes doit être faite par le salarié au plus tard le 1er mai de l'année. Si la demande d'un salarié selon ce qui précède et le choix d'un autre salarié visent la même période et que les besoins des services requièrent la présence de l'un desdits salariés, préférence doit être accordée au salarié possédant le plus d'ancienneté.

3. Advenant que l'employeur, volontairement, abolisse une activité ou un de ses services et en cède l'opération à un autre organisme, l'entente entre l'employeur et tel organisme devra prévoir l'embauchage par ledit organisme, des salariés permanents présentement à l'emploi de la Ville à tel service.

Lettre d'entente (suite)

4. Les salariés suivants bénéficient des primes hebdomadaires ci-après:

Gérard Beaudoin	-	11,00 $
Armand Fafard	-	5,00 $
Madeleine Morin	-	2,00 $

5. En considération de ce qu'elle convient d'utiliser son automobile personnelle pour fins de son travail à l'employeur, la salariée Madame Lise Lauzière Brodeur, bénéficie d'une allocation annuelle de mille dollars (1 000 $) payable en versements mensuels égaux au cours de l'année; il est entendu que s'il y avait absence du travail de Mme Lauzière Brodeur pendant l'entier du mois civil, le versement mensuel pour le mois n'est pas effectué et l'allocation annuelle ci-haut est de fait réduite d'autant.

6. Tout salarié à l'emploi de la Ville à la date de la signature des présentes bénéficie de la rétroactivité à compter du 1er janvier 1983; toute somme due à titre de rétroactivité sera versée au plus tard le 31 mars 1983.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Drummondville, ce 14è jour de mars 1983.

VILLE DE DRUMMONDVILLE

PAR: _____
Maire

_____
Gérant et Directeur Général

SYNDICAT DES EMPLOYES MUNICIPAUX DE DRUMMONDVILLE

PAR: _____
Président

_____

_____

_____

_____