

NOM

NO

05084-9

C.A.E. 9510 NO.CONV. 50849
AFFIL. 6 NB.EMPL. 20
EMP.COUV. 0 ET.GEDG. 98180 20
PERS.VIS.14 NO.ACC. Q15421003
DATE ENR.850311



DÉPÔT

Dépôt N°: 8 4 1 2 1 2 3

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

05084-9

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 15421-03
Date	Signature 84-12-06	Reception 84-12-13	Durée	Du 84-12-06	Au 87-05-01	Nombre de salariés régis par la convention collective 20

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés Municipaux de la Ville de Chapais	<input type="checkbox"/> Déposant Ville de Chapais 145, Boul. Springer Chapais, Qc GOW 1H0
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération de la Métallurgie 8, 5e Avenue Chapais, Qc GOW 1H0 Att: Mad. France Trottier	Région <u>02-01</u> Activité <u>9510 (11)</u> Affiliation <u>CSN (06)</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100 101 102 103 104 105 106 107 108 109 110 111 112 113 114 115 116 117 118 119 120 121 122 123 124 125 126 127 128 129 130 131 132 133 134 135 136 137 138 139 140 141 142 143 144 145 146 147 148 149 150 151 152 153 154 155 156 157 158 159 160 161 162 163 164 165 166 167 168 169 170 171 172 173 174 175 176 177 178 179 180 181 182 183 184 185 186 187 188 189 190 191 192 193 194 195 196 197 198 199 200 201 202 203 204 205 206 207 208 209 210 211 212 213 214 215 216 217 218 219 220 221 222 223 224 225 226 227 228 229 230 231 232 233 234 235 236 237 238 239 240 241 242 243 244 245 246 247 248 249 250 251 252 253 254 255 256 257 258 259 260 261 262 263 264 265 266 267 268 269 270 271 272 273 274 275 276 277 278 279 280 281 282 283 284 285 286 287 288 289 290 291 292 293 294 295 296 297 298 299 300 301 302 303 304 305 306 307 308 309 310 311 312 313 314 315 316 317 318 319 320 321 322 323 324 325 326 327 328 329 330 331 332 333 334 335 336 337 338 339 340 341 342 343 344 345 346 347 348 349 350 351 352 353 354 355 356 357 358 359 360 361 362 363 364 365 366 367 368 369 370 371 372 373 374 375 376 377 378 379 380 381 382 383 384 385 386 387 388 389 390 391 392 393 394 395 396 397 398 399 400 401 402 403 404 405 406 407 408 409 410 411 412 413 414 415 416 417 418 419 420 421 422 423 424 425 426 427 428 429 430 431 432 433 434 435 436 437 438 439 440 441 442 443 444 445 446 447 448 449 450 451 452 453 454 455 456 457 458 459 460 461 462 463 464 465 466 467 468 469 470 471 472 473 474 475 476 477 478 479 480 481 482 483 484 485 486 487 488 489 490 491 492 493 494 495 496 497 498 499 500 501 502 503 504 505 506 507 508 509 510 511 512 513 514 515 516 517 518 519 520 521 522 523 524 525 526 527 528 529 530 531 532 533 534 535 536 537 538 539 540 541 542 543 544 545 546 547 548 549 550 551 552 553 554 555 556 557 558 559 560 561 562 563 564 565 566 567 568 569 570 571 572 573 574 575 576 577 578 579 580 581 582 583 584 585 586 587 588 589 590 591 592 593 594 595 596 597 598 599 600 601 602 603 604 605 606 607 608 609 610 611 612 613 614 615 616 617 618 619 620 621 622 623 624 625 626 627 628 629 630 631 632 633 634 635 636 637 638 639 640 641 642 643 644 645 646 647 648 649 650 651 652 653 654 655 656 657 658 659 660 661 662 663 664 665 666 667 668 669 670 671 672 673 674 675 676 677 678 679 680 681 682 683 684 685 686 687 688 689 690 691 692 693 694 695 696 697 698 699 700 701 702 703 704 705 706 707 708 709 710 711 712 713 714 715 716 717 718 719 720 721 722 723 724 725 726 727 728 729 730 731 732 733 734 735 736 737 738 739 740 741 742 743 744 745 746 747 748 749 750 751 752 753 754 755 756 757 758 759 760 761 762 763 764 765 766 767 768 769 770 771 772 773 774 775 776 777 778 779 780 781 782 783 784 785 786 787 788 789 790 791 792 793 794 795 796 797 798 799 800 801 802 803 804 805 806 807 808 809 810 811 812 813 814 815 816 817 818 819 820 821 822 823 824 825 826 827 828 829 830 831 832 833 834 835 836 837 838 839 840 841 842 843 844 845 846 847 848 849 850 851 852 853 854 855 856 857 858 859 860 861 862 863 864 865 866 867 868 869 870 871 872 873 874 875 876 877 878 879 880 881 882 883 884 885 886 887 888 889 890 891 892 893 894 895 896 897 898 899 900 901 902 903 904 905 906 907 908 909 910 911 912 913 914 915 916 917 918 919 920 921 922 923 924 925 926 927 928 929 930 931 932 933 934 935 936 937 938 939 940 941 942 943 944 945 946 947 948 949 950 951 952 953 954 955 956 957 958 959 960 961 962 963 964 965 966 967 968 969 970 971 972 973 974 975 976 977 978 979 980 981 982 983 984 985 986 987 988 989 990 991 992 993 994 995 996 997 998 999 1000 1001 1002 1003 1004 1005 1006 1007 1008 1009 1010 1011 1012 1013 1014 1015 1016 1017 1018 1019 1020 1021 1022 1023 1024 1025 1026 1027 1028 1029 1030 1031 1032 1033 1034 1035 1036 1037 1038 1039 1040 1041 1042 1043 1044 1045 1046 1047 1048 1049 1050 1051 1052 1053 1054 1055 1056 1057 1058 1059 1060 1061 1062 1063 1064 1065 1066 1067 1068 1069 1070 1071 1072 1073 1074 1075 1076 1077 1078 1079 1080 1081 1082 1083 1084 1085 1086 1087 1088 1089 1090 1091 1092 1093 1094 1095 1096 1097 1098 1099 1100 1101 1102 1103 1104 1105 1106 1107 1108 1109 1110 1111 1112 1113 1114 1115 1116 1117 1118 1119 1120 1121 1122 1123 1124 1125 1126 1127 1128 1129 1130 1131 1132 1133 1134 1135 1136

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE :

LA VILLE DE CHAPAIS

ET :

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

84 DEC 13 13:58

TABLE DES MATIERES

ARTICLE	SUJET	PAGE
I	Définition des termes	1
II	Reconnaissance syndicale	1
III	But de la convention	2
IV	Droit de gérance	2
V	Régime syndical	3
VI	Absences syndicales	3
VII	Sous-Contrat	4
VIII	Sécurité-Santé au travail	5
IX	Discrimination ou non discrimination	7
X	Semaine et heures de travail	8
XI	Temps supplémentaire	9
XII	Fêtes chômées et payées	11
XIII	Droit aux vacances et rémunération	12
XIV	Congés sociaux	13
XV	Assurance-salaire en cas de maladie, d'accident non industriel et d'invalidité	14
XVI	Salaires et classifications	15
XVII	Paie des salariés	15
XVIII	Mutation temporaire et permanente	16
XIX	Ancienneté	16
XX	Dispositions générales	17
XXI	Postes vacants	17
XXII	Période de repos	19
XXIII	Procédure de règlement des griefs	19

TABLE DES MATIERES

ARTICLE	SUJET	PAGE
XXIV	Arbitrage	22
XXV	Annexes	23
XXVI	Mesures disciplinaires	23
XXVII	Changements techniques et autres	24
XXVIII	Rétroactivité	24
XXIX	Durée de la convention	24
XXX	Cotisation	24
LETTRE D'ENTENTE NO.1		26
LETTRE D'ENTENTE NO.2		28
LETTRE D'ENTENTE NO.3		29
LETTRE D'ENTENTE NO.4		30
ANNEXE"A"	Salaire et classifications salariés bureau	31
ANNEXE"A"	Salaire et classifications salariés manuels	31
ANNEXE"B"	Indemnité du coût de la vie (I.D.C.V.)	32

ARTICLE 1

DEFINITION DES TERMES

- 1.01 SALARIE: Désigne toute personne qui travaille pour l'Employeur moyennant rémunération et qui est visée par le certificat d'accréditation.
- 1.02 SALARIE REGULIER TEMPS COMPLET: Signifie et comprend tout salarié ayant terminé sa période de probation de soixante (60) jours travaillés et dont l'horaire de travail est de quarante (40) heures/semaine pour les salariés manuels et le préposé à la piscine, et de trente-deux heures et demie (32.5) semaine pour les salariés de bureau.
- 1.03 SALARIE REGULIER TEMPS PARTIEL: Signifie et comprend tout salarié ayant terminé sa période de probation de soixante (60) jours travaillés et dont l'horaire de travail est inférieur à quarante (40) heures/semaine pour les salariés manuels et le préposé à la piscine, et de trente-deux heures et demie (32.5) semaine pour les salariés de bureau.
- 1.04 SALARIE A L'ESSAI: Signifie tout salarié qui n'a pas complété sa période de probation de soixante (60) jours travaillés.
- 1.05 SALARIE DE BUREAU: Signifie et comprend tout salarié préposé à une tâche administrative pour l'Employeur.
- 1.06 SALARIE MANUEL ET DE PISCINE: Signifie et comprend tout salarié requis pour le fonctionnement normal, ordinaire et ininterrompu des services réguliers assurés par l'Employeur.
- 1.07 Partout où l'on emploie le genre masculin dans cette convention, il signifie et comprend le genre féminin si le contexte s'y applique.

ARTICLE 11

RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul et exclusif négociateur et mandataire pour les salariés de la Ville de Chapais, tel que décrit dans le certificat d'accréditation émis en date du 9 novembre 1979. Il est convenu qu'en cas de différend sur le statut d'un salarié en regard de l'accréditation du Syndicat, le cas est référé au Ministère du travail et de la main d'oeuvre.

- 2.02 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention entre un salarié régi par la convention collective et l'Employeur n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.
- 2.03 Sauf en cas d'urgence majeure ou pour assister un salarié en difficulté dans son travail ou pour fins d'entraînement ou d'apprentissage, toutes personnes exclues de l'unité de négociation ne peuvent exécuter ou effectuer en partie ou en entier un travail normalement accompli par les salariés de l'unité de négociation.
- 2.04 Les dispositions de la présente convention doivent être lues et interprétées dans leur ensemble.
- 2.05 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention est nulle en regard des dispositions de la loi, les autres clauses de la convention ne sont d'aucune manière affectées par cette nullité.
- 2.06 A moins d'une stipulation expresse ou contraire dans la présente convention, les salariés conservent tous les privilèges, avantages et droits acquis individuels ou collectifs, soit en vertu de l'usage ou de la coutume.

ARTICLE 111

BUT DE LA CONVENTION

- 3.01 Le but de la convention est d'assurer les meilleures conditions de travail possibles aux salariés ainsi que leur santé et leur bien-être et de faciliter un règlement équitable des problèmes qui peuvent survenir entre l'Employeur et les salariés visés par les présentes.
- 3.02 Aucun salarié ne doit recevoir de directives de plus d'un seul supérieur du département concerné.

ARTICLE 1V

DROIT DE GERANCE

- 4.01 Le Syndicat reconnaît le droit à l'Employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, de façon compatible avec les dispositions de la présente convention et les stipulations de la loi.

- 4.02 La convention collective prévaut sur tout règlement de régie interne de l'Employeur lorsqu'il y a contradiction entre la convention et tel règlement.

ARTICLE V

REGIME SYNDICAL

- 5.01 Tout salarié doit, comme condition de son emploi, devenir et demeurer membre du Syndicat pour la durée de la présente convention.
- 5.02 Tout nouveau salarié embauché après la date de la signature de la présente, doit comme condition d'embauchage et du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat et en demeurer membre pour la durée de la présente.
- 5.03 L'Employeur s'engage à fournir mensuellement au Syndicat la liste des nouveaux salariés ainsi engagés.
- 5.04 L'Employeur s'engage à déduire de la paie de chaque salarié la cotisation syndicale telle que fixée par le Syndicat. L'Employeur effectue ces déductions et en fait mensuellement remise intégrale au Syndicat au plus tard le quinze (15) de chaque mois suivant.
- 5.05 Avec chaque remise, l'Employeur fournit en quatre (4) copies un état détaillé de la perception comprenant:
- le nom du salarié
 - le salaire total pour la période
 - la période de paie concernée
 - le montant de la cotisation
- 5.06 Pour fins d'impôt, l'Employeur doit mentionner sur les états de la rémunération T4 et Relevé, le montant versé par les salariés pour les cotisations syndicales.
- 5.07 Le Syndicat a le droit d'afficher dans les départements concernés, sur les tableaux existants et fournis par l'Employeur, les avis de convocation à ses assemblées et/ou tout autre avis de nature syndicale qui ne doivent toutefois pas porter préjudice à l'Employeur.

ARTICLE VI

ABSENCES SYNDICALES

- 6.01 A l'occasion de la négociation, de la conciliation ou de la médiation, trois (3) membres du Comité de négociation désignés par le Syndicat, peuvent s'absenter de leur travail pour la période de temps requise, sans perte de salaire et de bénéfices prévus à la convention collective.

Le Syndicat avise l'Employeur par écrit du nom des membres du Comité de négociation ainsi que du nom des membres du Comité de griefs, à défaut de quoi l'Employeur n'est pas tenu de les reconnaître comme tel.

- 6.02 Le Syndicat peut disposer chaque année d'un maximum de vingt (20) jours de congés pour ses activités syndicales officielles, telles que congrès. Dix (10) de ces congés sont sans perte de salaire et de bénéfices prévus à la convention collective, et ce, avec un préavis de cinq (5) jours et/ou de vingt-quatre (24) heures pour raisons majeures.

- 6.03 L'Employeur convient d'accorder un congé sans solde à pas plus d'un (1) salarié à la fois pour vaquer à des fonctions syndicales à l'extérieur de son emploi, avec un préavis de deux (2) semaines.

Tout congé sans solde ne peut excéder six (6) mois et si le salarié n'est pas de retour au travail sur son ancien poste à la date prévue, il est réputé démissionnaire.

- 6.04 L'ancienneté du salarié s'accumule comme s'il est au travail. Le salarié peut revenir au travail sur préavis de deux (2) semaines et à son retour reprend son ancien poste ou un poste équivalent, sujet aux règles de la convention collective quant aux déplacements qui peuvent résulter de ce retour.

- 6.05 Les représentants du Syndicat d'un maximum de deux (2) salariés, le ou les intéressés et les témoins à un arbitrage sont libérés sans perte de salaire, pour les fins de l'arbitrage régi par la présente convention collective.

- 6.06 Les horaires de travail des salariés libérés pour activités syndicales et ceux de leurs remplaçants ne sont en aucune façon modifiés du fait desdites libérations, à moins d'entente entre les parties.

- 6.07 Dans le présent article, l'expression sans perte de salaire veut dire que le salarié libéré reçoit la même rémunération que celle qu'il reçoit lorsqu'il est au travail et qu'aux fins de la présente convention, le temps de libération sans perte de salaire équivaut à du travail.

ARTICLE VI1

SOUS-CONTRAT

- 7.01 La politique de l'Employeur est que le travail fait par ses salariés n'est pas normalement donné à contrat à d'autres. S'il devient nécessaire à l'Employeur de donner du travail à contrat, aucun salarié ayant terminé sa période de probation n'est mis à pied, voit son emploi terminé ou son taux de salaire diminué à cause d'un tel contrat.
- 7.02 Lorsqu'un projet gouvernemental du genre Canada au Travail, projet d'initiative locale ou autres projets du même genre comportant des activités ou fonctions couvertes par la convention collective, tel projet ne doit pas avoir pour effet d'occasionner directement ou indirectement la mise à pied d'un ou plusieurs salariés ou d'empêcher le rappel au travail ou d'entraîner des diminutions d'heures de travail.
- 7.03 Lorsqu'un projet gouvernemental du genre Canada au Travail, projet d'initiative locale ou autres projets du même genre comportant des activités ou fonctions couvertes par la convention collective, il doit y avoir entente entre l'Employeur et le Syndicat concernant ces activités ou fonctions avant que le ou les projets débutent.
- 7.04 Les deux parties sont d'accord à ce qu'il y ait l'établissement de tels projets, mais à la condition que le travail qui doit y être effectué soit tout d'abord offert aux salariés manuels à temps partiel quarante (40) heures/semaine et aux salariés de bureau trente-deux heures et demie (32.5) semaine.

ARTICLE VIII

SECURITE-SANTE AU TRAVAIL

- 8.01 L'Employeur doit prendre tous les moyens pour assurer le bien-être, la santé et la sécurité des salariés en tout temps sur les lieux de travail et les informer des risques inhérents à leur travail. Les salariés sont tenus d'observer les normes et règlements de santé et sécurité au travail en vigueur.
- 8.02 L'Employeur s'engage à respecter comme base minimum de conditions de sécurité-santé au travail, les lois et règlements en vigueur dans la province de Québec qui deviennent parties intégrantes de cette convention collective.
- 8.03 a) Tout salarié, ou groupe de salariés exposés à un même danger pour des motifs raisonnables, peut refuser un travail si ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou intégrité physique.
- b) Advenant l'exercice de ce droit, l'Employeur doit établir à la satisfaction du salarié ou des salariés et du Syndicat, l'absence ou l'élimination du danger, avant que le travail ne reprenne.

- 8.03 c) Aucune perte de droits, de bénéfices, de salaire, de revenus et aucune mise à pied ou mesure disciplinaire ne peut résulter de l'exercice de ce droit.
- 8.04 a) En tout temps, sur demande du Syndicat, l'Employeur rencontre les représentants du Syndicat d'un maximum de deux (2) salariés et négocie avec eux toutes revendications sur tous sujets relatifs à la sécurité et à la santé.
- b) Ces rencontres ont lieu normalement durant les heures de travail ou pour des cas d'urgence, en dehors des jours normaux de travail. Pendant ces rencontres, les représentants du Syndicat ne subissent aucune perte de droits, de bénéfices, de salaire, de revenus, etc..., auxquels ils ont droit en vertu de la convention collective.
- c) Le délégué de département ou tout autre représentant du Syndicat peut, après avoir avisé l'Employeur ou son représentant, enquêter partout, en tout temps, indépendamment de l'Employeur, sur tous sujets relatifs à la sécurité et à la santé au travail, en utilisant tous les appareils de mesure qu'il juge nécessaire.
- 8.05 Toute inspection et enquête par un inspecteur de la CSST ou autre organisme gouvernemental s'effectue en présence d'un représentant nommé par le Syndicat. L'Employeur remet au Syndicat une copie de tous les rapports de ces inspections et enquêtes, aussitôt qu'ils lui sont remis.
- 8.06 L'Employeur ne peut exiger d'un salarié qu'il travaille seul dans un endroit dangereux.
- 8.07 Une fois que l'état de santé du salarié accidenté ou atteint d'une maladie du travail est reconnu comme étant normal par le médecin de la CSST, il réintègre les fonctions qu'il occupait avant l'accident ou la maladie dans les délais prescrits par le médecin.
- 8.08 Dans les cas d'accidents au travail, l'Employeur s'engage à donner les premiers soins au blessé dans la mesure de sa compétence, à le faire transporter à ses frais à l'hôpital ou chez le médecin et à le payer pour la balance de sa journée de travail.
- 8.09 Tout salarié qui subit un accident durant ses heures de travail doit en aviser immédiatement son supérieur immédiat et remplir une déclaration d'accident et la faire contresigner par son supérieur immédiat. Le contremaître doit remettre une copie au salarié. De plus l'Employeur en fait parvenir une copie au Syndicat.
- 8.10 L'Employeur s'engage à rédiger le jour même de l'accident ou de la maladie du travail, la déclaration à la CSST et en remettre copie au salarié concerné et au Syndicat.

- 8.11 Aucune perte d'ancienneté, de bénéfices présents et futurs prescrits par la convention collective et aucune mise à pied ou congédiement ne peut résulter d'un accident ou d'une maladie du travail, en autant que l'accident ne résulte pas d'une négligence flagrante ou mauvaise foi du salarié.
- 8.12 Pour tout salarié accidenté ou atteint d'une maladie du travail, qui s'absente à cause de son état de santé, l'Employeur s'engage à verser environ l'équivalent du montant qui doit être versé par la CSST ou l'assurance-salaire. De plus il est convenu qu'un tel salarié s'engage à remettre à l'Employeur la compensation pour absence au travail reçue de la CSST et/ou de l'assurance-salaire qui lui est ainsi avancée par l'Employeur.
- 8.13 L'Employeur s'engage à dédommager pleinement tout salarié pour tous frais encourus et non remboursés par une tierce partie, suite à un accident survenu à l'occasion du travail.
- 8.14 Tout examen médical exigé par l'Employeur s'effectue chez un médecin choisi par le salarié durant les heures normales de travail, et ce, sans perte de salaire. Tous les frais encourus par ces examens sont à la charge de l'Employeur. L'Employeur peut en tout temps faire examiner à ses frais et par un médecin de son choix le salarié concerné.
- 8.15 L'Employeur fournit et entretient à tous les salariés réguliers les vêtements, outils ou articles appropriés et nécessaires pour l'exercice de leur travail.

Entre autres, l'Employeur fournit et entretient:

1.- Au mécanicien et aux salariés réguliers appelés à travailler dans l'eau, la pluie, la boue, la neige ou le froid et aux salariés qui guident la souffleuse: l'uniforme approprié, les mitaines de cuir et les mitaines de laine.

2.- A tous les salariés réguliers dont le travail le justifie, des salopettes, un casque de sécurité et une paire de bottes d'été et d'hiver et remplacés lorsque jugé nécessaire.

3.- Tout vêtement, outils ou articles appropriés fournis gratuitement aux salariés sont et demeurent la propriété de l'Employeur, peu importe leur état.

4.- Le port du casque de sécurité est obligatoire en tout temps et en tout lieu, sauf dans les bureaux administratifs.

ARTICLE 1X

DISCRIMINATION OU NON DISCRIMINATION

- 9.01 L'Employeur n'exerce ni directement, ni indirectement de contraintes, menaces, discrimination ou distinctions injustes contre un salarié à cause entre autres de sa race, de son origine ethnique, de sa nationalité, de ses croyances, de son sexe, de son orientation sexuelle, d'un handicap physique, de ses opinions, de ses actions ou orientations politiques, de son statut syndical, de sa langue ou de l'exercice d'un droit ou de l'accomplissement d'une obligation que lui reconnaît ou impose la présente convention collective ou la loi.

ARTICLE X

SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

- 10.01 A moins de raisons hors du contrôle de l'Employeur, la semaine régulière de travail pour les salariés manuels est de quarante (40) heures minimum, du lundi au vendredi inclusivement de 8h00 à 17h00 du 1er octobre à la dernière journée d'avril et durant la période du 1er mai à la dernière journée de septembre, l'horaire de travail est de 7h00 à 16h00 avec une heure pour le repas du midi.
- 10.02 La semaine régulière de travail pour les salariés de bureau est de trente-deux heures et demie (32,5) par semaine, du lundi au vendredi inclusivement de 9h00 à 17h00 du 1er octobre à la dernière journée d'avril et durant la période du 1er mai à la dernière journée de septembre, l'horaire de travail est de 9h00 à 16h30 avec une heure et demie (1,5) pour le repas du midi.
- 10.03 Les heures de travail du concierge sont réparties du lundi au vendredi et le concierge est garanti d'un minimum de trente (30) heures par semaine selon les besoins et les exigences particulières. Le temps supplémentaire s'applique après quarante (40) heures selon l'article XI.
- 10.04 Un salarié qui se présente à l'ouvrage pour sa journée de travail et qui n'a pas été averti de ne pas se présenter, reçoit trois (3) heures à son taux normal de salaire, sauf dans les cas de force majeure.
- 10.05 Lorsqu'il y a une ou des activités à l'aréna et que la présence d'une personne est requise au guichet, ce travail est offert au préposé au guichet à l'emploi de l'Employeur jusqu'à concurrence de huit (8) heures par jour.
- 10.06 L'horaire de travail du salarié de la RAAQ est le suivant:
- | | | | |
|----------|---|---------------|---------------|
| Lundi | : | 13h30 à 17h00 | |
| Mardi | : | 13h30 à 17h00 | |
| Mercredi | : | 13h30 à 17h00 | |
| Jeudi | : | 13h30 à 16h30 | 18h00 à 21h00 |
| Vendredi | : | 13h30 à 17h00 | |
- 10.07 Le préposé à l'aréna est assuré de deux jours consécutifs de congé par semaine dont une fin de semaine sur deux.

ARTICLE XI

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 11.01 a) Le temps supplémentaire est rémunéré de la façon suivante. Au taux du salaire horaire et demi du salarié concerné pour les quatre (4) premières heures de travail effectuées en surplus de sa journée normale de travail. Et pour le temps travaillé au-delà de douze (12) heures de sa journée de travail par période de vingt-quatre heures, temps double le salaire horaire du salarié concerné.
- 11.01 b) Les salariés qui doivent travailler le dimanche sont rémunérés au taux horaire double du salarié concerné sauf ceux qui sont normalement cédulés.
- c) Tout travail supplémentaire en excédant de quinze (15) minutes et moins de trente (30) minutes est calculé comme l'équivalent d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$) de travail et tout travail supplémentaire en excédant de trente (30) minutes et moins de soixante (60) minutes est calculé comme l'équivalent d'une (1) heure.
- d) Malgré ce qui précède plus haut, le salarié peut-être rémunéré en temps pour le temps supplémentaire effectué. Le salarié qui choisit de recevoir l'équivalent en temps peut accumuler un maximum de cent vingt (120) heures par année. Avant de prendre en congé le temps ainsi accumulé, le salarié doit s'entendre avec son supérieur immédiat quant au moment pour prendre son ou ses congés. En tout temps, un salarié peut demander d'être payé en argent pour le temps accumulé.
- 11.01 e) Tout travail autorisé et/ou requis sur une première journée de congé cédulé sera payé à temps et demie et sur la deuxième journée de congé cédulé sera payé à temps double.
- 11.02 a) Tout travail autorisé et/ou requis, accompli les jours de congés mentionnés à l'article XII est payé à deux fois le taux horaire régulier du salarié concerné, en plus de la paie du congé à laquelle il peut avoir droit selon les dispositions de l'article XII.
- b) Le temps supplémentaire pour les salariés de bureau débute après six heures et demie (6.5) dans la journée normale de travail.
- 11.03 Un salarié rappelé au travail en dehors de son travail programmé doit être payé l'équivalent de trois (3) heures à temps simple s'il travaille trois (3) heures ou moins. Toutefois, si les heures travaillées, calculées à taux de surtemps lui donnent plus de trois (3) heures à temps simple, le montant le plus élevé lui est payé. Tout travail excédant en durée la période de trois (3) heures mentionnée lui est payé au taux de surtemps.

- 11.04 Sur demande expresse du supérieur immédiat, un salarié requis de travailler en temps supplémentaire pour plus d'une (1) heure de travail immédiatement après sa journée de travail a droit à un repas d'une valeur de cinq dollars (5\$) et trente (30) minutes payées pour le prendre. Il en est de même à tous les quatre (4) heures.
- 11.05 Le temps supplémentaire est réparti entre tous les salariés d'un même département.
- 11.06 La base de calcul du temps supplémentaire pour les salariés payés à la semaine est établie par la division du salaire de base d'une semaine par les heures totales normales de travail d'une semaine.
- 11.07 Le temps supplémentaire est toujours offert au salarié qui en a le moins accumulé, à moins qu'il ne puisse effectuer le travail pour lequel ce temps supplémentaire est requis.
- 11.08 Pour assurer une distribution équitable du travail en temps supplémentaire, une liste par département de tous les salariés ayant effectué du temps supplémentaire et des totaux est affichée à tous les trente (30) jours.
- 11.09 Une copie de ces listes sont postées simultanément au Syndicat, par courrier, ainsi qu'à chaque fois que ces listes sont refaites.
- 11.10 Le temps supplémentaire effectué par un salarié est inscrit sur la liste au nom dudit salarié dans les sept (7) jours qui suivent ledit temps effectué.
- 11.11 Si un salarié refuse de faire du travail supplémentaire, le temps ainsi refusé est inscrit comme temps supplémentaire fait sur la liste et est considéré dans le calcul relatif à la répartition du temps supplémentaire.

ARTICLE XII

FETES CHOMEES ET PAYEES

12.01 a) Les salariés régis par la présente convention ont droit à chaque année, avec plein salaire, aux jours fériés suivants ou tous autres devant les remplacer:

- Le Jour de l'An
- Le Lendemain du Jour de l'An
- Le Lundi de Pâques
- La Fêtes des Travailleurs (1er mai)
- La Fête Nationale des Québécois
- La Fête de la Reine
- La Confédération
- Le Congé du mois d'août
- La Fête du Travail
- L'Action de Grâces
- La Veille de Noël
- Le Jour de Noël
- Le Lendemain de Noël
- La Veille du Jour de l'An
- La Fête anniversaire du salarié doit être prise dans la semaine de l'anniversaire.

b) Les congés fériés ci-dessus s'appliquent aux salariés de bureau. Il est entendu de plus que pour la période du 23 décembre au soir au 3 janvier matin est congé payé pour ces salariés.

En plus des jours fériés ci-haut mentionnés, les salariés bénéficient d'un jour de congé flottant qui doit être pris par le salarié à la date de son choix.

12.01 c) Le salarié reçoit la rémunération équivalente à celle qu'il aurait normalement reçue s'il était au travail.

Il y aura suspension des activités entre Noël et le Jour de l'An pour les salariés de la piscine sur la même base que les salariés du bureau.

12.02 Si un de ces jours coïncide avec des vacances annuelles payées, le salarié a droit de prendre une journée additionnelle de congé qui est fixée après entente entre l'Employeur et le Syndicat.

12.03 Lorsqu'un jour férié coïncide avec une journée non ouvrable, il est reporté la veille ou le lendemain, après entente entre l'Employeur et le Syndicat.

12.04 a) Pour bénéficier des fêtes chômées et payées, le salarié doit être à l'emploi de la Ville depuis plus de trente (30) jours avant la fête chômée.

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

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

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

ARTICLE XI11

DROIT AUX VACANCES ET REMUNERATION

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

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

3.- Après deux (2) ans de service et moins de cinq (5) ans, trois (3) semaines payées à sept pour cent (7%) du salaire gagné durant la période de service donnant droit aux vacances.

- 13.01 4.- Plus de cinq (5) ans de service, quatre (4) semaines payées à neuf pour cent (9%) du salaire gagné durant la période de service donnant droit aux vacances.
- 13.02 La durée de service continu qui sert de base pour établir les vacances payées auxquelles un salarié a droit est compilée à partir de l'année fiscale précédente, soit de janvier à décembre inclusivement.
- 13.03 Les périodes de vacances sont déterminées par l'Employeur en tenant compte du choix exprimé par ordre d'ancienneté et des exigences du travail. Le choix des salariés est signifié à l'Employeur entre le 15 mars et le 15 avril de chaque année.
- 13.04 Les dates de vacances ne peuvent être changées qu'après entente entre l'Employeur et le salarié concerné, pourvu que les changements n'affectent en rien les vacances déjà choisies des autres salariés.
- 13.05 Le salarié victime d'un accident ou d'une maladie et non guéri avant le début de la période choisie pour ses vacances peut les prendre à une autre date décidée entre lui et son chef de département, et ce, en se conformant aux exigences de l'article 13.04.
- 13.06 Si un salarié quitte son emploi ou est congédié avant la période choisie pour ses vacances, il a droit à une indemnité de départ équivalente aux vacances payées qu'il a gagnées jusqu'à telle époque proportionnellement aux normes stipulées dans la convention.

ARTICLE XLV

CONGES SOCIAUX

- 14.01 a) Tout salarié bénéficie d'un congé payé pour les périodes de temps prévues dans les cas suivants:
- 1.- A l'occasion du décès du conjoint, du père, de la mère, du frère, de la soeur, de l'enfant, de la belle-mère, du beau-père, de la belle-soeur, du beau-frère d'un salarié: cinq (5) jours dont le jour des funérailles.
 - 2.- A l'occasion du décès des grands-parents: Un (1) jour.
 - 3.- A l'occasion de la naissance de son enfant, ou de l'adoption d'un enfant par un salarié, du mariage d'un enfant du salarié: Un (1) jour.
 - 4.- A l'occasion de son mariage ainsi que de son divorce: Cinq (5) jours de calendrier.
 - 5.- A l'occasion du décès d'un salarié: Le jour des funérailles.

14.01 b) Tout salarié temps partiel qui justifie d'une moyenne de douze (12) heures de travail par semaine dans le mois précédent une des absences motivées à 14.01 a), a droit aux bénéfices et paiement de ces absences. Les bénéfices et le paiement sont payés sur la base de celle des quatre (4) semaines précédentes où il y a le plus d'heures travaillées.

c) Tout salarié temps partiel qui ne justifie pas d'une moyenne de douze (12) heures de travail par semaine dans le mois précédent une des absences motivées à 14.01 a), bénéficie de ces absences s'il le désire, le tout sans rémunération.

d) Le salarié reçoit la rémunération équivalente à celle qu'il aurait reçue normalement s'il était au travail.

14.02 Le salarié doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ. Sur demande de l'Employeur, le salarié concerné doit fournir la preuve ou l'attestation des faits donnant droit aux absences précitées.

14.03 S'il y a mortalité tel que décrit à l'article 14.01, pendant les vacances d'un salarié, il peut prolonger ses vacances par le nombre de jours auxquels il a droit.

14.04 CONGE DE MATERNITE

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

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

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

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

5.- Le ou la remplaçante n'est pas assujetti(e) aux dispositions de la présente convention, sauf pour ce qui a trait au salaire, aux heures de travail, à la retenue syndicale et au temps supplémentaire, sauf pour le salarié qui a déjà le statut du salarié régulier.

6.- La salariée qui accouche d'un enfant mort né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, a également droit à ce congé maternité et des bénéfices prévus au paragraphe "4".

ARTICLE XV

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

- 15.01 Dans les cas de maladie ou d'accident, autres que ceux prévus dans la loi des accidents du travail (S.R.Q. 1941, chapitre 160), le salarié a droit à une indemnité de salaire pour une durée déterminée selon l'assurance-groupe en vigueur de l'Employeur.
- 15.02 L'Employeur convient de défrayer le coût de l'assurance-groupe en vigueur lors de la signature de la convention et aucune modification ne peut y être apportée sans l'accord écrit des deux parties Syndicat et Employeur.
- 15.03 a) L'Employeur convient d'accorder aux salariés réguliers de bureau, douze (12) congés maladie par année et aux salariés réguliers manuels, neuf (9) congés maladie. Un congé maladie de plus est accordé aux salariés manuels au 1er mai 1985 et deux (2) congés maladie de plus aux salariés manuels au 1er mai 1986.
- b) Le salarié temps partiel qui justifie de quarante-huit (48) heures de travail dans un mois, bénéficie d'un crédit d'un (1) congé maladie jusqu'au maximum prévu à l'article 15.03 a).
- c) Le salarié reçoit la rémunération équivalente à celle qu'il aurait normalement reçue s'il était au travail.
- 15.04 Les jours non utilisés à la fin de l'année concernée sont payés à raison de cent pour cent (100%) du salaire en vigueur, et payables dans la semaine qui précède le congé de Noël.

ARTICLE XVI

SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

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

ARTICLE XVII

PAIE DES SALAIRES

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

ARTICLE XV111

MUTATION TEMPORAIRE OU PERMANENTE

- 18.01 Le salarié appelé à exercer temporairement une fonction régie par le certificat de reconnaissance, autre que son occupation régulière, reçoit pour tout le temps de l'accomplissement de ce travail temporaire, le salaire fixé pour celle des deux (2) fonctions qui est la mieux rémunérée.
- 18.02 Aucun salarié ne subit de réduction de salaire à la suite d'un transfert ou d'un déplacement exigé par l'Employeur.
- 18.03 Tout salarié requis de remplacer temporairement son contremaître ou son supérieur immédiat est payé au taux de salaire de ce dernier, et aux mêmes conditions de travail.

ARTICLE XLIX

ANCIENNETE

- 19.01 a) Pour acquérir le droit d'ancienneté, tout salarié doit se conformer à l'article 1.00 des présentes. Lorsqu'il a complété cette période de probation, l'ancienneté rétroagit à la date de son embauchage.
- b) Si l'Employeur congédie un salarié à l'essai parce que non satisfait de son travail, ce dernier n'a pas droit de recours en vertu de la procédure des griefs.
- c) Mille deux cents (1200) heures de travail sur une période de douze (12) mois, à partir de la date d'embauche, équivaut à un an d'ancienneté pour les salariés réguliers à temps partiel.
- 19.02 L'ancienneté d'un salarié est égale à la durée de ses services pour l'Employeur.
- 19.03 Un salarié perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:
- 1.- Lorsqu'il quitte volontairement son emploi.
 - 2.- Lorsqu'il est congédié pour juste cause.
 - 3.- Refus ou négligence du salarié mis à pied d'accepter de reprendre le travail à la suite d'un rappel sans excuse valable, par courrier recommandé, à la dernière adresse connue au dossier du salarié, avec un délai de dix (10) jours de calendrier. Une copie au salarié doit être remise au Syndicat.
 - 4.- Mise à pied excédant vingt-quatre (24) mois.

- 19.03 5.- Absence pour maladie ou accident après vingt-quatre (24) mois.
6.- Lorsqu'il se qualifie pour des prestations d'incapacité totale permanente.
- 19.04 L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat dans les trente (30) jours qui suivent la date de la signature de la présente convention, une liste indiquant l'ordre d'ancienneté, la fonction, le salaire de chaque salarié régi par les présentes.
- 19.05 Cette liste est mise à jour par la suite deux (2) fois l'an sur demande du Syndicat.
- 19.06 Un salarié ne perd pas ses droits à l'ancienneté lorsqu'il poursuit des cours de perfectionnement recommandés par l'Employeur.
- 19.07 Un salarié qui s'absente de son travail conformément à l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ne perd aucun de ses droits d'ancienneté déjà acquis et celle-ci continue de s'accumuler comme si le salarié est au travail sous réserve de l'article 19.03.
- 19.08 Pourvu que le salarié qui reste au service de l'Employeur soit en mesure d'accomplir les exigences de l'emploi, les salariés sont mis à pied dans l'ordre suivant en commençant par celui qui a le moins d'ancienneté.
- a) Partiel, plein temps.
- b) Le salarié qui est mis à pied le dernier est rappelé le premier, dans l'ordre inverse de celui prévu au paragraphe précédant, à condition qu'il soit en mesure de remplir les exigences de l'emploi.

ARTICLE XX

DISPOSITIONS GENERALES

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

ARTICLE XXI

POSTES VACANTS

- 21.01 Chaque fois que l'Employeur comble un poste vacant à l'une ou l'autre des fonctions régies par la présente convention ou chaque fois qu'une nouvelle fonction est créée au sein de l'unité de négociation et régie par la présente convention, l'Employeur doit afficher un avis à cet effet indiquant le taux de salaire et la description de la fonction, à l'endroit convenu entre l'Employeur et le Syndicat, pendant au moins trois (3) jours ouvrables.

Les salariés intéressés doivent faire part, par écrit, de leur demande de promotion ou de nomination au Conseil de Ville et copie au contremaître.

- 21.02 Les nominations ou promotions au sein de l'unité de négociation sont accordées au candidat où la vacance survient où doit se faire la création de la nouvelle fonction en tenant compte de l'ancienneté des candidats, pourvu qu'ils soient compétents pour accomplir les exigences normales de la tâche. Toutefois le salarié a droit à une période d'essai juste et raisonnable de quarante-cinq (45) jours.
- 21.03 Le défaut de demander une promotion ou le fait de la refuser n'affecte en rien le droit du salarié concerné pour toute promotion ultérieure.
- 21.04 Aucun nouveau salarié ne peut être embauché advenant la création d'un nouveau poste tant et aussi longtemps qu'une période juste et raisonnable de quarante-cinq (45) jours n'est allouée aux salariés de l'Employeur qui sont intéressés pour ce poste, pour acquérir les connaissances et l'habileté nécessaire pour remplir ce nouveau poste.
-
- 21.05 Lorsqu'un salarié est appelé à occuper un emploi exclu de l'unité de négociation, une période de probation juste et raisonnable de trois (3) mois lui est allouée. Si après sa période de trois (3) mois, le salarié veut réintégrer un emploi à l'intérieur de l'unité de négociation, il doit avoir un poste disponible et aucun salarié sur la liste de rappel. De plus, son ancienneté antérieure n'est pas reconnue et il est considéré comme un nouveau salarié.
- 21.06 Lors d'une mutation ou promotion à une fonction permanente, le salarié doit recevoir immédiatement les titres et salaire attachés à ses nouvelles fonctions.

- 21.07 Si pour une raison ou pour une autre, un salarié ne veut ou ne peut conserver la promotion qu'il a eue, ce dernier a le droit, dans un délai ne dépassant pas quarante-cinq (45) jours, de retourner à sa fonction antérieure. L'Employeur conserve aussi le droit de retourner le salarié à sa fonction antérieure ou à une fonction équivalente dans le même délai.
- 21.08 L'Employeur s'engage lors de la création d'une position ou lors d'une vacance dans le personnel permanent à embaucher de préférence un salarié faisant partie de la catégorie des salariés partiels, en tenant compte des exigences de la tâche et des dispositions prévues à l'article 21.02.
- 21.09 N'est pas considéré comme un poste vacant, tout poste qui est temporairement dépourvu de son titulaire régulier pour absence au travail par maladie, accident de travail, vacances annuelles, congé maternité, ou toutes autres absences prévues à la convention collective.

ARTICLE XXII

PERIODE DE REPOS

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

ARTICLE XXIII

PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

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

PREMIERE ETAPE

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

23.03 DEUXIEME ETAPE

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

TROISIEME ETAPE

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

ARBITRAGE

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

- 23.04 A chacune des étapes de la procédure des griefs, les griefs sont présentés sur une formule acceptée par l'Employeur et le Syndicat. Une copie de la décision de l'Employeur doit être fournie au Syndicat à toutes les étapes de la procédure des griefs.
- 23.05 A n'importe quelle étape de la procédure des griefs, incluant l'arbitrage, les parties en présence peuvent avoir l'assistance du salarié ou des salariés concernés et de tous témoins nécessaires. Toute disposition raisonnable est prise pour permettre à l'arbitre d'avoir accès aux propriétés de l'Employeur et d'examiner les opérations reliées au litige.
- 23.06 Nonobstant toute disposition contraire, le Syndicat a le loisir de soumettre directement à l'Employeur tout grief de groupe en commençant par la deuxième étape.

- 23.07 Tout ajustement découlant du règlement d'un grief n'est pas rétroactif au-delà de la date de la présentation initiale du grief sous la procédure des griefs, sauf dans le cas où il est établi qu'une erreur ou une omission produite dans la paie d'un salarié.
- 23.08 On ne tient pas compte des samedi, des dimanche, et des congés statutaires lorsqu'il s'agit d'établir le délai à l'intérieur duquel on doit procéder ou compléter chacune des étapes de la procédure des griefs. Cependant les délais ci-haut mentionnés sont impératifs et si l'on ne tire pas avantage de ceux-ci, le grief est considéré comme abandonné à toutes fins que de droit, les parties peuvent toutefois prolonger par entente écrite les délais édictés par le présent article et par l'article XXIV.
- 23.09 Toute décision convenue entre l'Employeur et le Syndicat est finale et exécutoire et lie l'Employeur, le Syndicat et le salarié ou les salariés concernés.
- 23.10 CAS DE SUSPENSION ET CONGEDIEMENT
- a) Les nouveaux salariés sont considérés à l'essai pendant les premiers soixante jours qu'ils ont effectivement travaillé à l'emploi de la Ville. Un salarié à l'essai est assujéti à toutes les dispositions de la présente convention sauf que, n'ayant aucun droit d'ancienneté il ne peut contester une décision de l'Employeur relative à une mise à pied, promotion, transfert, mesure disciplinaire ou réembauchage.
- b) Un grief concernant un cas de suspension ou de congédiement pour une cause juste et suffisante peut être réglé à n'importe quelle étape de la procédure des griefs, arbitrage inclus par:
- 1.- La réinstallation du salarié ou l'annulation de la suspension.
 - 2.- Le maintien de la suspension ou du congédiement.
 - 3.- Toute autre décision jugée équitable dans les circonstances et qui se situe entre celles données ci-dessus à "1" ou "2" du présent article.
- 23.11 Dans tous les cas de congédiement et suspension d'un salarié qui a terminé sa période de probation, l'Employeur fournit sur demande du Syndicat, une copie de l'avis de suspension ou du congédiement.
- 23.12 Lorsque deux (2) salariés ou plus formulent des plaintes concernant l'interprétation des dispositions de cette convention, et que ces plaintes se ressemblent simultanément, sans inconvénient, ils constituent un grief de groupe présenté à la deuxième étape de la procédure des griefs dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'origine du grief allégué ou de la connaissance de celui-ci.

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

ARTICLE XXIV

ARBITRAGE

- 24.01 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande qu'un cas soumis à l'arbitrage tel que stipulé au paragraphe 23.03 (troisième étape), l'arbitre désigné est:
- Me Jean-Jacques Turcotte, Kénogami, Qué.
Me Jean Morency, Jonquière, Qué.
- L'arbitre doit être nommé dans un délai de pas plus de quinze (15) jours et le système d'alternance doit se faire dans la mesure du possible.
- 24.02 La partie qui demande l'arbitrage donne instruction à son procureur ou représentant de faire les arrangements nécessaires avec le procureur ou représentant de l'autre partie, et l'arbitre pour déterminer les dates d'audition qui doivent débiter au plus tard trente (30) jours après la nomination de l'arbitre.
- 24.03 Les parties ne font appel au Ministère du travail pour la nomination d'un arbitre que si toutes les personnes mentionnées au paragraphe 24.01 ont été invitées à agir et ont refusé.
- 24.04 Sujet aux dispositions du paragraphe 24.07, aucun cas n'est présenté à l'arbitrage s'il n'a pas tout d'abord suivi toutes les étapes requises à la procédure des griefs.
- 24.05 Les parties présentent leur cas à l'arbitrage avec toute la diligence possible et la décision de l'arbitre est définitive et lie les deux (2) parties aux présentes et le salarié et les salariés concernés. La décision est rendue dans les trente (30) jours qui suivent les plaidoyers et un délai additionnel de quinze (15) jours peut être prévu pour chaque sentence additionnelle. Toutefois, la limite de temps peut être prolongée à la demande de l'arbitre.
- 24.06 Les séances d'arbitrage ont lieu à Chapais ou à tout autre endroit fixé par l'entente mutuelle entre les parties.
- 24.07 Un grief au sens de cette convention ne peut faire l'objet d'une action civile avant que la procédure des griefs y compris l'arbitrage n'ait été épuisée.

- 24.08 Chacune des parties aux présentes répartit également les dépenses et les honoraires de l'arbitre qui a été désigné.
- 24.09 Dans tous les cas où un salarié est poursuivi en justice par suite d'acte résultant de l'exercice de ses fonctions, l'Employeur s'engage à lui assurer une défense pleine et entière. Dans l'éventualité d'une condamnation, l'Employeur paie l'amende ou le jugement ainsi que les frais judiciaires sauf dans le cas de grossières négligences. Si en plus le salarié désire s'adjoindre un conseiller juridique, il le fait à ses frais.

ARTICLE XXV

ANNEXES

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

ARTICLE XXVI

MESURES DISCIPLINAIRES

- 26.01 1.- L'Employeur doit communiquer par écrit au salarié et au Syndicat tout avis disciplinaire. Tout avis doit donner les précisions concernant cette mesure disciplinaire.
- 2.- Tout salarié qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure des griefs.
- 3.- L'arbitre a juridiction pour maintenir la suspension ou le renvoi ou ordonner la réinstallation du salarié dans tous ses droits et son emploi, à la fonction qu'il occupait ainsi que de décider de toute indemnité, laquelle ne doit jamais dépasser le total du traitement perdu; ladite indemnité est déterminée en tenant compte de ce que le salarié a pu gagner ailleurs. L'arbitre a aussi juridiction pour rendre toute autre décision qui peut lui sembler plus juste dans les circonstances.
- 4.- Tout salarié au service de l'Employeur, a le droit, sur demande et accompagné d'un représentant de l'Employeur et du Syndicat, s'il le juge nécessaire, de consulter son dossier personnel durant ses heures régulières de travail. Le dossier personnel officiel des salariés est à l'Hôtel de Ville.
- 5.- Une suspension n'interrompt pas les bénéfices marginaux d'un salarié.
- 6.- Tout avis de mesure disciplinaire est rayé du dossier du salarié après six (6) mois et tout avis émis pour violation aux règlements concernant la sécurité-santé est rayé après douze (12) mois et l'Employeur ne peut se servir de cet avis pour quelques raisons que ce soit.

ARTICLE XXVII

CHANGEMENTS TECHNIQUES ET AUTRES

- 27.01 Dans l'éventualité d'un regroupement municipal, d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de l'Employeur, ou dans les procédés et lieux de travail, l'Employeur doit de concert avec le Syndicat tout mettre en oeuvre afin de permettre au salarié affecté de s'adapter auxdites améliorations, modifications ou transformations.
- 27.02 Par conséquent, aucun salarié régulier temps complet n'est congédié ou mis à pied, ne subit de baisse de traitement, ni de classe par suite ou à l'occasion d'amélioration technique ou technologique ou de transformation ou de modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de l'Employeur ainsi que dans les procédés et lieux de travail.

ARTICLE XXVIII

RETROACTIVITE

- 28.01 Cette convention est rétroactive au 1er mai 1984.

ARTICLE XXIX

DUREE DE LA CONVENTION

- 29.01 Sauf expressément prévu et stipulé autrement, la présente convention entre en vigueur lors de la signature de la convention et le demeure jusqu'au 1er mai 1987.
- 29.02 A compter de la date d'expiration de la présente convention, celle-ci est réputée une convention intérimaire jusqu'à la signature de la prochaine convention.

ARTICLE XXX

COTISATION

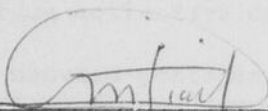
- 30.01 La cotisation à la C.O.M.A.Q. continuera à être versée par l'Employeur, de même que l'assurance-responsabilité.

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

6 décembre 1984

LA VILLE DE CHAPAIS

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



Anita Desnoy



Alain Mailhot

Brigitte Brunet

Christe Dubé

Robert Desnoy

Joseph Desnoy

LETTRE D'ENTENTE NO. 1

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

Les parties ci-haut mentionnées conviennent de ce qui suit:

1.- Les postes actuellement vacants de "responsable de piscine" et de surveillant de piscine" à temps plein, tels que décrits dans la convention collective de travail sont abolis.

2.- Un nouveau poste de "responsable des activités aquatiques" à temps plein et de "surveillants de piscine" à temps partiel sont créés. Ces postes sont régis par la convention collective de travail. Le cadre général dans lequel travaille le "responsable des activités aquatiques" est le suivant:

- a) Il anime et coordonne sous la surveillance du directeur des loisirs, l'ensemble des activités aquatiques offert par le service des loisirs, tant à l'extérieur qu'à l'intérieur de la piscine municipale.
- b) Il assume l'entretien des installations de la piscine ainsi que le maintien de leur propreté dans les normes qu'exige l'hygiène publique.
- c) Son travail se fait en étroite collaboration avec le directeur des loisirs qui est son supérieur immédiat.
- d) Il travaille sur une base de quarante (40) heures/semaine et est assuré de deux (2) jours consécutifs de congé par semaine. Son horaire de travail doit cependant répondre aux exigences de la tâche.

3.- En ce qui a trait aux "surveillants de piscine" à temps partiel:

- a) Il anime sous la surveillance du "responsable des activités aquatiques" l'ensemble des activités aquatiques offert par le service des loisirs, tant à l'extérieur qu'à l'intérieur de la piscine municipale.
- b) Il assume l'entretien des installations de la piscine ainsi que le maintien de leur propreté dans les normes qu'exige l'hygiène publique.
- c) Son travail se fait en étroite collaboration avec le "responsable des activités aquatiques" qui est son collaborateur immédiat.
- d) Le temps régulier et le temps supplémentaire seront répartis équitablement entre les salariés qui cumulent la tâche de "surveillants de piscine" à temps partiel.

LETTRE D'ENTENTE NO. 1

e) Pour assurer une distribution équitable du travail en temps supplémentaire et/ou régulier, une liste des salariés concernés par les présentes, sera établie et affichée dans les trente (30) jours de la signature de cette présente entente.

4.- Le "responsable des activités aquatiques" et les "surveillants de piscine" à temps partiel sont assujettis à la convention collective de travail des employés municipaux de la ville de Chapais dans tout ce qui regarde les conditions générales de travail. En ce qui a trait aux conditions spécifiquement reliés à l'exercice de leur fonction, toute entente doit être sujette à approbation par le Syndicat.

5.- La présente entente fait partie intégrante de la convention collective, conformément à l'article 29.02 de la convention collective et est sujette à la procédure de règlement des griefs de la convention collective.

LETRE D'ENTENTE NO. 2

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

Les parties ci-haut mentionnées conviennent de ce qui suit:

- 1.- L'Employeur s'engage lorsqu'il désire combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire régulier et/ou lorsqu'un surplus de travail occasionne l'engagement d'un ou plusieurs salariés surnuméraires, à faire prioritairement appel aux salariés réguliers temps partiel, tel que défini par la convention collective de travail, et ce en tenant compte des exigences de la tâche. Il est entendu que ces remplacements se feront aux mêmes conditions de travail que celles prévues pour le titulaire permanent au poste.
- 2.- Lors de l'absence temporaire du concierge pour quelques raisons que se soient, l'Employeur choisira son remplaçant sans être assujéti à l'article 21.08 de la convention collective. Il est entendu que ce remplacement se fera aux mêmes conditions de travail que celles prévues pour le titulaire permanent à ce poste.
- 3.- La présente entente fait partie intégrante de la convention collective de travail jusqu'à l'expiration de celle-ci et est sujette à la procédure de règlement des griefs de la convention.

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

Les parties ci-haut mentionnées conviennent de ce qui suit:

Les deux parties aux présentes s'entendent que la lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective de travail.

Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au Commissaire du Travail de statuer si un salarié est compris dans l'unité de négociation, l'Employeur retient la cotisation syndicale ou son équivalent, la dépose en fiducie jusqu'à la décision du Commissaire du Travail ou du Tribunal du Travail, pour la remettre ensuite en conformité avec ladite décision.

Ne sont pas comprises dans l'unité de négociation les personnes (professeurs) embauchés en vertu d'un programme spécifiquement éducatif, soit: cours de poterie, musique, dessin, peinture, macramé, couture, tricot, arbitre, balle, hockey, patin de fantaisie etc, à l'exception du département de la piscine.

Advenant la création d'un poste d'animateur socio-culturel, poste qui coordonnerait les programmes mentionnés plus haut, l'Employeur s'engage à afficher ce poste qui fera partie de l'unité de négociation. L'Employeur rencontrera le Syndicat pour déterminer clairement la fonction et les salaires rattachés à cette classification.

LETTRE D'ENTENTE NO. 4

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

Les parties ci-haut mentionnées conviennent de ce qui suit:

- 1.- L'animateur en loisirs sera considéré comme salarié manuel pour les fins de la convention collective.
- 2.- Il travaillera sur une base de vingt-cinq (25) heures/semaine.
- 3.- Son horaire de travail sera établi en collaboration avec le Directeur des loisirs et sera sujette à changement conformément aux exigences de la tâche.
- 4.- Il sera assuré de deux (2) journées consécutives de congé par semaine.
- 5.- La présente entente fait partie intégrante de la convention collective de travail jusqu'à l'expiration de celle-ci et est sujette à la procédure de règlement des griefs de la convention.

ANNEXE "A"

SALAIRE ET CLASSIFICATIONS SALARIES BUREAU

	01-05-84	01-05-85	01-05-86
Assistant-trésorier	414,00\$	446,00\$	476,00\$
Assistant-greffier	388,00\$	420,00\$	450,00\$
Secrétaire aux loisirs	310,00\$	342,00\$	372,00\$
Commis R.A.A.Q.	195,29\$	219,29\$	241,79\$

SALAIRE ET CLASSIFICATIONS SALARIES MANUELS

	01-05-84	01-05-85	01-05-86
Mécanicien 1ère classe	12,75\$	13,55\$	14,30\$
Opérateur	12,29\$	13,09\$	13,84\$
Opérateur moins d'un an	11,29\$	12,09\$	12,84\$
Préposé à l'aréna	10,25\$	11,05\$	11,80\$
Responsable activités aqua.	409,00\$	441,00\$	471,00\$
Surveillant piscine t. partiel	7,25\$	8,05\$	8,80\$
Surveillant moins de 200 hres	5,85\$	6,65\$	7,40\$
Animateur en loisirs	9,85\$	10,65\$	11,40\$
Préposé au guichet	5,70\$	6,50\$	7,25\$
Concierge	227,50\$	251,50\$	274,00\$
Journalier	9,65\$	10,45\$	11,20\$

Etudiant

Salaire minimum en vigueur dans la province

Les surveillants de piscine qui ont les qualifications requises en vertu de la loi pour donner des cours de natation sont rémunérés au taux de 9,00\$ l'heure plus 0,25\$/heure additionnel par élève, et ce, jusqu'à un maximum de douze (12) élèves par cours.

Le responsable des activités aquatiques en plus de son salaire est assujéti aux mêmes avantages que ceux prévus au paragraphe ci-haut mentionné.

ANNEXE "B" INDEMNITE DU COUT DE LA VIE (I.D.C.V.)

Une indemnité du coût de la vie, si applicable, sera payée à chaque salarié tel que décrit ci-dessous. Cette indemnité sera basée sur l'index officiel du prix de la consommation (tout item basé sur 1971-100), publié par Statistique Canada, ci-après appelé (I.P.C.).

- a) L'allocation, s'il y a lieu, sera basée selon la publication du I.P.C. publié mensuellement. Le I.P.C. de août 1985 sera comparé avec le I.P.C. publié de avril 1985 et prendra effet pour la période de paie commençant le 1er septembre 1985. L'allocation sera ajustée d'un (0.01\$) cent de l'heure pour chaque zéro point trente-cinq (0.35) point d'augmentation ou de diminution selon la différence entre l'indice de août 1985 et celui de avril 1985.
- b) Durant la période qui reste à cette convention, une comparaison et un ajustement seront faits par la suite, à tous les quatre (4) mois, basés sur l'I.P.C. publié et payé les 01-01-86, 01-05-86, 01-09-86, 01-01-87, 01-05-87.
- c) L'I.D.C.V. n'affectera pas les taux horaires de base et la prime sera payée seulement pour les heures travaillées. L'I.D.C.V. ne sera pas incluse dans le calcul de surtemps, vacances et congés payés ou autres primes ou bénéfices.
- d) Aucun ajustement rétroactif ou autre ne sera fait suite à une révision faite par Statistique Canada sur l'index officiel du prix de la consommation.
- e) Il est entendu que le montant d'indemnité du coût de la vie, sera intégré au salaire le 1er mai 1986 et le 1er mai 1987.

DÉPÔT 5084-9

Dépôt N°: 86 07 077

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	
				Q 15421-03	
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au
	86-07-08	86-07-11			
					Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés Municipaux de la Ville de Chapais 8, 5 ^{ème} Rue, C.P. 278 Chapais, Qc G0W 1H0 Att: M. Raynald Tardif	<input type="checkbox"/> Déposant Ville de Chapais 145, Boul. Springer Chapais, Qc G0W 1H0
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: 02-01 Activité: 9510-11 Affiliation: 06 CSN

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes.

Remarques

OBJET: Article 11.01 (a), temps accumulé

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Therese Demers</i>	86-07-17

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

RECHERCHE

La ville de Chapais

Christe Ladouceur

Chardis Lacombe

Lucie Chouinard

J. G. Hill

Le Syndicat des Employés municipaux de la ville de Chapais CSN

Alain Houllbert

Ginette Brunet

Roger Madigan

LETTRE D'ENTENTE

entre

LE SYNDICAT DES EMPLOYES MUNICIPAUX DE LA VILLE DE CHAPAIS CSN

-et-

LA VILLE DE CHAPAIS

86 JUL 11 11:53

B. C. G. T.
QUÉBEC

RE: Article 11.01 (d) ; Temps accumulé

Les parties conviennent ce qui suit:

- Le salarié qui en vertu de l'article 11.01 (d), décide de prendre en congé le temps accumulé, est rémunéré au taux du salaire effectif au moment où il prend ledit congé.

- Le salarié qui en vertu de l'article 11.01 (d), décide de se faire payer en salaire le temps accumulé, est rémunéré au taux du salaire en vigueur au moment où le temps supplémentaire a été effectué.

Signé à Chapais, ce 8^e jour du mois de juillet 1986

La ville de Chapais

Christa Desjardins
Chardie Lesourd
Aurèle Choisy
J. G. Hill

Le Syndicat des Employés municipaux
de la ville de Chapais CSN

Alain Gendron
Ginette Brunet
Roger Madreau



DÉPÔT

5084-9

Dépôt N°: 86 10 140

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 15421-03
Date	Signature: 86-10-10 Réception: 86-10-16	Durée	Du: Au: Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Employés Municipaux de la Ville de Chapais 8, 5 ^{ème} Rue, C.P. 278 Chapais, Qc G0W 1H0 Att: M. Raynald Tardif	<input type="checkbox"/> Déposant Ville de Chapais 145, Boul. Springer Chapais, Qc G0W 1H0
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: 02-01 Activité: 9510-11 Affiliation: 06 CSN

Voire dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

OBJET: Libération pour activités syndicales.

Pour le commissaire général du travail	
Signature: <i>Pierre Demers</i>	Date: 86-10-30

Pour renseignements

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

003 (094)

RECHERCHE

La Ville de Chapais

Amite Bednequet
Claudia Gagné
J. G. Hill
J. G. Hill

Le Syndicat des Employés Municipaux de la Ville de Chapais CSN

Raynald Tardif
Roger Madreau
Genevieve Brunet

LETTRE D'ENTENTE

entre

LE SYNDICAT DES EMPLOYES MUNICIPAUX DE LA VILLE DE CHAPAIS CSN

-et-

LA VILLE DE CHAPAIS

OBJET: Libération pour activités syndicales.

Nonobstant l'article 6.03 de la convention collective, les parties conviennent que:

- L'Employeur accorde un congé sans solde n'excédant pas vingt-quatre (24) mois, advenant qu'un salarié soit nommé pour occuper le poste de conseiller syndical à Chapais.
- Le congé sans solde ne peut excéder vingt-quatre (24) mois et, si le salarié n'est pas de retour au travail sur son ancien poste, ou un poste équivalent à la date prévue, il est réputé démissionnaire.
- La présente entente fait partie intégrante de la convention collective et est sujette à la procédure des griefs.

Signé à Chapais, ce 10^e jour du mois d'octobre 1986.

La Ville de Chapais

Antoine Bednequet
Claudio Gouffier
J. G. Hill
J. G. Beau

Le Syndicat des Employés Municipaux
de la Ville de Chapais CSN

Rayn Harbut
Roger Madaw
Renette Brunet

98
OCT 16 14:00
Dor



DÉPÔT 5084-9

Dépôt N°: 86 11 168

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 15421-03
Date	Signature 86-11-25	Réception 86-11-27	Durée Du Au
			Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Employés Municipaux de la Ville de Chapais 8, 5 ^{ème} rue, C.P. 278 Chapais, Qc G0W 1H0 Att: <u>M. Raynald Tardif</u>	<input type="checkbox"/> Déposant Ville de Chapais 145, Boul. Springer Chapais, Qc G0W 1H0
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>02-01</u> Activité <u>9510-11</u> Affiliation <u>06 CSN</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné Voir au verso pour les codes

Remarques

OBJET: Absence pour maladie de Monsieur Roger Nadeau.

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Cherise Amato</i>	Date 86-11-28

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

003 (094)

RECHERCHE

signe a Chapais, ce 2^{ème} jour du mois de novembre 1986

LA VILLE DE CHAPAIS

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

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

[Signature]

[Signature]

[Signature]

LETTRE D'ENTENTE

entre

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

-et-

LA VILLE DE CHAPAIS

'86 NOV 27 14:25

- Considérant l'absence de Monsieur Roger Nadeau pour maladie, le Syndicat des Employés Municipaux de la Ville de Chapais (CSN) et l'Employeur conviennent ce qui suit:

Monsieur René Fortin, cadre, est autorisé à accomplir certaines tâches réservées aux salariés de l'unité d'accréditation, soit:

Opérateur de camion pour le ramassage des ordures
Opérateur du camion sableur

Cette entente deviendra nulle et sans effet lors de l'occurrence de l'un ou l'autre des faits ci-dessous énumérés, soit:

- 1) Le retour de Monsieur Roger Nadeau de son congé maladie;
- 2) Advenant que Monsieur Roger Nadeau quitte son emploi pour l'Employeur, et à cette occasion l'Employeur s'engage à procéder à un affichage de poste et à combler ce poste;
- 3) L'obtention par un autre travailleur syndiqué de l'Employeur d'un permis de conduire classe 21;
- 4) Cette entente est valide pour six (6) mois à partir de la signature par les parties.

Signé à Chapais, ce 25 jour du mois de novembre 1986

LA VILLE DE CHAPAIS

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

