

Robob  
9510(11)

15654-05 60 employés p.s.

01422-5

31 MAI 1979

*St-Hubert*

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL 1979-1980

INTERVENUE

ENTRE: *J* VILLE DE SAINT-HUBERT  
ci-après appelée: "L'EMPLOYEUR"

ET: *S* SYNDICAT DES COLS BLEUS  
DE VILLE DE ST-HUBERT  
ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

79 MAR 16 14 20

*quidace*  
*POSTE*

BUREAU DE CONVENTIONS  
CENTRE DE TRAVAIL  
1979

TABLE DES MATIERES

<u>Article</u>		<u>Page</u>
6.00	ABSENCES POUR ACTIVITES SYNDICALES .....	9-10
14.00	ACCIDENT DE TRAVAIL .....	25-26
23.00	ADMINISTRATION DES SALAIRES .....	36-37-38
31.00	ALLOCATION D'AUTOMOBILE .....	51
10.00	ANCIENNETE .....	16-17-18
8.00	ARBITRAGE .....	13
20.00	ASSURANCE COLLECTIVE .....	33
30.00	BOURSES ET PERFECTIONNEMENT .....	50
1.00	BUT DE LA CONVENTION .....	1
24.00	COMITE DES RELATIONS DE TRAVAIL ET DE SECURITE .....	39
13.00	CONGES SOCIAUX .....	23-24
4.00	DEFINITION DES EXPRESSIONS .....	5-6-7
21.00	DROITS ACQUIS .....	34
3.00	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES .....	3-4
33.00	DUREE DE LA CONVENTION .....	53
9.00	ETHIQUE PROFESSIONNELLE .....	14-15
28.00	EVALUATION DES EMPLOIS .....	45-46-47-48
16.00	FETES CHOMEES .....	28
22.00	FUSION .....	35
25.00	HEURES DE TRAVAIL .....	40-41
29.00	PARTICULARITES .....	49

/.....

TABLE DES MATIERES (suite)

<u>Article</u>		<u>Page</u>
19.00	PLAN DE PENSION .....	32
18.00	PAUSE-CAFE .....	31
15.00	PRIMES .....	27
7.00	PROCEDURE DE GRIEFS .....	11-12
2.00	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION .....	2
5.00	REGIME SYNDICAL .....	8
32.00	RETROACTIVITE .....	52
11.00	SECURITE D'EMPLOI .....	19
26.00	SECURITE ET SANTE .....	42
27.00	TRAITEMENT EN CAS DE MALADIE .....	43-44
12.00	TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE .....	20-21-22
17.00	VACANCES ANNUELLES .....	29-30

ANNEXES

APPENDICE "A":	Liste des employés réguliers .....	54
APPENDICE "B":	Autorisation de prélèvement pour fins syndicales .....	55
APPENDICE "C":	Liste d'ancienneté .....	56-57
APPENDICE "D":	Liste d'assignation .....	58-59
APPENDICE "E":	Echelle des salaires .....	60-61-62
APPENDICE "F":	Liste des vêtements et articles fournis par la Ville en vertu de l'article 26 .....	63-64
APPENDICE "G":	Description d'emploi et plan d'évaluation	65

ARTICLE 1.-      BUT DE LA CONVENTION

- 1.01                    La présente convention régit tous les employés manuels, salariés au sens du Code du Travail tel qu'il appert au certificat d'accréditation émis par le Service du Droit d'Association du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la Province de Québec, le 21 mars 1977.
- 1.02                    Le but visé par la présente convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations entre la Ville et ses employés et d'établir des conditions de travail qui rendent justice à tous.

SS  
MD

ARTICLE 2.-      RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01            La Ville reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif de tous les employés visés par le certificat d'accréditation émis par le Service du Droit d'Association du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la Province de Québec.
- 2.02            a) Sauf dans les cas urgents, les employés de la Ville couverts par d'autres certificats d'accréditation et ceux affectés au cadre ou autres employés ne peuvent ni occuper les fonctions énumérées aux annexes de la présente convention, ni effectuer un travail similaire ou connexe au contenu desdites fonctions.
- b) Un stagiaire (étudiant) ne pourra effectuer un travail manuel sans être sous la surveillance immédiate de l'employé qui normalement ferait le travail.
- 2.03            Les dispositions contenues dans ladite convention sont sans préjudice aux pouvoirs de la Commission Municipale de Québec (Chap. 170, S.R.Q. 1964).

Fr.  
MD

ARTICLE 3.- DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

- 3.01 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de la Ville de gérer, de diriger, d'administrer ses affaires tout en se conformant à ses obligations, le tout sujet aux dispositions de la présente convention collective. Les fonctions usuelles de direction sont du ressort de la gérance et ces fonctions comprennent, mais sans s'y limiter:
- a) Le droit de gérer la Ville et d'en diriger les opérations;
  - b) Le droit de créer des fonctions, d'en fixer la teneur ainsi que les normes d'embauchage;
  - c) Le droit de faire et d'appliquer les règlements concernant le travail, la sécurité, l'ordre, la discipline et les règlements visant à protéger les employés, les établissements et l'équivalent;
  - d) Le droit d'embaucher et de diriger la main-d'oeuvre;
  - e) Le droit d'imposer des mesures disciplinaires et de fixer les normes de rendement et d'efficacité des employés.
- 3.02 Tout grief résultant d'une décision prise relativement aux conditions de travail ou à leur modification par la Ville peut être soumis pour enquête et règlement en conformité de la procédure énoncée à l'article 7.
- 3.03 A l'intérieur comme à l'extérieur de la Ville, il est reconnu à tout employé la pleine jouissance de sa liberté politique, sans préjudice aucun aux droits rattachés à son statut d'employé.
- 3.04 Aucun employé ne fera l'objet de discrimination de la part de la Ville pour avoir parlé, écrit ou agi légalement en vue de servir les intérêts de son Syndicat.
- 3.05 La Ville reconnaît au Syndicat le droit d'afficher tout document identifié comme lui appartenant aux endroits convenus par les deux parties.

*Handwritten signatures and initials:*  
SR  
MS  
11/2

ARTICLE 3.- DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES (suite)

- 3.06 La Ville agit par l'entremise de son Directeur du Personnel dans toute discussion, négociation, entente avec le Syndicat.
- 3.07 Les aviseurs extérieurs, tant du Syndicat que de la Ville, ont le droit de participer aux discussions, réunions, entre les parties, et relatives à la présente convention.
- 3.08 La Ville accorde entrée libre sur ses terrains et bâtisses, au représentant accrédité du Syndicat, aux fins de s'entretenir avec les membres du Syndicat. Cependant, le directeur du service ou le Directeur du Personnel doit en être avisé à l'avance. Il est convenu que de telles visites ne doivent pas donner lieu à des réunions.
- 3.09 Tous les six (6) mois, la Ville remet au Syndicat la liste des employés régis par la présente convention collective de travail. Cette liste contient le nom de chaque employé, son emploi et sa date d'entrée à la Ville.
- 3.10 Ni la Ville, ni ses représentants, ni le Syndicat, ni les membres ne doivent faire de distinction à l'égard de quelque employé que ce soit en raison de sa race, de sa nationalité, de sa langue, de ses convictions religieuses ou politiques, de son adhésion ou non-adhésion syndicale, ou de ses activités syndicales; les deux parties doivent s'opposer activement à toute distinction de cet ordre.
- 3.11 Dans les bâtisses de la Ville et à tout autre endroit dans les heures de travail, toute activité syndicale est interdite sauf celles permises par la présente convention, ou celles permises spécifiquement par les autorités compétentes.

SS  
MS

ARTICLE 4.-      DEFINITION DES EXPRESSIONS

4.01

Aux fins de la présente convention collective de travail, les expressions suivantes ont la signification ci-après indiquée:

- a) "Employé régulier": désigne tout employé dont le travail est requis au fonctionnement normal, ordinaire et ininterrompu des services réguliers assumés par la Ville pourvu que cet employé ait travaillé pendant quatre-vingt-dix (90) jours consécutifs à titre d'employé à l'essai. La Ville reconnaît qu'au moment de la signature de la présente convention, les employés dont les noms apparaissent à l'appendice "A", attaché à la présente convention pour en faire partie intégrante, sont des employés réguliers.
- b) "Employé à l'essai": désigne tout employé qui n'a pas travaillé pendant quatre-vingt-dix (90) jours consécutifs pour la Ville. Cet employé a droit aux bénéfices des présentes sauf en ce qui concerne le droit d'appel en cas de renvoi, le fonds de pension et le régime d'assurance collective.
- c) "Employé temporaire": désigne tout employé qui est engagé comme tel par la Ville pour l'exécution d'un travail occasionnel ou saisonnier. Cet employé temporaire est sujet à être mis à pied en tout temps.

L'employé temporaire n'est pas couvert par la présente convention, sauf quant aux salaires, aux heures de travail, et à la cotisation syndicale. Il a aussi droit aux bénéfices prévus à l'article 12.00 (Travail supplémentaire), à l'article 13.00 (Congés Sociaux), à l'article 16.00 (Fêtes Chômées), et à l'article 15.00 (Primes).

L'employé temporaire qui a cependant complété cent (100) jours de travail pour la Ville, dans une période d'un (1) an, acquiert un privilège d'ancienneté quant à son rappel et à sa mise à pied.

La Ville rappellera et engagera ces employés temporaires privilégiés par ordre d'ancienneté avant d'engager d'autres employés temporaires et elle les mettra à pied de même, mais par ordre d'ancienneté inverse, après avoir mis à pied les autres employés temporaires.

LL  
MA

ARTICLE 4.- DEFINITION DES EXPRESSIONS (suite)

4.01 (suite) c) "Employé temporaire": (suite)

L'avis de rappel sera transmis sous pli recommandé à la dernière adresse connue de l'Employeur; copie sera envoyée au Syndicat.

L'employé temporaire privilégié, qui ne se présente pas au travail dans les deux (2) jours ouvrables de son rappel, perd de façon définitive son privilège d'ancienneté. Cependant, ces deux (2) jours seront portés à cinq (5) si un avis de démission est nécessaire.

La Ville informera le Syndicat, par écrit, lors de l'embauche d'un nouvel employé, de son statut quant aux définitions ci-haut décrites et de tout changement ultérieur.

Pour les postes vacants définitifs de journalier, les employés temporaires à l'emploi de la Ville qui appliquent à ces postes et qui auront complété cent (100) jours dans une période d'un (1) an, ont priorité, suivant leur date d'embauche comme employé temporaire, pour l'embauche de journaliers à l'essai, pour autant qu'ils satisfassent aux critères de sélection de la Ville et à l'examen médical.

Pour les fins de cet article, le calcul des jours travaillés débutera au 1er janvier 1978.

- d) "Chef d'équipe": signifie l'employé le plus ancien dans la section, à condition qu'il ait les qualifications pour exécuter le travail et qu'il soit désigné par son supérieur et pour une période définie et qui en plus d'effectuer son travail régulier, dirige au moins deux (2) employés. Il est responsable et a autorité sur l'exécution du travail et sur le rendement de ceux sous sa charge. Pour ce qui est des cas d'indiscipline, il doit en aviser son supérieur immédiat dans le plus bref délai.
- e) "Date d'entrée": signifie le jour, mois et année, d'entrée en fonction de l'employé à compter duquel ses droits d'ancienneté générale sont reconnus en vertu des dispositions de la convention collective.
- f) "Ancienneté générale": signifie la période totale pendant laquelle l'employé a été au service de la Ville dans des fonctions couvertes par le certificat d'accréditation détenu par le Syndicat des Cols Bleus de Ville de St-Hubert, sous réserve des dispositions relatives à la perte des droits d'ancienneté.

*MD*

ARTICLE 4.-            DEFINITION DES EXPRESSIONS (suite)

4.01 (suite)

g) "Poste vacant définitif": c'est un poste qui devient vacant dans les cas suivants:

- 1) Mortalité, retraite, congédiement ou démission d'un employé;
- 2) Selon l'article 23.08;
- 3) Le poste qu'occupait l'employé que la Ville, par résolution du Conseil, a promu, rétrogradé ou permuté;
- 4) Lorsque la Ville crée un nouveau poste.

h) "Poste vacant temporaire":

C'est un poste qui devient vacant dans les cas suivants:

- 1) Absence d'un employé;
- 2) Dégradation d'un employé selon l'article 23.11.

4.02

Les annexes A, B, C, D, etc... font partie intégrante de la présente convention.

SS  
M/D

ARTICLE 5. - REGIME SYNDICAL

- 5.01 Tout employé membre du Syndicat, lors de la mise en vigueur de la présente convention et tout employé qui le devient pendant la durée de la convention, doit verser sa cotisation syndicale comme condition de maintien de son emploi.
- 5.02 Aucun employé embauché après la signature de la présente convention et occupant un emploi régi par la présente convention ne peut demeurer au service de la Ville s'il ne paie pas sa cotisation syndicale.
- 5.03 L'autorisation que devront signer les employés sera conforme à la formule dont le texte apparaît à l'appendice "B" attaché à la présente convention pour en faire partie intégrante.
- 5.04 Retenue syndicale  
La Ville s'engage à déduire de la paie hebdomadaire de chaque employé régi par la présente convention la cotisation syndicale au montant que lui indiquera le Syndicat de temps à autre, et à remettre lesdites déductions au secrétaire-trésorier du Syndicat, par chèque au début de chaque mois suivant ces déductions.
- 5.05 La Ville ne sera pas tenue, en vertu de cette clause, de congédier un employé parce que le Syndicat l'aura éliminé de ses cadres.
- 5.06 La Ville transmet au Syndicat toute réclamation concernant les déductions faites relativement aux cotisations syndicales et le Syndicat doit prendre le fait et cause de la Ville en pareil cas. De plus, le Syndicat doit payer à la Ville toutes sommes dues conformément à la décision finale.

ARTICLE 6.- ABSENCES POUR ACTIVITES SYNDICALES

6.01 Tout employé, officiellement mandaté ou délégué par le Syndicat doit obtenir un permis d'absence pour participer aux activités syndicales spécifiées au présent article et aux conditions qui y sont stipulées.

6.02 Un permis d'absence doit être obtenu conformément au présent article pour les activités syndicales énumérées ci-après et autres activités similaires:

- a) Congrès et assemblées plénières de la Centrale à laquelle le Syndicat peut être affilié.
- b) Congrès ou assemblées de d'autres organismes affiliés à ladite Centrale.
- c) Réunions du comité exécutif et autres activités syndicales.

✓ Pour toute l'unité de négociation, la Ville ne paie, au cours d'une même année fiscale, qu'un maximum de trente-cinq (35) jours ouvrables de salaire comme congés payés pour telles activités syndicales, tel que mentionné au paragraphe 6.01. Il est entendu que ces jours d'absence peuvent être partagés entre plusieurs officiers ou délégués syndicaux.

Pour les absences en 6.02 (a) et (b), le Directeur du Personnel et le supérieur immédiat doivent être informés par écrit au moins cinq (5) jours ouvrables précédant l'absence et pour 6.02 (c), un avis la veille au matin suffit. Cette demande de congé doit contenir le nom des employés choisis par le Syndicat.

En aucun temps, il n'y aura plus de trente-cinq (35) jours au total d'accordés pour les absences prévues à 6.02 (a), (b) et (c), 6.06 et 28.14.

6.03 La Ville libère, avec solde, quatre (4) personnes à la fois pour la négociation, la conciliation et la médiation.

6.04 La Ville libère, avec solde, trois (3) personnes à la fois pour tout comité patronal/syndical prévu à la présente convention collective.

6.05 Les comités conjoints de griefs siègent durant les heures de travail.

*MS* *SR*

ARTICLE 6.-      ABSENCES POUR ACTIVITES SYNDICALES (suite)

- 6.06            Un représentant, membre du Comité de Griefs, dûment mandaté par le Syndicat, avec l'autorisation préalable de son supérieur, peut en tout temps rencontrer un employé relativement à un grief durant les heures de travail.
- 6.07            Seule la personne dûment mandatée par l'exécutif du Syndicat ou son président sera habilitée à demander les libérations à son supérieur immédiat pour activités syndicales au bureau du personnel.
- 6.08            Pour les fins du présent article, le Syndicat fournit, sous la signature de son secrétaire, la liste des délégués auprès des organismes mentionnés au présent article. Le Syndicat informera également la Ville de toute modification à cette liste.

*MA*      *AS*

ARTICLE 7.- PROCEDURE DE GRIEFS

7.01 Le Syndicat et la Ville conviennent que les griefs doivent être réglés le plus promptement possible et le Syndicat nomme un comité de trois (3) membres; les griefs désignent toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

7.02 Première étape

Tout grief individuel ou collectif est d'abord soumis, par écrit, par le Syndicat, dans les trente (30) jours de la cause y donnant droit, au Directeur du Service du Personnel, avec copie au directeur du service concerné.

Pour les fins du présent article, le Syndicat signifie le représentant syndical ou le comité de griefs.

Deuxième étape

Dans les dix (10) jours suivant la soumission du grief au Directeur du Service du Personnel, les parties doivent se rencontrer en vue de tenter de le régler.

A la suite de la rencontre prévue à l'étape précédente, la Ville ou le Syndicat enverra sa réponse par écrit dans les quinze (15) jours qui suivent l'assemblée régulière du Conseil de Ville, suivant la rencontre précédente.

Troisième étape

Si la décision du Directeur du Service du Personnel n'est pas rendue ou si elle n'est pas jugée satisfaisante, le grief peut être soumis à l'arbitrage. Si le grief est soumis à l'arbitrage, il doit l'être dans les trente (30) jours suivant soit la réception de la réponse prévue à l'étape précédente, soit l'expiration des délais prévus au paragraphe précédent, selon le cas.

7.03 Les limites de temps déterminées à l'article précédent peuvent être prolongées après entente écrite entre la Ville et le Syndicat.

7.04 Le Comité des griefs peut, en tout temps, être assisté dans ses démarches par un représentant de la Centrale syndicale à laquelle le Syndicat est affilié.

/.....  
M.A.

ARTICLE 7.-      PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

- 7.05            Le défaut de présenter un cas dans les délais prévus à la convention entraîne la déchéance du grief.
  
- 7.06            Les délais prévus mentionnés au présent article se calculent en jours ouvrables (les samedis, les dimanches, les congés statutaires exceptés).
  
- 7.07            Une erreur technique dans la soumission écrite d'un cas ne l'invalide pas.

*JS*  
*MA*

ARTICLE 8.-      ARBITRAGE

- 8.01            Tout grief qui n'a pas été réglé en conformité des dispositions de la procédure de l'article 7 peut être soumis à l'arbitrage.
- 8.02            La partie qui désire référer un cas à l'arbitrage, en avisera, par écrit, l'autre partie et l'arbitre approprié en vertu de ce qui suit.
- 8.03            Les dispositions stipulées à l'article 88 du Code du travail de la province de Québec s'appliquent quant au choix ou la nomination de l'arbitre.
- A défaut d'entente entre les parties sur le choix de l'arbitre, la partie qui a référé le grief à l'arbitrage doit demander au Ministre du travail de désigner d'office l'arbitre.
- 8.04            En rendant une décision au sujet de tout grief qui lui sera soumis, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective. Il n'a autorité en aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention.
- 8.05            L'arbitre devra communiquer sa décision par écrit aux deux (2) parties, dans les trente (30) jours qui suivent la dernière audition des parties.
- 8.06            La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.
- 8.07            Chacune des parties paiera la moitié des honoraires et des dépenses de l'arbitre ainsi que les salaires et dépenses de ses représentants et témoins.
- 8.08            Les honoraires de l'arbitre unique sont payés à part égale entre les parties.

*SR*  
*MS*

ARTICLE 9.-      ETHIQUE PROFESSIONNELLE

- 9.01            Un employé dont la conduite est sujette à un avertissement, un rapport, un avis ou une mesure disciplinaire en est avisé de même que le Syndicat dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent l'infraction qui justifie cet avertissement, ce rapport, cet avis ou cette mesure disciplinaire.
- 9.02            a) La Ville informe, par écrit, l'employé et le Syndicat de toute mesure disciplinaire, suspension ou congédiement dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'assemblée publique du Conseil Municipal à laquelle cette décision a été prise. Le défaut de procéder selon les articles 9.01 et 9.02 entraîne l'annulation de la décision du Conseil Municipal.
- b) Lorsque l'assemblée publique du Conseil Municipal décide de suspendre un employé, la suspension doit être mise à exécution à l'intérieur d'une période de soixante (60) jours suivant la décision du Conseil et les jours de suspension doivent être consécutifs.
- 9.03            Seuls les rapports ou avis disciplinaires dont l'employé et le Syndicat ont été avisés par écrit peuvent être déposés en preuve lors d'un arbitrage.
- 9.04            L'employé qui désire obtenir des renseignements contenus dans son dossier personnel en fait la demande écrite au Directeur du Personnel qui fixe un rendez-vous à cet effet.
- 9.05            La suspension d'un employé pour raisons disciplinaires ne constitue pas une interruption de son ancienneté.
- 9.06            A l'arbitrage, les mesures disciplinaires (telles que suspension, rétrogradation, avis disciplinaire), datant de plus de deux (2) ans ne pourront être utilisés s'il n'y en a pas eu d'autres similaires ou semblables durant cette période.
- 9.07            C'est la responsabilité de l'employé de transmettre à la Ville dans les plus brefs délais, et par écrit, tout changement de son adresse domiciliaire et/ou de son numéro de téléphone.

ARTICLE 9.-      ETHIQUE PROFESSIONNELLE (suite)

9.08

Toute directive affichée pendant deux (2) mois par la Ville sur les tableaux d'affichage habituels et dont le Syndicat a obtenu copie, dispense la Ville d'avoir à en faire parvenir copie à chaque employé. La Ville remet une copie de tous ces documents à tout nouvel employé. Cet article n'a pas pour but de limiter le Syndicat de son pouvoir de contestation lors de l'application de la directive.

Gr.  
M.D.

ARTICLE 10.- ANCIENNETE

10.01 Le droit d'ancienneté s'acquiert après un total de quatre-vingt-dix (90) jours consécutifs au service de la Ville, à compter de la date de son entrée en service comme employé à l'essai. L'ancienneté est rétroactive à la date du premier jour de son entrée en service.

10.02 Quand il advient un poste vacant définitif, la Ville doit afficher un avis à cet effet pendant dix (10) jours ouvrables.

Les employés intéressés doivent faire part, par écrit, dans ce délai, de leur candidature pour l'emploi en question au bureau du Directeur du Personnel. La Ville doit faire connaître sa décision dans les dix (10) jours ouvrables après la première assemblée régulière du Conseil tenue au terme de la période.

Dans ce cas, le critère de sélection est le suivant: Parmi les candidats qui ont fait application, c'est celui qui a le plus d'ancienneté qui est choisi, en autant qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de l'emploi concerné, tel que spécifié aux descriptions de fonction faisant l'objet du plan d'évaluation prévu aux présentes. L'employé choisi reçoit immédiatement le salaire prévu pour son nouveau poste.

Cependant, l'employé choisi est affecté en permanence dans sa nouvelle fonction lorsqu'il a complété à la satisfaction de la Ville une période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours consécutifs.

10.03 Le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion, une permutation ou une rétrogradation n'affecte en rien le droit de l'employé à une promotion, permutation ou rétrogradation ultérieure.

10.04 Avis d'affichage

Un membre de l'exécutif du Syndicat peut postuler pour et au nom d'un employé absent. Dans ce cas, l'employé confirme sa candidature au plus tard dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la date de réception au bureau du Personnel de la demande d'emploi faite par l'exécutif du Syndicat. En cas de vacances, l'employé doit dès son retour conformer sa candidature.

ARTICLE 10.- ANCIENNETE (suite)

- 10.05 Si un employé est promu, il a trois (3) mois pour décider s'il désire conserver cette fonction et la Ville a aussi trois (3) mois pour décider si l'employé est compétent pour remplir la tâche concernée. Lorsqu'un employé ne peut effectuer le travail, il reprendra la fonction qu'il occupait antérieurement, si cette fonction est encore existante ou alors il sera affecté à une fonction équivalente acceptée par les deux parties. Un employé qui choisit de retourner à son ancien poste, ne peut poser sa candidature dans les six (6) mois de l'affichage.
- 10.06 L'employé régulier conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:
- a) Dans le cas d'absence au travail ou par suite de maladie ou d'accident subi lors de l'accomplissement du travail;
  - b) Dans le cas d'absence au travail pour raison de maladie ou pour accident autre qu'un accident de travail, pour une période n'excédant pas douze (12) mois de calendrier;
  - c) Dans le cas d'absence autorisée.
- 10.07 L'employé régulier conserve son ancienneté mais sans accumulation dans les cas suivants:
- a) Dans le cas de mise à pied;
  - b) Dans le cas d'absence au travail pour raisons de maladie ou pour raisons d'accident, autre qu'un accident de travail lorsqu'une telle absence est pour une durée supérieure à douze (12) mois de calendrier.
- 10.08 Un employé perd son droit d'ancienneté et rompt le service continu dans les cas suivants:
- a) S'il quitte volontairement son emploi;
  - b) S'il est renvoyé pour cause juste et suffisante;
  - c) Si après avoir été rappelé au travail par lettre recommandée, à la dernière adresse connue, alors qu'il est mis à peid pour manque d'ouvrage, il ne se présente pas au travail dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception de telle lettre.

*MA*  
*BY*

ARTICLE 10.- ANCIENNETE (suite)

10.08 (suite) d) S'il est absent de son travail pour plus de cinq (5) jours ouvrables sans donner avis ou sans cause raisonnable.

10.09 L'appendice "C" des présentes constitue à la signature de la convention, la liste officielle d'ancienneté des employés à cette même date.

*FR*  
*M.D.*

ARTICLE 11.-

SECURITE D'EMPLOI

11.01

S'il survient un surplus de personnel dans une fonction quelconque, à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques, de l'adjudication d'un contrat à forfait ou d'un changement dans le système administratif, dû à une décision de la Ville, aucun employé permanent, dont le nom apparaît à l'annexe "A", ne peut être mis à pied ni ne subir de baisse de salaire.

SR

M/D

ARTICLE 12.- TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

- 12.01 Tout travail exécuté par un employé, à la demande expresse de la Ville, en sus de la journée et de la semaine régulière de travail, est considéré comme temps supplémentaire et est rémunéré au taux horaire majoré de cinquante pourcent (50%), soit cent cinquante pourcent (150%).
- 12.02 Tout travail supplémentaire effectué le dimanche en dehors des heures normales de travail selon la cédule est rémunéré au taux de temps double.
- 12.03 Tout employé dont les services sont requis les jours de fête chômés, en dehors des heures normales de travail, prévues à l'article 16 de la présente convention, est payé au taux de temps et demi, pour le travail accompli en plus de la rémunération à laquelle il a droit pour la fête.
- 12.04 L'employé obligé de revenir de son domicile, pour travailler dans les cas d'urgence, est rémunéré pour un minimum de trois (3) heures de salaire à son taux régulier majoré de cinquante pourcent (50%) un jour de semaine, ou de cent pourcent (100%) le dimanche.
- 12.05 a) Le travail en temps supplémentaire est fait sur une base volontaire. Lorsqu'un employé accepte de travailler en temps supplémentaire, le temps supplémentaire est réparti de façon équitable parmi les employés d'une même fonction. Pour permettre une répartition égale, ceux qui ne répondent pas à l'appel, qui sont absents lors de l'appel, qui ne se présentent pas après avis pendant les heures régulières, qui refusent, qui sont malades ou accidentés du travail, qui sont en congé ou qui sont en vacances, sont crédités du même montant d'heures que s'ils avaient travaillé et en se basant sur les heures réellement payées.
- Pour le calcul des heures supplémentaires dont l'employé est crédité, s'il a travaillé à temps et demi ou à temps double, l'exemple suivant servira de base:
- 2 heures à temps et demi, crédit de 3 heures
  - 2 heures à temps double, crédit de 4 heures

Handwritten initials or signature in the bottom right corner of the page.

ARTICLE 12.- TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE (suite)

12.05 (suite) a) (suite)

Lorsqu'il y a lieu de faire du temps supplémentaire, le supérieur demande à celui qui a le moins de temps supplémentaire apparaissant sur le tableau avant de demander à tout autre par ordre croissant de surtemps.

b) Nonobstant les dispositions précédentes, le temps supplémentaire est obligatoire lorsque l'employé est averti au moins quatre (4) heures avant la fin d'une journée régulière ou d'un quart de travail. Advenant le cas où un employé averti n'est pas appelé à travailler en temps supplémentaire, il bénéficie d'une heure payée au taux du temps et demi.

c) Pour les fins de cet article, de l'article 4.01(d) et de l'article 23.10, les sections sont:

- 1) Division des Travaux Publics;
- 2) Section entretien, bâtisses, parcs, terrains de jeux et embellissement;
- 3) Section garage et mécanique.

d) L'attribution du temps supplémentaire va d'abord aux employés qui travaillent dans la fonction pour laquelle il y a du temps supplémentaire. S'il n'y a pas assez d'employés disponibles dans la fonction, le temps supplémentaire sera offert aux autres employés, en tenant compte de l'article 23.10, mais l'employé devra cependant effectuer ses heures régulières de travail dans son occupation régulière.

e) Dans les cas d'urgence, l'employé qui a débuté le travail, continue en temps supplémentaire lorsque la journée régulière ou le quart de travail est terminé afin de compléter le travail urgent.

12.06 Toute période surnuméraire de plus de trois (3) heures sera coupée d'une période de repos de quinze (15) minutes.

12.07 La Ville affichera à tous les jours une formule indiquant tout le temps supplémentaire fait par les employés ainsi

ARTICLE 12.-      TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE (suite)

12.07 (suite)      qu'un temps équivalent à ceux qui ne répondent pas à l'appel, qui sont absents lors de l'appel, qui ne se présentent pas après avis pendant les heures régulières, qui refusent, qui sont malades ou accidentés du travail, qui sont en congé ou qui sont en vacances.

Il est entendu que la formule de la dernière journée ouvrable reste celle en vigueur pour les journées non ouvrables qui suivent.

12.08      L'employé peut choisir d'accumuler annuellement pour un total maximum de quatre-vingts (80) heures les heures de temps supplémentaire et d'en prendre le remboursement sous forme de congé équivalant au nombre d'heures qui lui seraient autrement payées. Ces heures pourront être prises, après en avoir avisé son supérieur immédiat, vingt-quatre (24) heures à l'avance. Cependant, l'employé ne pourra prendre plus de quarante (40) heures consécutives en même temps.

Au 31 décembre de l'année courante, les heures accumulées et non utilisées sont payées à l'employé à son taux de salaire régulier.

*SS*  
*MD*

ARTICLE 13.-      CONGES SOCIAUX

- 13.01                    En plus des congés hebdomadaires, des vacances et des congés statutaires, les employés auront droit aux congés suivants, sans perte de salaire dans ces cas ci-après mentionnés:
- 1) A l'occasion de son mariage: trois (3) jours ouvrables;
  - 2) A l'occasion du mariage d'un enfant, du frère ou de la soeur: le jour du mariage ou la veille;
  - 3-a) Lors du décès de son épouse, de son enfant: cinq (5) jours ouvrables;
  - b) Lors du décès de son père, de sa mère, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-père ou d'une belle-mère: trois (3) jours ouvrables;
  - 4) A l'occasion du décès du beau-frère, de la belle-soeur, d'un grand-parent du membre ou de sa conjointe: un (1) jour ouvrable. Cependant, trois (3) jours ouvrables s'il demeure dans le même logis;
  - 5) Lors de la naissance de son enfant: deux (2) jours ouvrables; celui de la naissance, du baptême, de la sortie de l'hôpital, ou le lendemain, au choix de l'employé;
  - 6) Dans les cas ci-dessus, si le mariage ou les funérailles ont lieu à plus de cent cinquante (150) milles de St-Hubert, le membre a droit à un (1) jour additionnel.
- 13.02                    Dans tous les cas, le membre devra prévenir son supérieur immédiat avant son départ et produire sur demande à son retour la preuve ou l'attestation de ces faits.
- 13.03                    Dans les cas de décès, le nombre de jours sera calculé à compter de la date du décès. Cependant, un autre jour sera accordé si les funérailles ont lieu le quatrième (4e) jour, en autant que le paragraphe 3 de l'article 13.01 s'applique.
- 13.04                    Dans les cas prévus à l'article 13.01 paragraphes 3 et 5, le membre pourra s'absenter de son travail lorsque les circonstances l'exigent pour une période de cinq (5) jours

ARTICLE 13.-      CONGES SOCIAUX (suite)

- 13.04 (suite)      ouvrables, mais sans solde ou utiliser pour cette circonstance, cinq (5) jours de vacances, qui lui seront soustraits lors de sa prochaine période de vacances, après en avoir avisé le Directeur du Personnel.
- 13.05              Rien dans cet article ne doit limiter le pouvoir du Directeur du service, d'autoriser un congé sans solde pour des raisons jugées sérieuses.
- 13.06              Dans le cas d'une maladie mettant immédiatement en danger la vie de son épouse ou d'un de ses enfants, l'employé pourra également s'absenter de son travail selon les modalités de l'article 13.05.

*SR*  
*M.D.*

ARTICLE 14.-      ACCIDENT DE TRAVAIL

14.01                    Dans le cas d'absence en raison d'accident subi ou de maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions, l'employé recevra en guise d'indemnité un montant hebdomadaire équivalent à son salaire net régulier, jusqu'à ce que le médecin de la Ville et la Commission des Accidents du Travail fassent rapport qu'il souffre d'un infirmité permanente, totale ou partielle qui le rend incapable de remplir ses fonctions. Le médecin de la Ville décide s'il s'agit d'une maladie contractée au travail ou d'un accident subi au cours ou à l'occasion du travail.

Cependant, le montant inscrit, relativement au traitement de l'employé, en regard de sa fonction, sur les formules "d'Etat de la Rémunération" (actuellement formules T4 et TP4) prévues à cet effet par les ministères concernés, est égal à son salaire net diminué de la compensation reçue pour sa période d'absence, en vertu de la Loi des accidents du travail et augmenté de la somme des prélèvements à effectuer aux fins de l'impôt, des régimes publics et de son régime de rentes. Les déductions portées sur les formules "d'Etat de la Rémunération" sont calculées en fonction du montant inscrit tel que mentionné précédemment.

Le salaire net s'entend du traitement de l'employé fixé par la convention collective en regard de sa fonction, le tout diminué de la somme des prélèvements faits aux fins de l'impôt, ainsi qu'aux fins des régimes publics et de son régime de rentes.

14.02                    Le dossier concernant l'accident subi ou la maladie contractée au cours de l'exercice des fonctions de l'employé est soumis au médecin de la Ville, qui, après examen et enquête, décide si la maladie ou les blessures constatées résultent des faits contenus dans le dossier.

14.03                    Dans les deux cas, l'employé a le droit de se faire représenter par son médecin. Si son médecin et celui de la Ville diffèrent d'opinion, ils recommandent la nomination d'un troisième médecin dont la décision est finale. Les parties doivent accepter le choix unanime des deux médecins, les honoraires du troisième médecin sont payés par la Ville et l'employé à part égale.

ARTICLE 14.-      ACCIDENT DE TRAVAIL (suite)

14.04              Dans des cas douteux, la Ville a le droit de faire examiner le malade ou le blessé par le médecin de la Ville.

14.05              Les paiements effectués en vertu des dispositions du présent article n'affectent pas les crédits de jours en maladie accumulés en faveur de l'employé.

*Handwritten signature*

ARTICLE 15.- PRIMES

- 15.01 Les employés dont les heures régulières de travail sont situées entre seize (16) heures et sept (7) heures en sus de la rémunération prévue à leur fonction recevront une prime de \$0.35 l'heure en dédommagement. Cette prime est fixée à \$0.40 l'heure pour l'année 1980. Cette prime de quart ne s'applique pas en temps supplémentaire.
- 15.02 Tout employé qui est nommé comme tel par la Ville et agit comme chef d'équipe, recevra en plus de son salaire horaire prévu à l'annexe "E" une prime de quatre (4) échelons de l'heure. Cette prime n'est pas payée au taux de temps et demi ou double.
- 15.03 Une prime de trois (3) échelons l'heure en plus du salaire prévu à l'annexe "E" sera donnée à tout employé qui fera les tâches suivantes:
- débouche, vidange et lave les puisards des rues, les regards et conduits d'égouts, remplace les couvercles de puisards, des regards, opère le balai mécanique.
- 15.04 La Ville verse \$100.00 par année au mécanicien dont la valeur du coffre d'outils est de \$1,000.00 et plus.

*J.R.*  
*M.A.*

ARTICLE 16.- FETES CHOMEES

16.01 Les jours suivants sont des jours chômés et payés aux employés à leur taux régulier:

	<u>1979</u>	<u>1980</u>
Quatre heures la veille du		
Premier de l'An .....	31-12	31-12
Premier de l'An .....	01-01	01-01
Le lendemain du Premier de l'An .....	02-01	02-01
Vendredi-Saint .....	13-04	04-04
Lundi de Pâques .....	16-04	07-04
Fête de Dollard .....	21-05	19-05
St-Jean Baptiste .....	25-06	24-06
La Confédération .....	02-07	01-07
La Fête du Travail .....	03-09	01-09
L'Action de Grâces .....	08-10	13-10
La Toussaint .....	02-11	31-10
Quatre heures la veille de Noël .....	24-12	24-12
Noël .....	25-12	25-12
Le lendemain de Noël .....	26-12	26-12

16.02 Si un des jours ci-haut mentionnés coïncident avec un jour de vacances prévu à l'article 17 de cette convention collective, l'employé recevra une journée additionnelle de vacances.

16.03 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, l'employé doit être à son poste la journée entière ouvrable qui précède et celle entière ouvrable qui suit le jour où la fête est observée, à moins que son absence n'ait été autorisée par le chef de service ou son représentant.

16.04 Les employés travaillant en rotation ont droit à treize (13) jours de congé annuellement pour tenir lieu des fêtes mentionnées plus haut. Tous ces jours devront être utilisés autant que possible, à la satisfaction de l'employé et avec l'approbation du patron immédiat. L'employé reçoit le solde de ses journées en salaire à la fin de l'année.

ARTICLE 17.-      VACANCES ANNUELLES

- 17.01            Tout employé couvert par la présente convention a droit suivant son statut:
- 17.02            S'il a moins d'un (1) an de service, à une (1) journée de vacances payée à son taux régulier de salaire pour chaque mois de service continu, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables, ceci s'applique aux employés à l'essai.
- 17.03            Après douze (12) mois de service, à deux (2) semaines de vacances payées à son taux régulier de salaire.
- 17.04            Après deux (2) ans de service, à trois (3) semaines de vacances payées à son taux de salaire régulier.
- 17.05            Après dix (10) ans de service en 1979, et neuf (9) ans en 1980, à quatre (4) semaines de vacances payées à son taux de salaire régulier, dont trois (3) semaines consécutives.
- 17.06            Après vingt (20) ans de service en 1979, et dix-huit (18) ans en 1980, à cinq (5) semaines de vacances payées à son taux de salaire régulier, dont trois (3) semaines consécutives.
- 17.07            La rémunération pour la période de vacances est remise à l'employé avant son départ, en autant que les formules nécessaires auront été complétées et remises au directeur du service au moins trois (3) semaines avant le départ. La période pour les vacances se calculera du 1er mai au 30 avril de l'année antérieure.
- 17.08            La période de vacances pour chacun sera fixée entre le 1er mai et le 1er octobre, au choix de l'employé et suivant son ancienneté et acceptée conjointement par le chef de service et le Directeur du Personnel. Toutefois, l'employé qui désire prendre ses vacances en dehors de la date prévue peut le faire après entente avec le supérieur immédiat.
- 17.09            Un employé qui est absent par maladie ou accident de travail et qui n'est pas rétabli au commencement de la période pré-



ARTICLE 17.-      VACANCES ANNUELLES (suite)

- 17.09 (suite)      vue pour son congé annuel, peut, s'il le désire, remettre son congé annuel à une date fixée entre lui et la Municipalité.
- 17.10              Si pour une raison ou pour une autre, un employé quitte le service de la Ville, il a droit aux bénéfices des jours de vacances accumulés à la date de son départ.
- 17.11              Afin de permettre aux employés de manifester leur choix pour la période de vacances, le directeur du service affichera avant le 1er avril de chaque année une liste des employés, indiquant le nombre de jours auxquels chacun a droit et la date d'entrée en service de chacun.
- Les employés devront avoir exprimé leur choix au 15 avril de chaque année.
- La liste définitive des vacances, déterminée par la Ville devra être affichée au plus tard le 30 avril de chaque année.
- 17.12              Nonobstant les dispositions de l'article 17.09, aucune disposition de cette convention ne peut faire en sorte qu'un employé absent pour cause de maladie, accident de travail ou autre raison permise par la convention collective, bénéficie d'avantages supérieurs à ceux dont il aurait bénéficié s'il avait été activement au travail pour les journées ouvrables comprises dans la période d'absence.

*Handwritten initials: J.R. and M.S.*

ARTICLE 18.-      PAUSE-CAFE

18.01

Tous les employés jouiront d'un repos de trente (30) minutes au courant de la journée de travail et ce, à raison de quinze (15) minutes au courant du premier quart de travail et de quinze (15) minutes au courant du deuxième quart et le ou les employé(s) fautif(s) peut (peuvent) faire l'objet de mesures disciplinaires.

48  
MMD

ARTICLE 19.-      PLAN DE PENSION

19.01

La Ville maintiendra "le Régime des Rentes" de retraite pour les employés de la Ville de St-Hubert, selon les dispositions du règlement SH-38 ou tout autre accepté par les parties

SS  
MJD

ARTICLE 20. - ASSURANCE COLLECTIVE

20.01

La Ville s'engage à maintenir en vigueur le plan actuel d'assurance-groupe ou tout autre plan accepté par les parties et à contribuer dans la proportion actuelle de cinquante pourcent (50%) au paiement de la prime et selon le mode de prélèvement hebdomadaire actuellement en vigueur. Il est entendu que la prime du plan salaire sera assumée entièrement par la Ville.

SS  
MD

ARTICLE 21.-      DROITS ACQUIS

21.01

Les avantages existants et non prévus dans les conventions collectives antérieures en faveur des employés non compris dans la présente convention sont maintenus à moins qu'ils ne soient contraires à un article de la convention.

*fr.*  
*MA*

ARTICLE 22.-

FUSION

22.01

Dans l'éventualité d'une fusion volontaire de la Ville avec toute autre Ville, la Ville s'engage à assurer la sécurité d'emploi et tous les droits des employés couverts par la présente convention. Toutefois, la Ville convient le cas échéant, de négocier au préalable avec le Syndicat, les modalités selon lesquelles le ou les nouveau(x) employeur(s) doit (doivent) s'engager à respecter les dispositions de la présente convention.

FR  
M.A.

ARTICLE 23.- ADMINISTRATION DES SALAIRES

En relation aux échelles de salaire graduées par catégorie.

23.01 Politique d'administration

Le répertoire des emplois et la classification à laquelle s'applique la présente convention et les listes de taux de salaires, ci-après énumérés, sont sujets à la politique d'administration du salaire ci-après décrite.

23.02 Traitement

Le traitement est le salaire attaché à une fonction additionné de tous les avantages stipulés à la présente convention.

Les employés sont rémunérés selon l'échelle de salaire apparaissant à l'appendice "E", selon leur fonction propre.

23.03 Les taux applicables aux nouveaux emplois créés ou aux emplois existants qui sont substantiellement transformés pendant la durée de la présente convention sont déterminés par la Ville et le Syndicat, en tenant compte des emplois existants de nature similaire. Tout désaccord au sujet de ces taux est soumis à la procédure de griefs et d'arbitrage.

23.04 Jours et détails de la paie

- a) Les employés sont payés tous les jeudis avant-midi à moins de bris de machine. Si le jeudi est fête, les employés sont payés la veille.
- b) En cas de maladie ou d'accident de travail, la paie ou le chèque d'assurance-maladie sera envoyé par la poste ou par messenger au domicile du malade ou de l'accidenté (hôpital si nécessaire).
- c) L'employé travaillant sur le quart de nuit reçoit sa paie le jeudi matin avant son départ, à moins de bris d'équipement.

23.05 Les détails suivants doivent apparaître sur les chèques de paie de chaque employé:

- a) le nom;
- b) la date;
- c) le nombre d'heures travaillées;

ARTICLE 23.- ADMINISTRATION DES SALAIRES

23.05 (suite) d) le montant brut de la paie;  
e) les détails de déductions;  
f) le montant net de la paie.

23.06 Tout employé qui est mis à pied, congédié ou qui quitte de son propre gré doit recevoir son salaire et ses articles personnels à la première paie qui suit la fin de son engagement, à condition qu'il n'ait aucune redevance envers la Ville.

23.07 Les corrections des erreurs dans la paie de chaque employé se font dans les quarante-huit (48) heures et se paie la semaine suivante.

23.08 L'employé assigné à un poste vacant temporaire, reçoit, pour le temps qu'il occupe ce poste, le salaire fixé pour celui des deux postes le mieux rémunéré, le sien ou le poste temporaire.

Si le poste vacant temporaire est dans une fonction supérieure à la sienne et qu'il exerce cette fonction pendant cent dix (110) jours ouvrables, dans une période d'un an, il devient employé régulier dans cette fonction, et le poste qu'il occupait devient un poste vacant définitif.

23.09 Conditions spéciales

Tout employé dont les capacités sont diminuées par suite d'accident ou de maladie contractée au travail, mais qui demeure capable de remplir une fonction au service de la Ville, peut être rémunéré, après entente entre les parties, à un taux prévu à l'échelle de salaire à l'appendice "E".

23.10 Au début de chaque quart de travail ("shift"), quand il advient un poste vacant temporaire dans une des sections, exemple (chauffeur opérateur "B"), ce poste sera comblé par un chauffeur opérateur "B" de l'autre section en autant que cette fonction soit disponible, si celle-ci n'est pas disponible, le poste pourra être comblé selon l'ancienneté générale en autant qu'il soit apte à remplir cette fonction.

Lorsqu'un employé est assigné par la Ville à travailler dans une classification supérieure ou inférieure, c'est l'employé ayant le plus ou le moins d'ancienneté dans cette fonction qui travaillera dans une autre fonction selon 23.08.

ARTICLE 23.-      ADMINISTRATION DES SALAIRES (suite)

23.11

Tout employé, assigné à une fonction impliquant la conduite de véhicules, doit en tout temps posséder un permis de conduire catégorie "tout genre de véhicule sauf autobus" valide comme condition du maintien de son assignation, à défaut de quoi il est assigné à une autre fonction tant et aussi longtemps que cette condition n'est pas respectée.

SS.  
MD

ARTICLE 24.-      COMITE DES RELATIONS DE TRAVAIL ET DE SECURITE

24.01                    Les parties conviennent d'établir un comité des relations de travail et de sécurité, composé de six (6) membres, dont trois (3) représentants de la Ville et trois (3) représentants du Syndicat. Le président du Syndicat et le directeur du service ou son représentant sont membres ipso facto de ce comité, et inclus dans le nombre de six (6) membres.

Les nominations seront faites dans les dix (10) jours de la signature de cette convention.

24.02                    Ce comité se réunit aussi souvent que nécessaire et habituellement une fois par deux (2) mois, à date, heure et lieu convenus entre les parties.

24.03                    Le comité des relations de travail peut étudier toutes questions qui lui seront soumises par un de ses membres à l'exception faite des griefs en cours; il soumet ses recommandations par écrit aux parties pour étude et décision.

*Handwritten initials: H.S. and M.A.*

ARTICLE 25.- HEURES DE TRAVAIL

- 25.01 A l'exception des employés travaillant en rotation et sauf les cas prévus expressément plus bas, la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures par semaine réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures, du lundi au vendredi inclusivement. Les heures normales de travail sont de 7:00 heures a.m. jusqu'à midi (12:00) et de 13:00 heures à 16:00 heures.
- 25.02 La semaine régulière de travail des gardiens et des concierges est de quarante (40) heures par semaine réparties selon les besoins du service.
- 25.03 Période de repas retardée  
Dans les cas d'urgence où les employés doivent travailler pendant la période régulière des repas, on doit leur allouer ce même temps aussitôt que possible dès que l'urgence a cessé.
- 25.04 En cas de répartition du travail où les employés sont dispersés dans la Ville, le surintendant ou son assistant, ou une personne nommée à cette fin, cueillera lesdits employés pour que ceux-ci soient à l'heure réglementaire au poinçon, c'est-à-dire, midi pour le temps du dîner et 16:00 heures pour le temps du souper. Toutefois, afin de profiter de cet avantage, les employés devront être présents à l'endroit et à l'heure fixés par le contremaître. Si, par mégarde, un employé n'a pas été cueilli aux heures précitées, il recevra une (1) heure de salaire sur sa prochaine paie.
- 25.05 Les employés doivent être avisés par écrit au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance de tout changement apporté à leur horaire régulier, à défaut de quoi, l'article 12 s'applique quant au taux.
- 25.06 Contrôle des heures de travail  
Tout employé doit poinçonner aux heures énumérées aux articles 25.01 et 25.02. S'il l'oublie, il doit faire initialer sa carte de poinçon par le directeur de son service ou son représentant.

ES.  
MA

ARTICLE 25.-      HEURES DE TRAVAIL (suite)

25.07                    Pour chaque retard, l'employé est pénalisé comme suit:

- Trois (3) à quinze (15) minutes: déduction de quinze (15) minutes de salaire;
- De seize (16) à trente (30) minutes: déduction de trente (30) minutes de salaire;
- De trente-et-une (31) à quarante-cinq (45) minutes: déduction de quarante-cinq (45) minutes de salaire;
- De quarante-six (46) à soixante (60) minutes: déduction de soixante (60) minutes de salaire;
- Après plus d'une (1) heure de retard, la déduction est proportionnelle au tableau ci-dessus.

25.08                    Le même principe s'applique pour le calcul du temps supplémentaire ou surtemps exécuté de façon continue et autorisé, si la carte de poinçon est initialée soit par le contremaître ou le directeur du service concerné.

Pour le travail supplémentaire qui n'est pas rattaché après la journée régulière de travail, le calcul se fait à partir de l'heure du début du quart demandé ou dès que le travail débute.

25.09                    Lors des travaux de transport de neige, exécutés habituellement par des employés de la Ville, ceux-ci auront la préférence pour faire le temps supplémentaire, si le personnel et l'équipement sont disponibles, avant que la Ville ait recours à des contrats à forfait. La Ville n'aura cependant pas le droit de garder plus d'un camion en réserve.

*H. M. P.*

ARTICLE 26.-      SECURITE ET SANTE

- 26.01            La Ville doit prendre toutes les mesures raisonnables afin d'assurer la sécurité et la santé de ses employés.
- 26.02            Les deux parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des employés.
- 26.03            La Ville doit fournir les moyens de protection et tout autre outillage dans le but de protéger les employés contre les blessures. Elle munit sa machinerie mécanique d'une cabine pour protéger ses employés contre les intempéries et le froid.
- 26.04            La Ville s'engage à fournir au besoin aux employés, des vêtements appropriés et nécessaires pour l'exercice de leur travail, suivant la liste qui apparaît à l'appendice "F" attaché à la présente convention pour en faire partie intégrante. Cependant, ils demeureront en possession de la Ville qui en assumera l'entretien. Cependant, l'employé sera tenu responsable de la perte des vêtements ou de l'outillage s'il ne le rapporte pas en temps.
- 26.05            Dans le cas d'accident de travail, la Ville s'engage à donner les premiers soins à ses employés blessés, à les faire transporter à l'hôpital à ses frais ou à la clinique et à les payer pour la balance de leur journée de travail.
- La Ville conserve le droit de se faire rembourser ces frais par l'assureur ou les tiers responsables.
- 26.06            Toute la machinerie ou l'outillage est examiné périodiquement par la Ville.
- 26.07            Pour la sécurité des employés, un constable devra être envoyé sur les lieux pour les travaux dangereux exécutés dans les rues.

*RS.*  
*MP*

ARTICLE 27. -      TRAITEMENT EN CAS DE MALADIE

- 27.01      Sauf s'il s'agit d'accident de travail ou de maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions, tout employé régulier assujéti à la présente convention bénéficie, en cas d'absence pour maladie, d'un salaire garanti en vertu de l'article 27.03 (c) ainsi que du plan d'assurance-groupe, et ce, aux conditions ci-après mentionnées.
- 27.02      Le 1er janvier de chaque année, cinq (5) jours de congés-maladie seront portés au crédit de l'employé régulier. Ces jours sont payés à l'employé qui a eu des absences dues à la maladie selon les principes énoncés à l'article 27.03 ou lui sont payés vers le 15 décembre de l'année en cours s'il n'a pas utilisé ou s'il n'a utilisé en partie seulement ses crédits.
- 27.03      a) Pour chacune des absences dues à la maladie, l'employé régulier puise à même sa réserve de cinq (5) jours; il est ainsi rémunéré pour les premières (1ère), deuxième (2ième) et troisième (3ième) journées ouvrables consécutives.
- b) Pour chacune des absences dues à la maladie et qui dure plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, le principe posé à l'article 27.03 s'applique jusqu'à la troisième (3ième) journée ouvrable consécutive inclusivement; à compter de la quatrième (4ième) journée ouvrable d'absence consécutive, l'employé régulier recevra l'indemnité prévue à l'article 27.03 (c) ainsi qu'au plan d'assurance-groupe dans le cas d'invalidité à long terme.
- c) Sous réserve de l'article 27.03, à compter de la quatrième (4ième) journée de maladie, l'employé recevra de la Ville quatre-vingt-cinq (85%) pourcent du salaire qu'il recevait au début de l'invalidité et ce, pendant une durée de quinze (15) semaines après quoi s'il est encore malade il deviendra éligible aux prestations d'invalidité à long terme prévues au plan d'assurance-groupe.
- 27.04      Les jours de maladie crédités à la banque de maladie des employés de l'ex-Ville de St-Hubert, le 1er janvier 1970, demeurent non monnayables, mais cependant, l'employé absent pour cause de maladie ou d'accident excluant les cas de maladie contractée au travail et d'accident de travail, devra utiliser les jours crédités en date du 1er janvier 1970 avant d'utiliser les cinq (5) jours de la banque de maladie de l'année courante.

ARTICLE 27.-      TRAITEMENT EN CAS DE MALADIE

- 27.05                    Les dispositions ci-dessus ne doivent cependant pas faire en sorte que l'employé régulier absent pour cause de maladie reçoive plus que son plein salaire, compte tenu des prestations prévues pour l'assurance-groupe que la Ville pourrait appliquer, et sujet aux déductions obligatoires selon la Loi ou la convention collective. Les employés s'engagent à signer toute procuration en faveur de la Ville qui aurait pour conséquence de réaliser les conditions stipulées ci-dessus au présent article.
- 27.06                    Si l'employé régulier n'a pas utilisé ses crédits annuels de cinq (5) jours de congés-maladie, ces crédits lui sont payés au taux de son salaire de l'année en cours vers le 15 décembre de cette année.
- 27.07                    La Ville exige de tout employé qui se déclare malade pour une période de trois (3) jours et plus, la production d'un certificat médical. Dans tous les cas prévus au présent article, la Ville peut faire examiner l'employé malade par un médecin de son choix et aussi souvent que nécessaire.
- De plus, l'employé qui a rendez-vous chez le médecin, doit aviser son supérieur au plus tôt.
- 27.08                    Le médecin de l'employé décide si l'absence de l'employé est motivée et à quelle date l'employé rétabli doit reprendre son travail, en cas de conflit d'opinion entre le médecin de la Ville et le médecin de l'employé, les deux (2) médecins en choisissent un troisième dont la décision sera finale. Les honoraires du tiers médecin sont payés par la Ville.
- 27.09                    L'employé qui doit s'absenter de son domicile pour une période de trois (3) jours et plus doit avertir le garage municipal de l'endroit où il peut être rejoint.
- 27.10                    Si un employé réclame frauduleusement les bénéfices prévus ci-haut, il perdra ceux-ci auxquels il aurait autrement droit, et sera passible de toute mesure disciplinaire que les circonstances nécessiteront.
- 27.11                    La Ville conserve le privilège d'exiger à ses frais de tout employé couvert par la présente convention, de subir un examen physique annuel complet, chez un médecin désigné à cette fin.

ARTICLE 28.-      EVALUATION DES EMPLOIS

28.01                    L'analyse, la description, l'évaluation et le classement de toute nouvelle fonction ou de toute fonction modifiée sont réalisés selon le "Manuel conjoint de classification des fonctions" constituant l'annexe "I" des présentes.

Il est convenu qu'à compter de la date de la signature de cette convention, les descriptions, les évaluations et le classement de toutes les fonctions apparaissant au "Manuel Conjoint de classification des fonctions" et à l'annexe "D" demeurent inchangés, sauf dans les cas prévus à l'annexe "G".

28.02                    Si un employé prétend qu'une modification de son travail apportée par la Ville a pour effet de changer l'évaluation de la fonction à laquelle il est présentement assigné ou qu'elle justifie une nouvelle assignation, l'employé concerné peut formuler une demande de révision de l'évaluation de son emploi au Comité conjoint d'évaluation par l'entremise du comité syndical. Le fardeau de la preuve incombe alors au Syndicat.

28.03                    Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de la Ville de définir le contenu des emplois.

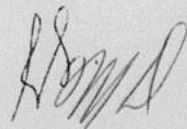
La Ville reconnaît aussi qu'elle doit définir le contenu des emplois selon le travail accompli par l'employé ou qu'il est tenu d'accomplir, à la demande de la Ville.

28.04                    Pour tout nouvel emploi ou pour tout emploi modifié par la Ville après l'évaluation en vigueur et dont la modification a pour effet d'influencer l'évaluation suffisamment pour changer de classe, la Ville fera parvenir, dans les vingt (20) jours ouvrables de la création ou de la modification, copies suffisantes de la description et de l'évaluation.

L'assignation à ce nouvel emploi ou à l'emploi modifié est faite en conformité avec les dispositions de la convention collective.

28.05                    Dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent, le Syndicat devra faire parvenir à la Ville son acceptation, son refus ou ses demandes de renseignements supplémentaires.

28.06                    Après réception par la Ville de la réponse du Syndicat prévue à l'article 28.05, la Ville s'engage à rencontrer le



ARTICLE 28.-      EVALUATION DES EMPLOIS (suite)

- 28.06 (suite)      Comité conjoint d'évaluation dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent, afin de discuter les points en litige, s'il y a lieu.
- 28.07              Si dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception de la proposition patronale, le Syndicat n'a pas contesté la description et l'évaluation, le tout est considéré comme accepté.
- La Ville fait alors parvenir au Syndicat la description et l'évaluation officielles en copies suffisantes.
- 28.08              L'employé qui est requis par la Ville de n'exécuter qu'une partie des tâches caractéristiques d'une description d'emploi est considéré comme accomplissant l'emploi.
- 28.09              Les annexes seront corrigées et constamment mise à jour en tenant compte de la création, abolition et modification des emplois.
- 28.10              Nonobstant toute autre disposition du présent article, la Ville se réserve le droit de mettre en vigueur un nouvel emploi et son classement avant d'en avoir discuté avec le Syndicat au Comité conjoint d'évaluation. Toutefois, si cela se produit, la Ville remet au Syndicat, dans les vingt (20) jours ouvrables de cette mise en vigueur, la description et l'évaluation de l'emploi et le Syndicat conserve tous ses droits de regard conformément au présent article.
- 28.11              Comité Conjoint d'Evaluation
- La Ville convient d'accorder une absence autorisée sur le temps de travail régulier à trois (3) employés qui seront choisis par le Syndicat pour siéger à son Comité conjoint d'évaluation. Ces employés doivent au préalable avoir complété la formule d'avis d'absence prévue à cet effet. Ces employés bénéficient des avantages ci-après énumérés durant la période d'évaluation des tâches, à savoir:
- a) Ces employés accumulent toute ancienneté à laquelle ils ont normalement droit;
  - b) Ces employés reçoivent de la Ville, leur taux régulier de salaire, basé sur une semaine normale de travail;

ARTICLE 28.-      EVALUATION DES EMPLOIS (suite)

28.11 (suite)      c) Ces employés retournent à leur emploi régulier lorsque leur travail auprès du Comité conjoint d'évaluation est terminé.

28.12              Toute rencontre entre les parties au sein du Comité conjoint d'évaluation fera l'objet d'un procès-verbal dressé par la Ville.

28.13              Le rôle du Comité syndical sera, en Comité conjoint, de discuter, de refuser ou d'accepter tout ce qui a trait à l'évaluation des emplois.

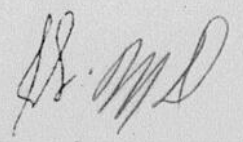
28.14              La Ville accorde une absence avec solde à trois(3) employés du Comité choisis par le Syndicat pour effectuer des enquêtes relatives aux problèmes d'évaluation. Ces employés doivent au préalable avoir complété la formule d'absence prévue à cet effet. Ces jours sont pris à même la banque prévue à l'article 6.02.

28.15              Le reclassement d'une fonction dans un groupe inférieur de traitement n'entraîne pas pour l'employé de baisse de son taux régulier de salaire au cours de la présente convention et ceci sauf pour les employés temporaires ou les employés travaillant en fonction supérieure. Toutefois, les augmentations de salaire annuelles serviront à réduire et/ou éliminer les différentiels spéciaux.

28.16              Procédure d'arbitrage

Nonobstant les dispositions de l'article "Procédure de griefs", il est convenu que tout désaccord entre les parties quant à la description, aux résultats de l'évaluation ou de la réévaluation sera référé par l'une ou l'autre des deux (2) parties à un arbitre unique dans les trente (30) jours ouvrables de la dernière rencontre ou de la confirmation, par écrit, de la position patronale. Cette référence devra faire mention des points en litige quant à la description et/ou quant au(x) facteur(s) en litige ainsi que le règlement demandé avec copies de ceci à l'autre partie.

Une erreur technique ou d'écriture dans la soumission écrite d'un grief ne l'invalide pas.



ARTICLE 28.- EVALUATION DES EMPLOIS (suite)

- 28.17 Pour la durée de la convention collective, M. Marcel Guilbert agit comme arbitre aux fins de l'application du présent article. Si l'arbitre ne peut agir, les parties tentent conjointement de s'entendre pour nommer un substitut, à défaut de quoi, les parties demandent au Ministère du Travail et de le Main-d'Oeuvre, de désigner d'office une tierce personne pour remplir cette fonction.
- 28.18 S'il est établi lors de l'arbitrage qu'un élément d'un emploi affectant l'évaluation n'apparaît pas dans la description bien que l'employé l'accomplisse, l'arbitre aura mandat pour ordonner à la Ville d'inclure cet élément dans la description.
- 28.19 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à l'application du plan d'évaluation quant aux facteurs en litige qui lui sont soumis et à la preuve présentée. Il n'a aucun pouvoir pour prendre des décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent le plan d'évaluation. La décision est finale et lie les parties. Les honoraires sont payés à part égale par les parties.
- 28.20 Toute erreur d'arithmétique ou de copie dans la préparation des descriptions d'emploi et leur évaluation ou réévaluation de même que dans la classification ou le taux horaire sera corrigée conformément aux dispositions du système d'évaluation ou de l'annexe salaire.
- 28.21 Les délais prévus au présent annexe sont de rigueur. Ils pourront cependant être prolongés sur demande et avec le consentement écrit des deux parties.

ARTICLE 29.-      PARTICULARITES

29.01            Tout employé appelé à témoigner en dehors de ses heures de travail devant une Cour de Justice, pour le compte de la Ville, aura droit aux heures de travail faites ou passées à ces endroits avec un minimum de trois (3) heures au taux de temps supplémentaire s'il est appelé à témoigner dans les limites de la Rive-Sud, et de quatre (4) heures minimum s'il est appelé à témoigner en dehors des limites de la Rive-Sud.

29.02            Tout employé appelé comme témoin par subpoena ou comme juré peut s'absenter avec traitement de son travail en conformité avec le bref d'assignation. Dans ces cas toutefois, l'employé doit remettre à la Ville toute somme qui lui est versée par une tierce partie pour une telle comparution. De plus, l'employé devra aviser le Service des Travaux Publics, de son absence dès que possible.

SS.  
MMA

ARTICLE 30.-      BOURSES ET PERFECTIONNEMENT

- 30.01            La Ville désire encourager tous les employés réguliers à se perfectionner et afin de promouvoir l'intérêt de ses employés, la Ville convient d'offrir de rembourser des cours de perfectionnement selon les conditions suivantes.
- 30.02            Tout employé régulier désirant suivre, dans une école ou université reconnue par le Ministère de l'Education, un cours relié d'une façon ou d'une autre au poste qu'il occupe ou qu'il pourra occuper à l'emploi de la Ville et qui veut se voir rembourser ses frais de scolarité (livres et matériel exclus), devra au préalable, en faire la demande par écrit au Conseil Municipal, deux (2) mois avant le début du cours.
- 30.03            La décision des membres du Conseil Municipal est finale, sans appel et non sujette à grief. Sur approbation, l'employé reçoit 100% du coût facturé par cette maison d'enseignement reconnue, une fois qu'il a passé avec succès les examens officiels et obtenu un pourcentage d'au moins soixante (60%) pourcent.
- 30.04            L'employé inscrit à un cours de perfectionnement accepté par le Conseil Municipal, devra suivre ces cours en dehors des heures régulières de travail et sans rémunération de la part de la Ville.
- L'employé qui quitte l'emploi de la Ville dans les deux (2) années qui suivent la fin desdits cours doit rembourser le montant ainsi reçu de la Ville selon le mode suivant et la Ville se réserve le droit de retenir ladite somme sur les chèques qui seront dus à l'employé au départ:
- 6 mois ou moins après la fin des cours: rembourser la totalité dudit montant;
  - De 6 à 12 mois après la fin des cours: rembourser la moitié dudit montant;
  - De 12 mois à 2 ans après la fin des cours: rembourser le tiers dudit montant.

ARTICLE 31. - ALLOCATION D'AUTOMOBILE

- 31.01 Tout employé appelé par la Ville à se servir de son automobile régulièrement dans l'exercice de ses fonctions, reçoit une allocation de \$200.00 par mois pour défrayer ses coûts. Lesdits employés devront s'assurer sur la base "Plaisir et Affaires" et devront fournir à la Ville une pièce justificative à cet effet.
- 31.02 Tout employé appelé par la Ville à se servir de son automobile non régulièrement mais à la journée, reçoit pour les jours d'utilisation une allocation de \$10.00.

*RS*  
*MS*

ARTICLE 32.-      RETROACTIVITE

32.01                    La Ville convient de remettre aux employés dans les trente (30) jours qui suivront la date de la signature de la présente convention le montant de la rétroactivité due par suite des ajustements de salaire et de l'allocation automobile.

32.02                    Les employés couverts par la présente et qui sont à l'emploi de la Ville au 1er janvier 1979 bénéficient d'une rétroactivité basée sur toutes les heures effectivement travaillées et/ou payées ainsi que les primes.

SS.  
MMD

ARTICLE 33.- DUREE DE LA CONVENTION

- 33.01 La présente convention est en vigueur du 1er janvier 1979 au 31 décembre 1980.
- 33.02 Durant les négociations, les dispositions de la présente convention s'appliquent jusqu'à la mise en vigueur de la nouvelle convention collective de travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, par leurs représentants dûment autorisés, cette convention collective de travail, en la Ville de St-Hubert, le 8 mars 1979

SYNDICAT DES COLS BLEUS  
DE VILLE DE ST-HUBERT

VILLE DE ST-HUBERT

Maurice Dubois  
Serge Bélanger  
Jeanne Bois  
Daniel Thériault  
Philippe

[Signature]  
[Signature]  
Raymond Glade  
[Signature]

[Signature]

APPENDICE "A"

LISTE DES EMPLOYES REGULIERS

B-  
BABIN, Jean-Pierre  
BAILLARGEON, Alain  
BARRETTE, Michel  
BEDARD, René  
BELANGER, Serge  
BILLARD, Jacques  
BLIER, Jean-Marc  
BOIS, François  
BOUCHARD, Armand  
BOUCHARD, Réjean  
BOUDREAU, Jean-Guy  
BOURGEOIS, Raymond  
BRASSARD, Ernest  
BROSSEAU, Gilles  
BROWN, Harold

C-  
CADIEUX, Fernand  
CHAGNON, Claude  
CLERMONT, Jean-Guy  
CLEROUX, Richard  
COUTU, Daniel  
COUTURE, Rolland

D-  
DECHAMPLAIN, Jean  
DUBOIS, Maurice

E et F-  
EMARD, François  
FORTIER, Robert

G-  
GAGNON, Marcel  
GENDRON, Emile  
GOSSELIN, Michel  
GRAVEL, Wilfrid  
GRENIER, Aimé

H-  
HALE, Robert  
HAMEL, Clément  
HEBERT, Jean

J-  
JODOIN, Bernard

L-  
LALIBERTE, Raoul  
LAVALLEE, Robert  
LAVOIE, Jacques  
LAVOIE, Roland  
LEFEBVRE, Claude  
LEMIEUX, Edmour  
LONGTIN, Fernand

M-  
MAILHOT, Patrice  
MARCHAND, Henri  
MARCIL, Ernest  
MARTIN, Raymond  
MENARD, Jean

N-  
NADON, Roméo

P-  
PAGE, Serge  
PAPINEAU, Michel  
POULIN, Yvon  
PROTEAU, Marcel

R-  
ROBIN, Gérard  
ROSA, Jean-Paul  
ROUSSEL, Emilien  
ROY, Adrien

S-  
ST-PIERRE, Jean-Baptiste

T-  
THEROUX, Daniel  
TREMBLAY, François  
TREMBLAY, Gérard

W-  
WILSON, Georges

*Handwritten initials: JS and MD*

APPENDICE "B"

AUTORISATION DE PRELEVEMENT POUR FINS SYNDICALES

Par la présente, je, soussigné .....  
autorise la Ville de Saint-Hubert à prélever sur ma paie hebdomadaire, et ce,  
dès ma première paie, un montant égal à la cotisation courante du Syndicat  
des Cols Bleus de la Ville de Saint-Hubert, qui est légalement reconnu pour  
me représenter aux fins de la négociation collective de travail avec la Ville.

J'autorise également la Ville à verser le montant des prélève-  
ments prévus aux présentes au secrétaire-trésorier dudit Syndicat.

Je conviens, par la présente, de ne pas tenir la Ville responsa-  
ble de tout prélèvement et de tout versement effectués en vertu de la présente  
convention.

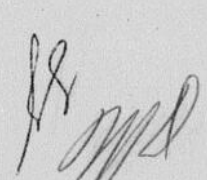
ET J'AI SIGNE A SAINT-HUBERT, ce .....ième jour du mois de  
.....197...

\_\_\_\_\_  
Signature de l'employé

\_\_\_\_\_  
Adresse

\_\_\_\_\_  
Téléphone

\_\_\_\_\_  
Témoïn



APPENDICE "C"

LISTE D'ANCIENNETE

B-	
BABIN, Jean-Pierre	1er mai 1975
BAILLARGEON, Alain	25 mai 1976
BARRETTE, Michel	2 septembre 1975
BEDARD, René	13 novembre 1963
BELANGER, Serge	2 septembre 1975
BILLARD, Jacques	14 juin 1957
BLIER, Jean-Marc	13 mai 1972
BOIS, François	16 août 1976
BOUCHARD, Armand	18 juillet 1964
BOUCHARD, Réjean	12 août 1974
BOUDREAU, Jean-Guy	9 juillet 1970
BOURGEOIS, Raymond	2 septembre 1975
BRASSARD, Ernest	19 décembre 1963
BROSSEAU, Gilles	30 avril 1968
BROWN, Harold	5 juillet 1971
C-	
CADIEUX, Fernand	24 janvier 1965
CHAGNON, Claude	27 avril 1960
CLERMONT, Jean-Guy	22 juin 1971
CLEROUX, Richard	1er avril 1959
COUTU, Daniel	12 janvier 1976
COUTURE, Rolland	21 novembre 1977
D-	
DECHAMPLAIN, Jean	3 octobre 1966
DUBOIS, Maurice	31 janvier 1964
E et F-	
EMARD, François	15 juillet 1974
FORTIER, Robert	9 janvier 1963
G-	
GAGNON, Marcel	16 août 1976
GENDRON, Emile	31 octobre 1966
GOSELIN, Michel	27 novembre 1970
GRAVEL, Wilfrid	6 juin 1957
GRENIER, Aimé	27 décembre 1972
H-	
HALE, Robert	4 août 1965
HAMEL, Clément	2 juillet 1974
HEBERT, Jean	2 juillet 1974

*Handwritten signature*

LISTE D'ANCIENNETE (suite)

J-		
JODOIN, Bernard		3 août 1956
L-		
LALIBERTE, Raoul		7 juillet 1964
LAVALLEE, Robert		1er mai 1975
LAVOIE, Jacques		21 février 1973
LAVOIE, Roland		21 février 1973
LEFEBVRE, Claude		8 janvier 1962
LEMIEUX, Edmour		1er janvier 1961
LONGTIN, Fernand		9 août 1965
M-		
MAILHOT, Patrice		9 juin 1975
MARCHAND, Henri		7 janvier 1970
MARCIL, Ernest		5 mars 1973
MARTIN, Raymond		9 décembre 1964
MENARD, Jean		16 août 1976
N-		
NADON, Roméo		17 mars 1958
P-		
PAGE, Serge		16 août 1976
PAPINEAU, Michel		25 avril 1968
POULIN, Yvon		2 juillet 1974
PROTEAU, Marcel		4 août 1969
R-		
ROBIN, Gérard		4 août 1965
ROSA, Jean-Paul		27 mai 1966
ROUSSEL, Emilien		23 mai 1975
ROY, Adrien		7 mai 1960
S-		
ST-PIERRE, Jean-Baptiste		5 novembre 1963
T-		
THE ROUX, Daniel		16 août 1976
TREMBLAY, François		2 septembre 1975
TREMBLAY, Gérard		7 août 1973
W-		
WILSON, Georges		21 février 1962

*H. M.*

APPENDICE "D"

LISTE D'ASSIGNATION

Chauffeur et Opérateur de  
véhicules motorisés "A"

C. Chagnon  
E. Lemieux  
C. Lefebvre  
M. Dubois  
J.B. St-Pierre  
M. Papineau  
C. Hamel  
J.P. Babin  
S. Pagé  
F. Bois  
R. Lavoie

Chauffeur et Opérateur de  
véhicules motorisés "B"

B. Jodoin  
R. Laliberté  
R. Hale  
G. Robin  
M. Proteau  
H. Marchand  
A. Grenier  
E. Marcil  
J. Hébert  
Y. Poulin  
F. Emard  
R. Bouchard  
F. Longtin  
R. Lavallée  
J.P. Rosa  
M. Barrette  
F. Tremblay  
M. Gagnon  
J. Ménard  
D. Thérout  
S. Bélanger

Chauffeur et Opérateur de  
véhicules motorisés "C"

E. Gendron  
G. Brosseau

Journalier

W. Gravel



LISTE D'ASSIGNATION (suite)

Mécanicien

G. Tremblay  
P. Mailhot  
A. Baillargeon  
R. Couture

Aide-mécanicien

J.G. Clermont  
D. Coutu

Ouvrier (aqueduc et égouts)

E. Brassard  
J. Billard

Menuisier

R. Nadon  
J. Lavoie  
G. Wilson .

Homme d'entretien (espaces  
et équipement récréatifs)

J. De Champlain  
R. Bourgeois

Homme d'entretien (station  
pompage, aqueduc et égouts)

R. Martin  
H. Brown

Homme de métiers spécialisés "A"

A. Bouchard

Plombier

J.G. Boudreau

Gardiens

J.M. Blier  
E. Roussel  
R. Cléroux

Concierge

A. Roy

Préposé à l'entrepôt et à  
l'outillage

M. Gosselin  
F. Cadieux

Commis-Messager

R. Bédard

*Handwritten signature or initials*

APPENDICE "E"

ECHELLE DES SALAIRES

Les parties conviennent que l'échelle de salaires apparaissant ci-dessous s'applique à compter des dates suivantes:

<u>CLASSE</u>	<u>FONCTIONS</u>	<u>SALAIRE</u> 01-01-79 (*)	<u>SALAIRE</u> 01-01-80 (*)
1		\$6.66	\$7.17
2	Gardien Journalier Concierge Commis-Messager	6.78	7.30
3		6.90	7.43
4	Préposé entrepôt et outillage	7.02	7.56
5	Homme d'entretien (équipement et espaces récréatifs)	7.14	7.69
6	Chauffeur-Opérateur "C" Aide-mécanicien	7.26	7.82
7		7.38	7.95
8		7.50	8.08
9	Ouvrier (aqueduc et égouts) Chauffeur-Opérateur "B"	7.62	8.21
10		7.74	8.34
11	Homme d'entretien (station pompage, aqueduc et égouts) Menuisier Chauffeur-Opérateur "A"	7.86	8.47
12		7.98	8.60
13		8.10	8.73
14	Homme de métiers spécialisés "A" Plombier Mécanicien	8.22	8.86

(\*) Sujet à revision selon la formule d'indexation prévue à l'appendice E.

APPENDICE "E" (suite)

MAINTIEN DU POUVOIR D'ACHAT:

- a) Afin de maintenir le pouvoir d'achat moyen des employés manuels, la Ville indexe le taux horaire moyen en se référant à l'indice des prix à la consommation (IPC) dans la région de Montréal. Cependant, cette formule s'applique en autant que l'IPC augmentera d'un pourcentage plus élevé que le pourcentage d'augmentation de salaire accordé sur le taux horaire moyen pour la même période. A cette fin, les définitions suivantes sont utilisées:
- IPC 79 Pourcentage d'augmentation de la moyenne arithmétique des indices mensuels des prix à la consommation publiés sur la base 1971 = 100 par Statistique Canada pour la région de Montréal, pour les mois de janvier à décembre 1979, par rapport à 173.1 qui est la moyenne arithmétique des indices mensuels des prix à la consommation pour les mois de janvier à décembre 1978 publiés par Statistique Canada sur la base 1971 = 100 pour la région de Montréal.
  - IPC 80 Pourcentage d'augmentation de la moyenne arithmétique des indices mensuels des prix à la consommation publiés sur la base 1971 = 100 par Statistique Canada pour la région de Montréal, pour les mois de janvier à décembre 1980, par rapport à la moyenne arithmétique des indices mensuels des prix à la consommation pour les mois de janvier à décembre 1979 publiés par Statistique Canada sur la base 1971 = 100 pour la région de Montréal.
  - indice compensable 79:  $IPC\ 79\ plus\ 1\% \text{ moins } 7.87\%$
  - indice compensable 80:  $IPC\ 80\ plus\ 1\% \text{ moins } 7.74\%$
  - formule d'indexation 79:  $Indice\ compensable\ 79 \times \$7.03$
  - formule d'indexation 80:  $Indice\ compensable\ 80 \times \$7.59$   
plus le produit de la formule d'indexation 79
- b) Au plus tard le 30 avril de chaque année, l'employé encore en poste au 31 décembre 1979 et au 31 décembre 1980 reçoit un montant forfaitaire égal au produit de la formule d'indexation multiplié par le nombre d'heures rémunérées à taux régulier durant l'année précédente.
- c) Au 1er janvier 1980 et au 1er janvier 1981, les taux horaires prévus à l'annexe "A" sont augmentés du produit obtenu par l'application de la formule d'indexation de l'année précédente.

*[Handwritten signatures]*

- 2 -

MAINTIEN DU POUVOIR D'ACHAT (suite)

- d) Les calculs de la croissance des prix sont faits à quatre (4) décimales. Si la troisième et la quatrième sont égales ou supérieures à 50, la deuxième décimale est arrondie à la décimale supérieure. Si les troisième et quatrième décimales sont inférieures à 50, la deuxième décimale est arrondie à la décimale inférieure.
  
- e) Les calculs du montant horaire de compensation en application de la formule d'indexation sont faits à deux (2) décimales. Si la deuxième décimale est égale ou supérieure à 5, elle est arrondie à la décimale supérieure. Si la deuxième décimale est inférieure à 5, elle est arrondie à la décimale inférieure.
  
- f) Pour les fins de l'intégration prévue au paragraphe c) précédent, le montant horaire établi selon le paragraphe e) est arrondi à l'unité supérieure si la décimale est supérieure à 5, ou à l'unité inférieure si elle est inférieure à 5.
  
- g) L'indice des prix à la consommation (IPC) dans la région de Montréal et dont il est question dans cet appendice est l'indice d'ensemble tel que révisé en octobre 1978.

*MPA RR*

APPENDICE "F"

LISTE DES VETEMENTS ET ARTICLES FOURNIS PAR LA VILLE EN VERTU DE L'ARTICLE 26

1) DIVISION DES TRAVAUX PUBLICS

a) A chacun des employés

- 1 Pantalon imperméable
- 1 Veston imperméable
- 1 Casque de pluie
- 1 Casque protecteur (avec couvre-oreilles pour l'hiver)
- 1 Paire de rainettes
- 1 Paire de gants de coton
- 1 Paire de gants de cuir pour l'été
- 1 Paire de gants de cuir pour l'hiver
- 2 Paires de salopettes
- 1 Paire de bottines avec cap d'acier (employé régulier)

b) Au besoin avec approbation du supérieur immédiat et sur réception d'un jeton

- 1 Paire de gants de caoutchouc
- Lunettes de sécurité
- Masque filtreur
- Tablier de caoutchouc
- Veston de sécurité
- Costume de motoneigiste
- Paire de bottes à cuisse
- Bottines (travaux asphalte)

2) SECTION BATIMENTS, PARCS ET TERRAINS

a) A chacun des employés

Même que la Division des Travaux Publics

b) Au besoin avec approbation du supérieur immédiat et sur réception d'un jeton

- Gants de caoutchouc
- Lunettes de sécurité
- Paire de bottes à cuisse

1.....  
MD LR

APPENDICE "F" (suite)

3) SECTION ENTRETIEN MECANIQUE

a) A chacun des employés

- 1 Imperméable
- 1 Casque de pluie
- 1 Casque protecteur (couvre-oreilles hiver)
- 1 Paire de rainettes
- 1 Paire de gants de caoutchouc
- 1 Paire de gants de coton
- 1 Paire de gants de cuir pour l'été
- 1 Paire de gants de cuir pour l'hiver
- 1 Paire de lunettes de sécurité
- 9 Salopettes
- 1 Paire de bottines avec cap d'acier (employé régulier)

b) Au besoin avec approbation du supérieur immédiat et sur réception d'un jeton

- Gants de soudeur
- Gants d'amiante
- Habit de soudeur
- Masque de soudeur
- Sarraux

c) Deux (2) habits de motoneigiste seront en disponibilité à l'atelier mécanique.

Dans le cas où des pièces et/ou des outils seront perdus, volés ou endommagés, l'employé sera tenu de les rembourser à ses propres frais, à moins qu'il puisse démontrer au Directeur des Travaux Publics que la perte, le vol et l'endommagement des articles en question n'est pas dû à sa négligence ou à sa maladresse. L'employé régulier devra aussi porter sa paire de bottines avec cap d'acier.

APPENDICE "G"

DESCRIPTION D'EMPLOI ET PLAN D'EVALUATION

Le système de classification des emplois manuels du secteur municipal pour la Ville de Saint-Hubert signé le 4 octobre 1973 avec les modifications du 13 février 1975 et les descriptions d'emploi apparaissant à l'intérieur du système de classification des emplois font partie intégrante de la convention collective.

Cependant, les parties conviennent de changer le titre "d'Homme de métiers spécialisés "B" pour celui de "Plombier" (à la page 54 du Manuel) et dans l'exemple des tâches accomplies de cette description au haut de la page 55 du Manuel, d'enlever les mots "et à l'entretien des bornes-fontaines". Les parties s'entendent pour maintenir tel que décrit au Manuel, la description, l'évaluation et la classification de cette fonction.

Les parties s'entendent aussi pour changer le titre "d'Homme d'entretien général (à la page 68 du Manuel) pour celui de "Menuisier". De même, elles conviennent de maintenir la description, l'évaluation et la classification existantes de cette fonction.

RS.  
MD