

NOM

NO 06810-6

C.A.E. 5791 NO.CONV. 68106
AFFIL. 6 NB.EMPL. 10
EMP.COUV.19 ET.GEOG. 94300 20
PERS.VIS. 0 NO.ACC. 013909001
DATE ENR.840404

DÉPÔT

68106

Dépôt N°:

8 4 0 7 0 5 9

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 13909
Date	Signature: 84-05-23	Reception: 84-06-14	Durée
			Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés de l'Hôpital de Chicoutimi	<input type="checkbox"/> Déposant La Centrale de Chauffage Enrg. Rue Jacques-Cartier Chicoutimi, Qc
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération des Affaires Sociales Inc. 73, rue Arthur Hamel Sud Chicoutimi, Qc G7H 3M9 Att: Mad. Lise Boivin	Région: <u>02-01</u> Activité: <u>8211-10</u> Affiliation: <u>CSN (1)</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: Salaires hebdomadaires des assistants et opérateurs à compter du 1er avril 1984.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Genevieve Demers</i>	84-07-05

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

ENTENTE CONCLUE

ENTRE:

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE L'HOSPITAL DE CHICOUTIMI (C.S.N.),
ci-après appelé:

LE SYNDICAT,

ET:

LA CENTRALE DE CHAUFFAGE ENR.,
ci-après appelée:

L'EMPLOYEUR.

ATTENDU QUE la clause 24.04 de la convention collective intervenue entre les parties le 19 janvier 1984 prévoit ce qui suit:

"Une fois connu le taux d'accroissement de l'IPC, pour chacune des années 1984 et 1985, il sera loisible aux parties de tenir une rencontre afin de répartir de la façon qu'elles jugeront à propos entre les salariés la masse d'augmentation de salaire dégagée par l'application du taux d'accroissement de l'IPC. Faute d'entente entre les parties, les augmentations seront accordées par l'application directe du pourcentage d'augmentation de l'IPC sur le salaire de chaque salarié."

ATTENDU QUE le taux d'accroissement de l'IPC pour les douze (12) mois précédant le 1er janvier 1984 est de 4,55%, selon l'employeur;

84 JUN 14 15:33

B.C.G.T.
QUÉBEC

ATTENDU QUE la partie syndicale se réserve de contester ce taux d'accroissement par un grief mais que les parties estiment nécessaire de procéder immédiatement, dans l'intérêt des salariés, à la répartition de la masse monétaire dégagée par l'application d'un redressement de 4,55%;

ATTENDU QUE rien dans le présent acte de règlement aussi bien que dans le fait de procéder à la répartition de 4,55% avec la réserve syndicale quant à l'éventualité de l'institution d'un grief ne doit être interprété comme un acquiescement de l'employeur à quelque prétention que ce soit du syndicat, l'employeur adoptant la position que le taux d'accroissement de l'IPC, au sens du redressement prévu à la convention collective, est exactement de 4,55%;

ATTENDU QUE la clause 24.04 de la convention collective précitée prévoit qu'une fois établie la masse monétaire de l'augmentation, la répartition de cette dernière peut être effectuée entre les différents salariés, moyennant entente entre les parties, selon différentes méthodes, et pas nécessairement au prorata des niveaux actuels de salaire;

ATTENDU QU'une telle entente est intervenue entre les parties quant à la répartition de la masse dégagée par l'application du taux de redressement;

EN CONSEQUENCE, LES PARTIES ONT CONVENU DE CE QUI SUIT:

1.- A compter du 1er avril 1984, par suite de l'ajustement de 4,55% et de la répartition négociée entre les parties, les salaires hebdomadaires des assistants et opérateurs seront les suivants:

ECHELLE AVANT
INDEXATION

ECHELLE APRES
INDEXATION

OPERATEURS MECANICIENS
DE MACHINES FIXES:

BRISSON, Maurice	552,34 \$	565,25 \$
LABERGE, Roméo	552,34 \$	565,25 \$
BRISSON, Fernand	552,34 \$	565,25 \$
TREMBLAY, Marc	552,34 \$	565,25 \$
LAVOIE, Thomas-Louis	552,34 \$	565,25 \$

ASSISTANTS OPERATEURS
MECANICIENS DE MACHINES
FIXES:

BRASSARD, Léo	457,95 \$	478,79 \$
BOUCHARD, Michel	413,60 \$	446,69 \$
BOIVIN, Serge	413,60 \$	446,69 \$
CARDINAL, Jacques	413,60 \$	446,69 \$
MORIN, Laurier	413,60 \$	446,69 \$
GOBEIL, Gilbert	413,60 \$	446,69 \$

2.- Ces ajustements sont rétroactifs au 1er janvier 1984, tel que le prévoit la clause 24.02 II) de la convention collective, de sorte que l'employeur verse aux salariés, dans les dix (10) jours de la signature des présentes, les montants suivants, à titre de rétroactivité:

RETROACTIVITE

OPERATEURS MECANICIENS
DE MACHINES FIXES:

BRISSON, Maurice	165,60 \$
LABERGE, Roméo	165,60 \$
BRISSON, Fernand	165,60 \$
TREMBLAY, Marc	165,60 \$
LAVOIE, Thomas-Louis	165,60 \$

RETROACTIVITE

ASSISTANTS OPERATEURS
MECANICIENS DE MACHINES

FIXES:

BRASSARD, Léo	267,48 \$
BOUCHARD, Michel	425,12 \$
BOIVIN, Serge	425,12 \$
CARDINAL, Jacques	425,12 \$
MORIN, Laurier	425,12 \$
GOBEIL, Gilbert	-

23 EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE A CHICOUTIMI, ce
ième jour de ~~avril~~ ^{mai} 1984.

LA CENTRALE DE CHAUFFAGE ENR.

PAR: J. Cardinal

PAR: J. Garneau

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE L'HOPITAL DE CHICOUTIMI (CSN)

PAR: G. Lanthier

PAR: Michel Bouchard J.P.

PAR: Claude Bouches

LB:11
37-13-9870
(D#12)

78 JUN 14 15:33

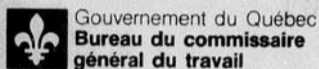
B.C.S.T.
QUÉBEC

Copie signée
le 19 janvier 1984

(En vigueur jusqu'au 31 décembre 1985)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

84 JAN 25 11:31



DÉPÔT

Dépôt N°: 8401208

06810-6

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 checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 13909		
Date	Signature: 84-01-19 Reception: 84-01-25	Durée	Du 84-01-19 Au 85-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective	10

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés de l'Hôpital de Chicoutimi	<input type="checkbox"/> Déposant La Centrale de Chauffage Enrg. Rue Jacques-Cartier K Chicoutimi, Qc

Unité de négociation

Région	02-01	Activité	8211-10	Affiliation	CSN(1)
--------	-------	----------	---------	-------------	--------

Votre 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

DEPOSANT: X
Fédération des Affaires Sociales Inc.
73, rue Arthur-Hamel Sud
Chicoutimi, Qc
G7H 3M9
Att: Mad. Lise Boivin

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
	84-01-26

Pour renseignements

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

Copie signée
le 19 janvier 1984

(En vigueur jusqu'au 31 décembre 1985)

ARTICLE 1.00 DEFINITION DES TERMES

1.01 "Salaire" désigne toute somme versée par l'employeur à l'employé en vertu de la négociation collective pour l'exécution de son travail.

1.02 "Salaire à temps complet" désigne le salaire versé à l'employé travaillant le nombre d'heures prévu dans la négociation collective.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

84 JAN 25 11:31



ENTRE:

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE
L'HOPITAL DE CHICOUTIMI
(C.S.N.)

ci-après appelé:

" LE SYNDICAT "

ET:

LA CENTRALE DE CHAUFFAGE ENRG.,

ci-après appelée:

" L'EMPLOYEUR "

ARTICLE 1.00 DEFINITION DES TERMES

1.01 "Salarié" désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation, travaillant pour l'employeur moyennant rémunération.

1.02 "Salarié à temps complet" désigne tout salarié qui travaille le nombre d'heures prévues à sa classification.

1.03 "Salarié à temps partiel" désigne tout salarié qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à sa classification. Un salarié à temps partiel qui fait exceptionnellement le total des heures prévues à sa classification conserve son statut de salarié à temps partiel.

1.04 Période d'essai:

Tout nouveau salarié est soumis à une période d'essai dont les modalités normalement acceptées et pertinentes à chaque classification lui sont communiquées lors de son embauchage.

La période d'essai est de quarante-cinq (45) jours de calendrier. Cependant, si au terme de cette période, le salarié n'a pas accompli trente (30) jours de travail, sa période d'essai est prolongée jusqu'à ce qu'il ait accompli trente (30) jours de travail.

Le salarié en période d'essai a droit à tous les avantages de la présente convention. Cependant, en cas de congédiement, il n'a droit à la procédure de grief qu'à compter du quarante-sixième (46e) jour de calendrier ou du trente-et-unième (31e) jour de travail, selon le cas. Le salarié acquiert son ancienneté une fois sa période d'essai terminée selon les modalités de l'article 12.

Si l'Employeur reprend à son service un salarié qui n'a pas terminé antérieurement sa période d'essai à cause d'un manque de travail, ce salarié, pour acquérir son ancienneté, ne fait que compléter les jours de calendrier ou de travail, selon le cas, qui manquaient à sa période d'essai précédente, à la condition toutefois, qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un (1) an depuis son départ.

1.05 Poste:

"Poste" désigne les fonctions de l'une des classifications prévues aux articles 13 et 24, ainsi qu'aux ententes annexées à la convention.

1.06 Poste temporairement dépourvu de son titulaire:

- 1.- Un poste est temporairement dépourvu de son titulaire, lorsque le titulaire est absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:
 - activités syndicales;
 - congé annuel;
 - congé sans solde prévu à l'article 17;
 - maladie ou accident;
 - congés sociaux;
 - congés pour études;
 - période d'affichage prévu à l'article 13.
- 2.- Le poste temporairement dépourvu de son titulaire n'est pas affiché.
- 3.- Pour combler les absences prévues au paragraphe 1, l'Employeur fait appel aux salariés inscrits sur la liste de rappel.
- 4.- Les salariés sont rappelés par ordre d'ancienneté pourvu qu'ils puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- 5.- La liste de rappel comprend les salariés mis-à-pied, ainsi que les salariés à temps partiel.
- 6.- Le salarié qui occupe un poste temporairement dépourvu de son titulaire pour une durée inférieure à six (6) mois ne reçoit pas de préavis de mise-à-pied. Ce salarié ne peut se prévaloir des dispositions relatives à la permutation ("bumping") article 12.20, mais son nom est inscrit sur la liste de rappel.

- 1.07 Les parties conviennent que les salariés affectés à des postes temporairement dépourvus de leur titulaire sont, soit des salariés à temps complet, soit des salariés à temps partiel, tels que définis aux paragraphes 1.02 et 1.03 et ne peuvent être considérés comme salariés occasionnels ou temporaires.

ARTICLE 2.00 OBJET:

- 2.01 Les présentes dispositions ont pour objet d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de déterminer de bonnes conditions de travail pour les salariés visés par l'accréditation, ainsi que de favoriser de bonnes relations entre l'Employeur et les salariés.

ARTICLE 3.00 DISPOSITIONS GENERALES:

- 3.01 L'Employeur traite ses salariés avec justice et le Syndicat les encourage à fournir un travail adéquat.
- 3.02 L'Employeur et le Syndicat coopèrent pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et promouvoir la santé des salariés.

ARTICLE 4.00 DROITS DE LA DIRECTION:

- 4.01 Le Syndicat reconnaît le droit de 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.

ARTICLE 5.00 ACCREDITATION ET CHAMP D'APPLICATION:

- 5.01 L'Employeur reconnaît, par les présentes, le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail, au nom et pour tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis conformément aux dispositions du Code du Travail.
- 5.02 Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte de l'accréditation, les dispositions du Code du Travail du Québec s'appliquent et aucun arbitre ne peut être appelé à interpréter le sens de ce texte.
- 5.03 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention, entre un salarié et l'Employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite des officiers dûment mandatés par le Syndicat. A défaut par les officiers dûment mandatés de donner une réponse écrite dans un délai de dix (10) jours de calendrier de l'avis écrit au Syndicat, l'entente est considérée valable et acceptée.
- 5.04 Un tribunal d'arbitrage peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'un salarié et la valeur dudit consentement.

- 5.05 Aucune offense ne peut être opposée à un salarié après un (1) an de sa commission, à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans l'année (douze (12) mois).
- 5.06 Sur demande au directeur du personnel ou à son représentant, un salarié peut toujours consulter son dossier et ce, en présence d'un représentant syndical, s'il le désire.

Ce dossier comprend:

- la formule de demande d'emploi;
- la formule d'engagement;
- toute autorisation de déduction;
- les rapports disciplinaires;
- les demandes de promotion, transfert et rétrogradation.

- 5.07 L'Employeur qui congédie ou suspend un salarié doit, dans les quinze (15) jours subséquents de calendrier, informer par écrit le salarié des raisons et des faits qui ont provoqué le congédiement ou la suspension.

- 5.08 Avis à transmettre au Syndicat en cas de suspension et congédiement:

L'Employeur avise par écrit le Syndicat de tout congédiement ou de toute suspension dans le délai prévu au paragraphe 5.07.

- 5.09 Aucun aveu signé par un salarié ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage, à moins que ledit aveu n'ait été signé en présence du représentant du Syndicat ou que l'Employeur puisse prouver que ledit aveu a été signé librement et volontairement.

- 5.10 Agent de sécurité:

L'agent de sécurité ne doit pas donner de directives aux salariés des autres classifications visés par l'accréditation, dans l'accomplissement de leur travail.

ARTICLE 6.00 REGIME SYNDICAL:

- 6.01 Tout salarié, membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la présente convention et tous ceux qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au Syndicat, pour la durée de la convention, comme condition du maintien de leur emploi.

- 6.02 Tout nouveau salarié doit devenir membre du Syndicat à compter de son premier jour de travail, comme condition du maintien de son emploi. A l'embauche, l'Employeur est tenu d'informer le salarié de cette disposition.
- 6.03 Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le Syndicat l'aurait éliminé de ses cadres. Cependant, ledit salarié reste soumis aux stipulations de l'article 7.

ARTICLE 7.00 RETENUES SYNDICALES:

- 7.01 L'Employeur retient, pour la durée de la présente convention, sur la paye de chaque salarié, dès son embauchage, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat ou un montant égal à celle-ci et la remet au trésorier du Syndicat, dans la semaine qui suit la perception.
- L'Employeur complète et fournit un état détaillé mensuel mentionnant le nom des salariés cotisés, leur classification et les montants ainsi retenus.
- Il incombe à l'Employeur de voir à l'application intégrale de cet article.
- 7.02 L'Employeur perçoit de tout nouveau membre, sur réception de l'autorisation écrite de sa part, le droit d'entrée fixé par le Syndicat et il en fait la remise au Syndicat avec les cotisations.
- 7.03 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au Commissaire Enquêteur en Chef de statuer si une personne est comprise dans l'unité de négociation, l'Employeur retient la cotisation syndicale ou son équivalent jusqu'à la décision du Commissaire Enquêteur ou du Tribunal du Travail pour la remettre ensuite en conformité avec ladite décision.

Cette retenue se fait à compter du début du mois suivant le dépôt d'une requête à cette fin.

- 7.04 L'Employeur fournit au Syndicat, une fois par mois, en double exemplaire, une liste des nouveaux salariés, en indiquant les renseignements suivants:

- date d'embauchage;
- adresse;
- numéro d'employé;
- classification;
- service;
- salaire;
- numéro d'assurance sociale;
- statut (temps complet, temps partiel),

ainsi qu'une liste indiquant la date des départs.

7.05 L'Employeur inscrit sur les formules T-4 et TP-4 le montant total annuel des retenues syndicales.

7.06 L'Employeur remet au Syndicat, dans un délai de soixante (60) jours de calendrier suivant la signature de la convention, une liste de tous les salariés visés par l'accréditation; cette liste comprend les renseignements suivants:

- nom;
- adresse;
- date d'entrée;
- classification;
- service;
- numéro d'assurance sociale;
- salaire.

ARTICLE 8.00 AFFICHAGE D'AVIS:

8.01 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un ou des tableaux fermés servant exclusivement à des fins syndicales.

8.02 Le Syndicat peut afficher sur ces tableaux:

- 1.- tout avis de convocation d'assemblée du Syndicat, signé par un représentant autorisé du Syndicat, selon la formule convenue entre les parties;
- 2.- tout autre document signé par un représentant autorisé du Syndicat et préalablement soumis à la personne en charge du personnel ou son représentant;
- 3.- Les documents ainsi affichés ne devront contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.

ARTICLE 9.00 LIBERTE D'ACTION SYNDICALE:

9.01 Dans les trente (30) jours de calendrier de la signature de la présente convention, le Syndicat fournit à l'Employeur la liste de ses représentants locaux (officiers, directeurs, agents de grief).

Le Syndicat fournit à l'Employeur la liste de ses délégués officiels dans les dix (10) jours de calendrier de leur nomination ou élection. Toute modification aux listes mentionnées au présent article est communiquée à l'Employeur dans les dix (10) jours de calendrier de la modification.

- 9.02 Les délégués officiels du Syndicat peuvent, sur demande écrite du Syndicat, faite dans les dix (10) jours de calendrier à l'avance, s'absenter de leur travail sans perte de salaire, pour assister au congrès de la Confédération des Syndicats Nationaux, de la Fédération des Affaires Sociales Inc., des conseils centraux, ainsi qu'aux conseils fédéraux.

Le nombre total de jours d'absence payés par l'Employeur en vertu de ce paragraphe ne devra en aucun cas excéder quinze (15) jours ouvrables par année.

Cependant, les jours ouvrables non utilisés au cours d'une année peuvent être reportés à l'année suivante.

Les journées utilisées pour fins de déplacement en rapport avec les activités syndicales précitées sont comprises dans le nombre total maximum de quinze (15) jours d'absence par année et ne doivent en aucun cas s'ajouter à ce maximum de quinze (15) jours.

- 9.03 Les délégués désignés par le Syndicat peuvent, sur demande écrite du Syndicat, faite dix (10) jours de calendrier à l'avance, s'absenter de leur travail, sans salaire, pour des activités syndicales.
- 9.04 Les demandes écrites prévues aux paragraphes 9.02 et 9.03, doivent contenir le nom de la ou des personnes pour qui l'absence est demandée, ainsi que la nature, la durée et l'endroit de l'activité syndicale justifiant la demande.
- 9.05 Dans les cas où, pour une raison imprévisible ou urgente, le délai de dix (10) jours de calendrier prévu aux paragraphes 9.02 et 9.03, ne peut être respecté le Syndicat communique par écrit les raisons pour lesquelles l'avis de dix (10) jours n'a pas été respecté.

Les horaires de travail de ces salariés ne sont en aucune façon modifiés du fait des dites libérations à moins d'entente avec les parties.

- 9.06 Après demande au directeur du personnel ou à son représentant, lequel ne peut refuser sans motif valable, le représentant extérieur du Syndicat peut rencontrer dans un endroit réservé à cette fin, durant les heures de travail, toute personne couverte par l'accréditation, sans perte de salaire pour celle-ci.

- 9.07 Les représentants du Syndicat peuvent rencontrer les autorités de la Centrale de Chauffage Enrg., sur rendez-vous. Ils peuvent également, durant les heures de travail, rencontrer des salariés au travail, dans le cas de griefs à discuter ou d'enquêtes concernant les conditions de travail, après demande au directeur du personnel ou à son représentant, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les représentants du Syndicat et les salariés concernés ne subissent alors aucune perte de salaire.
- 9.08 L'Employeur permet au Syndicat ou à ses représentants d'utiliser la salle de repos ou cuisine des salariés afin de recevoir en consultation les salariés, pour fins d'enquêtes, demandes de renseignements ou toute autre information syndicale.
- 9.09 Arbitrage:
Le représentant du Syndicat, l'intéressé et les témoins à un arbitrage sont libérés sans perte de salaire.
Toutefois, les témoins ne quittent leur travail que pour le temps jugé nécessaire par le tribunal.
- 9.10 Dans le cas de griefs collectifs, le groupe est représenté par une personne mandatée par le Syndicat.
- 9.11 L'arbitrage a lieu à l'institution, à moins qu'il n'y ait pas de local disponible.
- 9.12 Comités conjoints:
Un salarié qui est membre d'un comité conjoint formé de représentants désignés par l'Employeur, d'une part, et par le Syndicat d'autre part, a le droit de s'absenter sans perte de salaire pour assister aux séances de ce comité ou pour effectuer un travail requis par ce comité.
- 9.13 Fonctions syndicales:
Tout salarié appelé par le Syndicat, la Fédération ou la Confédération des Syndicats Nationaux, à exercer une fonction syndicale d'une façon permanente (trois (3) mois au minimum) conserve son ancienneté et ses droits acquis à la date de son départ.
Le Syndicat doit demander par écrit au moins quinze (15) jours à l'avance ce congé sans solde et fournir à l'Employeur les détails concernant la nature et la durée probable de son absence.

- 9.14 S'il s'agit d'une fonction non électorale, le salarié doit, dans un délai de quinze (15) mois, à compter de sa libération, revenir au service de l'Employeur, à défaut de quoi, il est considéré comme ayant donné sa démission à partir de la date de son départ.
- 9.15 Dans le cas d'une fonction électorale, le congé sans solde est renouvelable automatiquement d'année en année en autant que le salarié continue d'occuper une fonction électorale.
- 9.16 Le salarié qui désire reprendre son emploi et qui remplit les conditions mentionnées aux clauses 9.13, 9.14 et 9.15, doit donner à l'Employeur un préavis d'au moins quinze (15) jours de calendrier si sa fonction syndicale est électorale et trente (30) jours de calendrier, s'il s'agit d'un poste permanent.
- 9.17 Toutefois, si le poste que le salarié détenait au moment de son départ n'est plus disponible, l'Employeur lui en offre un autre comparable.
- 9.18 Négociations locales:
L'Employeur libère, sans perte de salaire, deux (2) salariés désignés par le Syndicat, aux fins d'assister, au nom des salariés, à toutes les séances de négociation locale.
- 9.19 Le salarié qui remplace un poste temporairement dépourvu de son titulaire en raison d'un congé sans solde prévu au paragraphe 9.13, conserve et accumule son ancienneté. L'ancienneté acquise en remplaçant un poste temporairement dépourvu de son titulaire, en raison d'un congé sans solde prévu au paragraphe 9.13, ne s'accumule pas pour fins d'acquisition du droit à la sécurité d'emploi; au retour du salarié en congé sans solde, le nom du remplaçant est inscrit sur la liste de rappel prévue à l'article 1.06.
- 9.20 Aux fins d'application du présent article, le salarié libéré de son travail sans perte de salaire reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail.

ARTICLE 10.00 PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS OU MÉSÉSENTES:

- 10.01 Dans les cas de griefs ou méséentes concernant les conditions de travail des salariés, l'Employeur et le Syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante:

Tout salarié, seul ou accompagné d'un ou des représentants du Syndicat, dans les trente (30) jours de calendrier de la connaissance du fait dont le grief ou la méséente découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief ou à la méséente, le soumet par écrit à la personne en charge du personnel ou son représentant, laquelle donne sa réponse par écrit à la personne qui a déposé le grief dans les cinq (5) jours subséquents de calendrier.

Les délais de trente (30) jours et de six (6) mois, selon le cas qui doit s'appliquer, sont de rigueur.

- 10.02 Le tribunal d'arbitrage décide suivant la preuve de la date où le salarié a pris connaissance du fait dont le grief ou la mésentente découle si la date de la connaissance est contestée.
- 10.03 Cependant; le salarié a un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief pour le soumettre par écrit à la personne en charge du personnel ou son représentant dans les cas suivants, ainsi que les dispositions correspondantes des annexes:
- salaires et classifications;
 - primes;
 - modalités d'accumulation et/ou de rémunération des congés-maladie;
 - nombre et/ou rémunération des congés sociaux;
 - modalités de rémunération lors d'un accident de travail ou de maladie occupationnelle au sens de la loi sur la santé et la sécurité au travail;
 - quantum et/ou rémunération du congé annuel;
 - nombre et/ou rémunération des congés fériés.
- 10.04 La date du dernier fait dont un grief découle sert de point de départ pour le calcul du délai de six (6) mois.
- 10.05 Toutefois, dans tous les cas, le tribunal ne peut accorder une rétroactivité de plus de six (6) mois de la date du dépôt du grief.
- 10.06 Si plusieurs salariés pris collectivement ou, si le Syndicat comme tel se croit lésé, le Syndicat peut présenter la cause par écrit pour enquête et considération en suivant la procédure ci-haut décrite.
- 10.07 Le dépôt du grief ou de la mésentente au terme de l'article 10.01 constitue par lui-même une demande d'arbitrage.

ARTICLE 11.00 ARBITRAGE:

- 11.01 Si les parties n'en arrivent pas à une solution satisfaisante à l'expiration du délai de cinq (5) jours mentionné au paragraphe 10.01, l'une ou l'autre partie peut exiger que le grief ou mésentente soit entendu en arbitrage devant un arbitre unique.

- 11.02 Les parties conviennent que les personnes dont les noms suivent pourront agir à titre d'arbitre unique pour la durée de la convention collective:
- - Gabriel Côté, avocat.
- 11.03 A défaut d'entente sur le choix de l'arbitre unique, l'une ou l'autre des parties peut demander au Ministère du Travail de désigner d'office l'arbitre unique à même la liste établie par le Conseil Supérieur du Travail.
- 11.04 Une fois nommé ou choisi, l'arbitre unique doit convoquer péremptoirement les parties si celles-ci ne s'entendent pas pour procéder dans un délai raisonnable.
- 11.05 L'arbitre unique peut procéder ex parte si l'une ou l'autre des parties ne se présente pas le jour de l'arbitrage.
- 11.06 L'arbitre unique possède les pouvoirs qu'accorde le Code du Travail au président et aux arbitres d'un conseil d'arbitrage constitué pour régler les différends.
- 11.07 Si l'arbitre unique conclut au paiement d'une somme d'argent, il peut ordonner que cette somme porte intérêt au taux légal à compter de la date du dépôt du grief ou de la date où cette somme est devenue exigible, mais jamais antérieurement au dépôt du grief.
- 11.08 Dans tous les cas de mesure disciplinaire, si un grief est soumis à un arbitre unique nommé en vertu de la présente convention, celui-ci peut:
- 1o. réintégrer ledit salarié avec pleine compensation;
 - 2o. maintenir la mesure disciplinaire;
 - 3o. rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer s'il y a lieu, le montant de la compensation et des dommages auxquels un salarié injustement traité pourrait avoir droit.
- 11.09 En aucune circonstance, l'arbitre unique n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention collective.
- 11.10 Les frais et honoraires de l'arbitre unique ne sont pas à la charge de la partie syndicale.

ARTICLE 12.00 ANCIENNETE ET SECURITE D'EMPLOI:

- 12.01 Le salarié peut exercer son droit d'ancienneté une fois sa période d'essai complétée.
- 12.02 L'ancienneté s'exprime en années et en jours de calendrier.
- 12.03 Une fois sa période d'essai complétée, la date d'entrée en service du salarié à temps complet sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.
- 12.04 Au terme de sa période d'essai, le salarié à temps partiel a acquis quarante-cinq (45) jours de calendrier d'ancienneté.
- 12.05 L'ancienneté du salarié à temps partiel est comptée en jours de travail en fonction de ses heures travaillées par rapport à sa classification, à l'exclusion des heures supplémentaires.
- 12.06 Chaque fois qu'il y a lieu d'établir une comparaison entre l'ancienneté d'un salarié à temps complet et celle d'un salarié à temps partiel, les jours de travail de ce dernier sont convertis en année et jours de calendrier, selon les règles suivantes:
- a) durant la période au cours de laquelle un salarié a droit à deux (2) semaines ou moins de congé annuel, chaque jour de travail équivaut à 1/235 d'année d'ancienneté;
 - b) durant la période au cours de laquelle un salarié a droit à trois (3) semaines de congé annuel, chaque jour de travail équivaut à 1/230 d'année d'ancienneté;
 - c) durant la période au cours de laquelle un salarié a droit à quatre (4) semaines de congé annuel, chaque jour de travail équivaut à 1/225 d'année d'ancienneté;
 - d) durant la période au cours de laquelle un salarié a droit à cinq (5) semaines de congé annuel, chaque jour de travail équivaut à 1/220 d'année d'ancienneté.
- 12.07 En aucun cas, le salarié à temps partiel ne peut accumuler plus d'ancienneté que le salarié à temps complet pour une même période.

- 12.08 L'Employeur remet une fois par mois la liste des salariés à temps partiel et le nombre d'heures travaillées par chacun.
- 12.09 Dans les soixante (60) jours de calendrier suivant la signature de la convention, l'Employeur remet au Syndicat la liste d'ancienneté des salariés couverts par l'accréditation.
- 12.10 Dans le même délai, cette liste est affichée aux endroits habituels pendant une période de soixante (60) jours de calendrier, période au cours de laquelle tout salarié intéressé, ou l'Employeur, peut demander la correction de la liste. A l'expiration du délai de soixante (60) jours de calendrier, la liste devient officielle quant à l'ancienneté sous réserve des contestations survenues durant la période d'affichage.

Si un salarié est absent durant toute la période d'affichage, l'Employeur lui fait parvenir un avis écrit indiquant son ancienneté. Dans les soixante (60) jours de la réception de cet avis, le salarié peut contester son ancienneté.

Si l'ancienneté d'un salarié est corrigée à la suite d'une contestation en vertu de 12.10, cette nouvelle ancienneté n'a d'effet rétroactif que dans les cas suivants:

- 1o. quantum du congé annuel 1979 (période de calcul du congé annuel comprise entre le 1er mai 1978 et le 30 avril 1979);
- 2o. Prime d'ancienneté à compter du 1er juillet 1979.

12.11 Les dispositions relatives à l'ancienneté s'appliquent au salarié à temps complet et au salarié à temps partiel.

12.12 Le salarié à temps complet conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:

- 1o. mise à pied pendant douze (12) mois;
- 2o. absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie occupationnelle (ci-après mentionné) pendant les douze (12) premiers mois;
- 3o. absence pour accident de travail ou maladie occupationnelle reconnue comme telle selon la Loi sur la santé et la sécurité au travail;
- 4o. absence autorisée, sauf dispositions contraires prévues à la présente convention.

- 12.13 Le salarié à temps partiel bénéficie des dispositions du paragraphe précédent proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des heures de travail effectuées au cours de ses douze (12) premiers mois de service ou depuis sa date d'entrée en service selon la date la plus rapprochée du début de l'absence. Ces jours sont considérés comme des jours de travail quant au calcul de l'ancienneté et comptés au fur et à mesure.
- 12.14 Le salarié conserve son ancienneté dans le cas suivant:
- absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie occupationnelle (ci-haut mentionné) du treizième (13e) au trente-sixième (36e) mois de cet accident ou maladie.
- 12.15 Le salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:
- 1o.abandon volontaire de son emploi;
 - 2o.renvoi;
 - 3o.refus ou négligence du salarié mis-à-pied d'accepter de reprendre le travail à la suite d'un rappel dans les sept (7) jours de calendrier du rappel, sans excuse valable. Le salarié doit se présenter au travail dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent sa réponse à l'Employeur. Le rappel se fait par lettre recommandée, expédiée à la dernière adresse connue;
 - 4o.mise à pied excédant douze (12) mois;
 - 5o.absence pour maladie ou accident autre qu'accident de travail ou maladie occupationnelle (ci-haut mentionné) après le trente-sixième (36e) mois d'absence.
- 12.16 Le salarié perd son ancienneté dans le cas suivant:
- absence sans donner d'avis ou sans excuse raisonnable excédant trois (3) jours consécutifs de travail.
- 12.17 Le salarié peut exercer son droit d'ancienneté en regard de tous les emplois compris dans l'unité de négociation, conformément aux règles prévues à la présente convention.

- 12.18 L'employeur ne peut mettre à pied un salarié à temps complet, ayant deux (2) ans et plus d'ancienneté.

Dans le cas de fermeture totale de la Centrale de Chauffage Enrg., de destruction par le feu ou autrement, de changement d'oeuvre, de changement technologique, l'Employeur ne peut procéder à aucune mise à pied d'un salarié à temps complet ayant deux (2) ans et plus d'ancienneté, tant que le salarié visé n'a pas été replacé dans un emploi comparable quant au salaire dans une autre institution ou comparable quant au salaire dans la fonction publique ou para-publique et, en autant que faire se peut, accessible audit salarié:

- 1o. dans la même localité; ou
- 2o. dans une localité voisine (rayon de quinze (15) milles).

Le salarié qui n'accepte pas le transfert offert aux termes du présent article est réputé mis à pied.

Dans le cas où il n'existe pas de convention collective chez le nouvel employeur, chaque salarié replacé est régi par les dispositions de la présente convention, en autant qu'elles sont applicables individuellement, comme s'il s'agissait d'un contrat individuel de travail, jusqu'à ce qu'intervienne une convention collective dans l'institution.

Le salarié transporte intégralement chez son nouvel employeur son ancienneté.

- 12.19 Le salarié ayant moins de deux (2) ans d'ancienneté et qui est effectivement mis-à-pied doit recevoir un avis écrit au moins deux (2) semaines à l'avance. Copie de cet avis est envoyée au Syndicat.

- 12.20 Dans le cas de mise à pied, l'ancienneté de chaque salarié détermine celui que la mise à pied peut affecter, tel que stipulé ci-après:

- 1o. dans une classification à l'intérieur d'un service donné, le salarié de cette classification qui a le moins d'ancienneté en est affecté;
- 2o. le salarié le moins ancien dans la classification peut déplacer dans une autre classification un salarié ayant moins d'ancienneté mais à la condition toutefois, qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions.

Chaque salarié ainsi déplacé peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite au présent paragraphe pourvu qu'il y ait un salarié dont l'ancienneté soit inférieure à la sienne.

- 12.21 Le salarié à temps partiel, pour déplacer un salarié à temps complet, doit accepter de devenir un salarié à temps complet. De la même façon, le salarié à temps complet, pour déplacer un salarié à temps partiel, doit accepter de devenir salarié à temps partiel et, dans ce cas, son salaire est fixé proportionnellement à ses heures de travail.
- 12.22 Un salarié à temps complet peut déplacer plus d'un salarié à temps partiel d'une même classification, à la condition que les heures de travail des salariés à temps partiel qu'il remplace soient compatibles, qu'elles ne donnent pas ouverture au paragraphe 14.08 relatif au changement de quart et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, des journées ou une semaine normale et régulière de travail aux termes de l'article 14.00.
- 12.23 Le salarié qui doit être déplacé en vertu des paragraphes 12.20 à 12.22 reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de cinq (5) jours pour faire son choix.
- Copie de l'avis est envoyée au Syndicat.
- 12.24 Les déplacements occasionnés en vertu des paragraphes précédents peuvent se faire simultanément ou successivement.
- 12.25 Le salaire d'un salarié affecté par les dispositions précédentes est déterminé selon les paragraphes 13.10 à 13.14. En aucun cas, le salarié ne subit de diminution de salaire.

ARTICLE 13.00 PROMOTION, TRANSFERT, RETROGRADATION, DEPLACEMENT:

Promotion:

Désigne la mutation d'un salarié d'un poste à un autre, comportant une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé.

Transfert:

Désigne la mutation d'un salarié d'un poste à un autre, avec ou sans changement de classification, et comportant une échelle de salaire dont le maximum est identique.

Rétrogradation:

Désigne la mutation d'un salarié d'un poste à un autre, comportant une échelle de salaire dont le maximum est moins élevé.

Déplacement:

Désigne la mutation d'un salarié exigée par l'Employeur.

A L'INTERIEUR DE L'UNITE DE NEGOCIATION:

- 13.01 Tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par l'accréditation, doit être affiché aux endroits habituels durant une période de quinze (15) jours. En même temps, l'Employeur transmet copie de l'affichage au Syndicat. Si l'Employeur néglige ou omet de transmettre la copie, le Syndicat avise l'Employeur et ce dernier la lui remet.

Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont:

- 1o. le titre et la définition apparaissant à la convention;
- 2o. l'échelle de salaire;
- 3o. le service ou le département;
- 4o. la période d'affichage.

- 13.02 Le poste vacant ou nouvellement créé peut ne pas être comblé durant la période où il est temporairement dépourvu d'un titulaire. A la demande du Syndicat, l'Employeur communique par écrit les raisons pour lesquelles le poste n'est pas comblé. Le salarié qui comble un poste sur une base temporaire en est prévenu par écrit.

- 13.03 Le salarié peut, avant de solliciter un poste, prendre connaissance des candidatures au bureau du personnel.

- 13.04 Dès qu'un salarié présente sa candidature, copie de sa demande est transmise par l'Employeur au Syndicat.

- 13.05 L'inscription au registre des postes est considérée comme une candidature au poste affiché.

- 13.06 Le poste devra être accordé et sera comblé par le salarié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature, à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions.

En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

- 13.07 L'Employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la période d'affichage ou l'utilisation du registre et ce, pour une durée de quinze (15) jours. Il transmet copie de la nomination au Syndicat.

- 13.08 La vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite du premier affichage doit également être affichée. Les autres vacances qui procèdent des promotions, transferts ou rétrogradation occasionnés par les deux premiers affichages sont affichées à la discrétion de l'Employeur.

Au cas où ils ne sont pas affichés, les postes sont accordés selon les critères établis dans le présent article, aux salariés qui se sont inscrits au registre des postes couverts par l'unité de négociation.

- 13.09 Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de vingt (20) jours de travail. Si le salarié est maintenu dans son nouveau poste, au terme de sa période d'essai, il est réputé, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Au cours de cette période, le salarié qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelé à réintégrer son ancien poste à la demande de l'Employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans le dernier cas, il incombe à l'Employeur de prouver que le salarié n'aurait pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.

- 13.10 Aucun salarié ne subit de diminution de salaire à la suite d'une promotion, d'un transfert ou d'un déplacement.
- 13.11 Le salarié promu reçoit au départ, dans sa nouvelle classification, le salaire prévu à l'échelle de cette classification, immédiatement supérieur à celui qu'il recevait dans la classification qu'il quitte.
- 13.12 Dans le cas de rétrogradation, le salarié se situe dans sa nouvelle échelle de salaire, à l'échelon correspondant à ses années de service dans l'établissement.
- 13.13 Dans le cas d'une promotion, la date de l'augmentation statutaire se situe à la date anniversaire de la promotion.
- 13.14 Dans le cas de transfert et de rétrogradation, la date d'augmentation statutaire est la date anniversaire d'embauchage.

ARTICLE 14.00 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL:

- 14.01 Les salariés ont une semaine de travail de quarante (40) heures divisées en cinq (5) jours de huit (8) heures de travail.
- Pour fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier.
- 14.02 Le temps alloué pour le repas est, au maximum, d'une (1) heure.
- 14.03 Le salarié a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par journée de travail. Cependant, il ne peut prendre ses périodes de repos ni au début, ni à la fin de la journée de travail, ni comme prolongement de la période de temps allouée pour les repas.
- 14.04 Il est accordé à tout salarié un repos de deux (2) journées complètes, par semaine, consécutives si possible.
- 14.05 a) l'Employeur accorde au salarié le plus grand nombre de fins de semaine possible;
- b) les fins de semaine sont réparties alternativement et équitablement entre les salariés d'une même classification;
- c) le salarié qui travaille le samedi et/ou le dimanche aura \$0.50 de plus l'heure.
- 14.06 Il est loisible à deux (2) salariés d'échanger entre eux leurs jours de congé et leur horaire de travail tel qu'établi, ce, avec le consentement de leur supérieur immédiat. Le taux de temps et demi ou de taux double ne s'applique pas dans ce cas.
- 14.07 Dans la mesure où il y a insuffisance de personnel stable de soir ou de nuit, le roulement des quarts de travail se fait à tour de rôle, entre les salariés.
- 14.08 A l'occasion d'un changement de quart de travail, il doit toujours d'écouler un minimum de seize (16) heures entre la fin et la reprise du travail, à défaut de quoi, le salarié est rémunéré au taux de temps et demi pour les heures effectuées à l'intérieur du seize (16) heures.

- 14.09 Les horaires de travail sont établis en fonction des besoins du service et en tenant compte, si possible, des préférences exprimées par les salariés. Ils sont affichés au moins sept (7) jours de calendrier à l'avance.
- 14.10 Tout travail exécuté par le salarié durant son congé hebdomadaire, en autant qu'il est approuvé ou fait à la connaissance de l'Employeur ou de son représentant, est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux de temps et demi.

ARTICLE 15.00 TEMPS SUPPLEMENTAIRE:

- 15.01 Tout travail fait en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière, approuvé ou fait à la connaissance du supérieur immédiat et sans objection de sa part, est considéré comme temps supplémentaire.
- 15.02 Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'Employeur doit l'offrir aux salariés disponibles, à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement entre les salariés qui font normalement ce travail.
- Cependant, dans les cas imprévus ou dans les cas d'urgence, l'Employeur l'offre de préférence aux salariés sur place.
- 15.03 Le salarié qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunéré, pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante:
- 1o. au taux et demi de son salaire régulier, en règle générale;
 - 2o. au temps double et demi de son salaire régulier, si le travail en temps supplémentaire est effectué durant un congé férié. De plus, ce congé férié est reporté à une date ultérieure, au choix du salarié, selon les modalités de l'article 16;
 - 3o. de plus, si le salarié effectue huit (8) heures de temps supplémentaire en continuité avec son horaire régulier, il reçoit en plus la somme de \$7.25 en paiement d'un repas, à la condition qu'il n'ait pas été avisé avant le début de son quart de travail.
- 15.04 S'il y a rappel au travail, alors que le salarié a quitté le travail, il reçoit pour chaque rappel:
- 1o. une indemnité de transport équivalente à une (1) heure à taux simple;
 - 2o. une rémunération minimum de deux (2) heures à taux et demi.

- 15.05 Si les besoins d'un service exigent du personnel en disponibilité, les salariés ne sont obligés de s'y soumettre qu'à tour de rôle.
- 15.06 Le salarié en disponibilité peut rester à son domicile, s'il lui est possible de se rendre à son travail dans un délai approximatif d'une demi-heure.
- 15.07 Le salarié en disponibilité après sa journée régulière de travail reçoit, pour chaque période de huit (8) heures, une allocation de \$5.00.
- 15.08 Le salarié qui se rend au travail lorsqu'il est en disponibilité, est, le cas échéant, rémunéré en plus de son allocation de disponibilité, suivant les dispositions du présent article.
- 15.09 Nonobstant les clauses 15.07 et 15.08, l'Employeur, en cas d'absence du contremaître pour vacances ou autre raison, pourra désigner un salarié comme remplaçant de ce contremaître. Ce remplaçant, en plus d'effectuer son quart de travail ordinaire, assumera pendant ce temps la responsabilité des tâches du contremaître, durant ce quart de travail; il exercera également les tâches du contremaître et assumera la même responsabilité durant les deux autres quarts, où qu'il se trouve, à la maison ou ailleurs; s'il reçoit un appel l'obligeant à se déplacer à la centrale ou ailleurs en dehors de son quart régulier de travail, il ne touchera pas de prime de rappel, mais sera payé en temps supplémentaire pour le temps qu'il pourrait travailler à l'occasion de ces rappels. Le remplaçant choisi touchera pour ce remplacement et cette disponibilité une prime de \$5.00 par période de huit (8) heures.

ARTICLE 16.00 CONGES FERIES PAYES:

- 16.01 A) L'Employeur reconnaît et observe durant l'année quatorze (14) congés fériés payés:

Le Jour de l'An;
Le lendemain du Jour de l'An;
L'Epiphanie;
Le Lundi de Pâques;
Le 1er Mai;
La St-Jean-Baptiste;
La Confédération;
La Fête du Travail;
La Toussaint;
L'Immaculée Conception;
Noël;
Le lendemain de Noël.

Les deux (2) congés non fixés sont pris au choix du salarié après entente avec son supérieur immédiat.

B) Le salarié tenu de travailler l'un de ces jours fériés est rémunéré selon l'article 14.05 c).

- 16.02 A l'occasion d'un congé férié, pour fins de calcul du temps supplémentaire, le nombre d'heures de travail de la semaine où le salarié prend effectivement son congé est diminué d'autant d'heures qu'il y en a dans une journée régulière de travail et ce, même si le jour férié tombe un jour de congé hebdomadaire.
- 16.03 Lorsque le salarié est tenu de travailler l'un de ces jours fériés, l'Employeur lui accorde son congé dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou suivent le jour du congé férié.

Nonobstant le paragraphe précédent, le salarié tenu de travailler le jour de Noël et/ou le jour de l'An, est rémunéré au temps de temps et demi en plus de la remise du congé.

Le ou les congés fériés qui surviennent à l'intérieur d'une période de quatre (4) semaines précédant ou suivant un congé férié sont accumulables, après entente avec l'Employeur, quant au moment de leur utilisation. Le nombre maximum de congés fériés accumulables est de trois (3).

Dans l'éventualité où l'Employeur ne peut accorder le congé férié dans les délais ci-haut prévus, il s'engage à le payer au salarié au taux double et demi de son salaire régulier, tout en lui payant son congé férié au taux régulier. (Exemple: si un salarié gagne \$10.00 par jour de travail, il reçoit d'abord \$10.00 pour le congé férié (taux régulier), plus \$25.00 pour le congé férié travaillé (taux double et demi); il reçoit donc au total \$35.00 pour le congé férié et sa journée de travail).

- 16.04 Lorsque le congé tombe un samedi, un dimanche, un jour de repos hebdomadaire, pendant les vacances du salarié ou pendant une absence-maladie n'excédant pas quatre (4) semaines précédant ou suivant la fête, le salarié ne perd pas ce congé. Toutefois, la présente disposition ne s'applique pas au salarié absent par suite d'un accident de travail au sens de la Loi.

- 16.05 Sous réserve des dispositions de la clause 16.04, pour bénéficier des congés fériés payés, le salarié doit accomplir ses fonctions ordinaires le jour ouvrable qui précède ou qui suit le congé férié, à moins que son absence ne soit autorisée au préalable par l'Employeur ou motivée ultérieurement par une raison sérieuse.
- 16.06 L'Employeur répartit équitablement les congés fériés entre les salariés.
- 16.07 En congé férié, le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail.

ARTICLE 17.00 CONGE ANNUEL:

- 17.01 Le salarié ayant moins d'un (1) an de service au 30 avril, a droit à un (1) jour de congé payé pour chaque mois de service, jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables (deux semaines payées).
- Le salarié ayant droit à moins de cinq (5) jours de congés payés peut compléter une (1) semaine (sept (7) jours de calendrier) à ses frais.
- 17.02 1o. Le salarié ayant au moins un (1) an de service au 30 avril, a droit à deux (2) semaines de congé annuel payées;
- 2o. Le salarié ayant deux (2) ans de service le 30 avril, a droit à quatre (4) semaines de congé annuel payées.
- 3o. Le salarié ayant quinze (15) ans et plus de service le 30 avril, a droit à cinq (5) semaines de congé annuel payées.
- A) Pour fins de calcul, le salarié embauché entre le premier (1er) et le quinzième (15e) jour du mois inclusivement, est considéré comme ayant un (1) mois complet de service.
- 17.03 La période de service donnant droit au congé annuel payé s'établit du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente.
- 17.04 La période normale pour prendre ses vacances se situe entre le 1er mai et le 31 octobre de chaque année.

- 17.05 L'Employeur affiche une liste de salariés avec leur ancienneté et le quantum de congés annuels auxquels ils ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. Le salarié y inscrit sa préférence au plus tard le 1er avril. L'Employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les salariés et de leur ancienneté, mais appliquée par classification.
- 17.06 Le congé annuel se prend de façon continue, à l'exception des salariés qui ont plus de trois (3) semaines de vacances, à moins d'entente contraire entre l'Employeur et le salarié. Les autres semaines sont prises en tout temps à la condition que ces vacances n'affectent pas le choix des vacances d'été des autres salariés.
- Il est entendu qu'il ne peut y avoir de vacances dans la période se situant entre le 15 décembre et le 15 janvier.
- 17.07 Le programme des congés annuels est affiché dans les lieux habituels, au plus tard le 15 avril.
- 17.08 En congé annuel, le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail.
- 17.09 La rémunération du congé annuel est remise au salarié en même temps que la paye qui précède son départ en vacances.
- 17.10 Lorsqu'un salarié quitte le service de l'Employeur, il a droit au bénéfice des jours de congé annuel, accumulés jusqu'à la date de son départ, dans les proportions déterminées au présent article.
- 17.11 Après deux (2) ans de service, le salarié a droit, une fois l'an, après entente avec l'Employeur, à un congé sans solde d'une durée n'excédant pas un (1) mois, à la condition qu'il en fasse la demande quatre (4) semaines à l'avance et que ce congé n'affecte pas le choix des vacances des autres salariés.
- 17.12 L'Employeur accorde au salarié qui en fait la demande un (1) mois à l'avance, à l'occasion de son mariage, deux (2) semaines de congé, dont l'une est avec solde.

ARTICLE 18.00 AVANTAGES SOCIAUX:

A) Assurance-salaire:

Dispositions générales:

18.01 Les salariés assujettis à la convention bénéficiant en cas de décès, maladie ou accident des régimes décrits ci-après, à compter de la date indiquée et jusqu'à leur mise à la retraite, qu'ils aient ou non terminé leur période de probation:

a) tout salarié engagé à temps plein ou à 75% ou plus du temps plein dans un emploi permanent: après un (1) mois de service continu;

Tout salarié engagé à temps plein ou à 75% du temps plein ou plus dans un emploi temporaire: après trois (3) mois de service continu.

L'Employeur verse la pleine contribution au régime de base d'assurance-maladie pour ces salariés.

b) les salariés à temps partiel qui travaillent plus de 25% mais moins de 75% du temps plein: après trois (3) mois de service continu et l'Employeur verse, en ce cas, la moitié de la contribution payable au régime de base d'assurance-maladie pour un salarié à temps plein, le salarié payant le solde de la contribution de l'Employeur en plus de sa propre contribution;

c) les salariés travaillant 25% du temps plein ou moins sont exclus totalement, qu'ils soient ou non assujettis à la convention.

Un nouveau salarié à temps partiel est considéré comme visé par l'alinéa c), jusqu'à ce qu'il ait accompli trois (3) mois de service continu; il devient alors visé par l'alinéa a), b) ou c), selon le pourcentage du temps travaillé au cours de ces trois (3) mois, jusqu'au 1er janvier ou 1er juillet qui suit immédiatement.

Au 1er janvier et au 1er juillet de chaque année, un salarié à temps partiel qui a complété trois (3) mois de service continu devient visé par l'alinéa a), b) ou c) pour les six (6) mois subséquents selon le pourcentage du temps travaillé au cours des six (6) mois précédents.

18.02 Aux fins des présentes, on entend par personne à charge, le conjoint ou l'enfant à charge d'un salarié, tel que défini ci-après:

a) conjoint: celui ou celle qui l'est devenu par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec ou par le fait, pour une personne non mariée, de résider en permanence depuis plus de trois (3) ans ou depuis au moins un (1) an, si un enfant est issu de leur union, avec une personne non mariée de sexe différent, qu'elle représente publiquement comme son conjoint, étant précisé que la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre

ce statut de conjoint, de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'un mariage non légalement contracté;

b) enfant à charge: un enfant du salarié, de son conjoint ou des deux, non marié et résident et domicilié au Canada, qui dépend du salarié pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes:

- est âgé de moins de dix-huit (18) ans;
- est âgé de moins de vingt-cinq (25) ans et fréquente à temps complet, à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue;
- quel que soit son âge, s'il a été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

18.03 Définition d'invalidité:

Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie y compris un accident ou une complication d'une grossesse, d'une ligature tubaire, d'une vasectomie ou de cas similaires reliés à la planification familiale nécessitant des soins médicaux et qui rend le salarié totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue et comportant une rémunération similaire qui lui est offerte par l'Employeur.

18.04 Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de quinze (15) jours de travail à plein temps, à moins que le salarié n'établisse à la satisfaction de l'Employeur ou de son représentant qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

18.05 Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par le salarié lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des actes criminels, ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

Toutefois, la période d'invalidité résultant d'alcoolisme ou de toxicomanie pendant laquelle le salarié reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réadaptation est reconnue comme une période d'invalidité.

18.06 Assurance-salaire:

Subordonnément aux dispositions des présentes, un salarié a droit, pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail:

- a) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congé-maladie accumulés à son crédit ou de sept (7) jours de calendrier, au paiement d'une prestation équivalente au salaire qu'il recevrait s'il était au travail;

Cependant, si un salarié doit s'absenter de son travail pour une cause de maladie, sans avoir à son crédit un nombre de jours suffisants pour couvrir les sept (7) premiers jours de calendrier d'absence, il peut utiliser par anticipation les jours qu'il accumulera jusqu'au 30 novembre de l'année en cours. Toutefois, en cas de départ, avant la fin de l'année, il doit rembourser l'Employeur au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie, les jours de congé-maladie pris par anticipation et non encore acquis.

- b) à compter de la huitième (8e) journée de calendrier et jusqu'à concurrence de cent quatre (104) semaines au paiement d'une prestation d'un montant égal à 80% du salaire;

Le salaire du salarié aux fins de calcul de la prestation est le taux de salaire de l'échelle applicable au salarié à la date où commence le paiement de la prestation visée à b) ci-dessus; pour les salariés autres que les temps plein réguliers, le montant est réduit au prorata sur la base de temps travaillé au cours du mois précédent, par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps plein.

- 18.07 Le paiement de la prestation cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel le salarié atteint l'âge de la retraite obligatoire ou avec la date effective de sa retraite, si antérieure. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison de 1/5 du montant prévu sur une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

- 18.08 Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.
- 18.09 Le versement des prestations payables au titre de jours de maladie (période de carence), de même que celles prévues au paragraphe 18.15 a) est effectué par l'Employeur mais subordonné à la présentation par le salarié des pièces justificatives raisonnablement exigibles.
- Le versement des prestations payables en vertu du paragraphe 18.06, alinéa b) est effectué par l'assureur choisi par les parties.
- 18.10 L'Employeur défraie à 100% le coût de l'assurance-salaire prévue au paragraphe 18.06, alinéa b). Le contrat d'assurance-salaire est émis conjointement au nom des parties.
- 18.11 Qu'elle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non, l'Employeur ou bien l'assureur peut vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.
- 18.12 De façon à permettre cette vérification, le salarié doit aviser son employeur sans délai lorsqu'il ne peut se présenter au travail en raison de maladie et soumettre promptement les pièces justificatives requises visées au paragraphe 18.11; l'Employeur ou son représentant peut exiger une déclaration du salarié ou de son médecin traitant, sauf dans le cas où, en raison des circonstances, aucun médecin n'a été consulté; il peut également faire examiner le salarié relativement à toute absence, le coût de l'examen n'étant pas à la charge du salarié.
- 18.13 La vérification peut être faite sur base d'échantillonnage, de même qu'au besoin, lorsque, compte tenu de l'accumulation des absences, l'Employeur le juge à propos. Advenant que le salarié ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie du salarié, l'Employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.
- 18.14 Si en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, le salarié n'a pu aviser l'Employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, il doit le faire dès que possible.

18.15 Rachat de l'ancienne réserve de congés-maladie

- a) Les parties conviennent du rachat par l'employeur de tous les congés-maladie non encore utilisés à même la banque arrêtée au 1er décembre 1980.
- b) Aucun des congés-maladie subsistant encore de cette réserve ne peut être utilisé pour quelque fin que ce soit et doit faire l'objet du rachat susmentionné.
- c) Ces congés-maladie sont rachetés sur la base des taux de salaire gelés au 31 décembre 1982, sans aucun accroissement éventuel, et sont payables sans intérêt, à raison de dix-huit (18) jours par année, selon la cédule annexée à la présente convention collective sous la cote "A".
- d) Le solde de cette réserve est ainsi racheté à 100% du taux de salaire en vigueur le 31 décembre 1982, mais à concurrence d'un maximum de soixante (60) jours; l'excédent des soixante (60) jours de congés accumulés encore inutilisés, s'il en est, est payé à 50% du taux de salaire susmentionné, à concurrence de trente (30) jours. Toute journée de congé-maladie excédentaire (donc au-delà d'une banque qui en comporte plus de quatre-vingt-dix (90)) est annulée, sans aucune compensation de rachat.
- e) Ce rachat est obligatoire pour chacun des salariés sous réserve des dispositions particulières prévues à l'annexe A dans le cas de M. Roméo Laberge.

18.16 A la fin de chaque mois de service rémunéré, on crédite au salarié 0.80 jour ouvrable de congé-maladie. Aux fins du présent paragraphe, toute absence autorisée de plus de trente (30) jours interrompt l'accumulation des congés-maladie; toute absence autorisée de trente (30) jours ou moins n'interrompt pas cette accumulation.

18.17 Le salarié qui n'a pas utilisé au complet les jours de congé-maladie auxquels il a droit, selon la clause 18.16, reçoit au plus tard le 15 décembre de chaque année, le paiement des jours ainsi accumulés et non utilisés au 30 novembre de chaque année.

18.18 Congés sociaux:

L'Employeur soumet annuellement ses salariés à un examen médical.

Le salarié subit, durant ses heures de travail et sans frais, tout examen, immunisation ou traitement exigés par l'Employeur.

18.19 L'Employeur accorde aux salariés:

- 1o. Cinq (5) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: époux, épouse, enfants;
- 2o. Trois (3) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: père, mère, frère, soeur, beau-père, bru et gendre, beau-frère, belle-soeur, belle-mère;
- 3o. Un (1) jour de calendrier de congé à l'occasion du décès de ses grands-parents;
- 4o. Un (1) jour de calendrier de congé à l'occasion de l'adoption d'un enfant ainsi que le jour du mariage de son enfant;
- 5o. Lors de décès mentionnés aux alinéas précédents, le salarié a droit à une (1) journée additionnelle pour fins de transport si le lieu des funérailles se situe à cent cinquante milles (150) et plus du lieu de résidence (240 kilomètres).

- 18.20 a) Pour fins de calcul, les congés mentionnés aux alinéas 2 et 3 de la clause 18.19 ne peuvent être pris après le jour des funérailles;
- b) pour fins de calcul, les congés mentionnés au premier alinéa de la susdite clause 18.19 ont comme point de départ la date du décès.

18.21 Les jours de calendrier de congé dont il est fait mention au paragraphe 18.19 sont payés au taux du salaire régulier, sauf s'ils coïncident avec tout autre congé prévu dans la présente convention.

18.22 Le salarié dont la conjointe accouche, a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le septième (7e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

- 18.23 Dans tous les cas, le salarié prévient son supérieur immédiat ou le directeur du personnel et produit, à la demande de ce dernier, la preuve ou l'attestation de ces faits.
- 18.24 Les parties conviennent de maintenir en vigueur un contrat collectif d'assurance-maladie.
- 18.25 La contribution mensuelle de l'Employeur est de \$3.75 pour l'assuré marié et de \$1.50 pour l'assuré célibataire.
- Le montant de la participation de l'assuré n'est soumis à aucun maximum.
- 18.26 L'adhésion au plan d'assurance est obligatoire.
- 18.27 Le contrat d'assurance est émis au nom du Syndicat.
- 18.28 Dans le cas d'une incapacité totale donnant droit à des indemnités versées en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail, les dispositions suivantes s'appliquent:

- a) le salarié reçoit de l'Employeur, tant qu'il est admissible à des indemnités, une prestation égale à 100% du salaire net;

Aux fins de l'application de la présente clause, le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial, des cotisations au R.R.Q., au régime d'assurance-chômage et au régime de retraite.

- b) les prestations versées par la Commission sur la santé et la sécurité au travail, pour la même période, sont acquises à l'Employeur.

Le salarié doit signer les formules requises pour permettre un tel remboursement à l'Employeur.

- c) la caisse de congés-maladie du salarié n'est pas affectée par une telle absence et le salarié est considéré comme recevant des prestations d'assurance-salaire.

18.29 Caisse de retraite

L'Employeur verse au salarié sur chaque paye, en plus du salaire régulier, un montant égal à la contribution qu'il devrait garantir si ses salariés étaient assujettis au Régime de Retraite des Employés du Gouvernement et des Organismes Publics (R.R.E.G.O.P.), tel que modifié par la Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant les régimes de retraite, 1982, chapitre 33 (Loi 68).

18.30 Examen médical annuel

L'employeur assure au salarié un (1) examen médical par année. L'examen médical est effectué par le personnel du Centre hospitalier de Chicoutimi.

ARTICLE 19.00 UNIFORMES:

19.01 L'Employeur fournit aux salariés les gants requis dans l'accomplissement de leurs fonctions. L'Employeur consent également à mettre quatre (4) salopettes à la disposition de l'ensemble des salariés.

ARTICLE 20.00 VESTIAIRE ET SALLE D'HABILLAGE:

20.01 L'Employeur fournit aux salariés des casiers sous clef, pour le dépôt de leurs vêtements.

20.02 L'Employeur fournit également une salle d'habil-
lage convenable aux salariés.

ARTICLE 21.00 PAIEMENT DES SALAIRES:

21.01 Sur le chèque de salaire, l'Employeur inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paye, les heures travaillées, le temps supplémentaire, les primes d'ancienneté, les primes de fin de semaine, les primes de remplacement, les primes de soir et de nuit, la classification, les déductions effectuées et le montant net du salaire.

21.02 Le salaire est distribué en monnaie légale ou par chèque, le jeudi de chaque semaine.

21.03 1o. advenant une erreur sur la paye, de cinq dollars (\$5.00) et plus, imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les quatre (4) jours de calendrier de la distribution des chèques, en remettant au salarié l'argent dû;

2o. aucune retenue ne peut être faite sur le salaire du salarié pour le bris et la perte d'un article quelconque, à moins qu'il y ait eu négligence prouvée de la part de celui-ci.

21.04 Le salarié qui, durant une semaine, travaille à différents postes, reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré, pourvu qu'il l'ait occupé durant la moitié de la semaine normale de travail.

21.05 Le salarié qui, durant une semaine, travaille à différents postes mais qui ne bénéficie pas des avantages du paragraphe précédent, reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré, pour les heures travaillées à ce poste, en autant qu'il occupe l'équivalent d'une (1) journée régulière de travail. L'équivalent d'une journée régulière de travail doit comprendre une période minimum de deux (2) heures continues.

- 21.06 Le salarié à temps partiel bénéficie des dispositions de la présente convention.
- 21.07 Ses gains sont calculés au prorata des heures travaillées.
- 21.08 Les bénéfices marginaux du salarié à temps partiel sont versés sur chaque paye et se calculent et se payent de la façon suivante:
- 1o. congés fériés payés: - 5.7% du salaire versé sur chaque paye;
 - 2o. congés-maladie: - 6% du salaire versé sur chaque paye pour ceux qui ne sont pas admissibles à l'assurance-salaire. - 4% du salaire versé sur chaque paye pour ceux qui sont admissibles à l'assurance-salaire;
 - 3o. congé annuel: - 2% du salaire par semaine de congé annuel auquel le salarié a droit, versé en même temps que l'avant-dernière paye précédant le départ en congé annuel.
- 21.09 L'Employeur remet au salarié, le jour même de son départ, un état signé des montants dus en salaire et en bénéfices marginaux, à la condition que le salarié l'avise de son départ au moins une (1) semaine à l'avance.
- 21.10 Caisse d'économie:
- Si l'Employeur effectue une retenue à la source au profit d'une caisse d'économie au moment de la signature de la présente convention, celui-ci continue cette pratique.

ARTICLE 22.00 PROTECTION DES PRIVILEGES ACQUIS:

- 22.01 Le salarié qui bénéficie présentement d'avantages ou de privilèges supérieurs aux stipulations de la présente convention, en ce qui a trait au nombre de jours de vacances, au nombre ou au système de congés fériés, au taux du temps supplémentaire, continue d'en bénéficier pendant la durée de la convention.
- 22.02 Le salarié qui bénéficie d'avantages ou de privilèges supérieurs à la présente convention, en ce qui a trait au salaire ou aux heures de travail, continue d'en bénéficier pendant la durée de la convention, à condition toutefois, que le contenu de la tâche demeure substantiellement le même.

ARTICLE 23.00 CONTRAT D'ENTREPRISE (Contrat à forfait):

- 23.01 Tout contrat entre l'Employeur et un tiers ayant pour effet de soustraire directement ou indirectement partie ou totalité des tâches accomplies par les salariés couverts par l'accréditation, oblige l'Employeur vis-à-vis le Syndicat et ses salariés comme suit:
- 1o. l'Employeur avise le tiers de l'existence de l'accréditation, de la convention et de leur contenu;
 - 2o. il ne procède à aucune mise à pied, congédiement ou licenciement, découlant directement ou indirectement d'un tel contrat;
 - 3o. tout changement aux conditions de travail d'un salarié affecté par suite de ce contrat doit se faire conformément aux dispositions de la présente convention.

ARTICLE 24.00 CLASSIFICATIONS ET SALAIRES:

- 24.01 Les classifications des salariés se définissent comme suit:

A) Opérateur mécanicien de machines fixes:

Personne assignée à l'opération et/ou à l'entretien général de machines fixes, de l'outillage mécanique, tel que machines à vapeur ou chaudière et compresseur d'air.

Surveille les compteurs, manomètres, thermomètres et fait les ajustements et réparations nécessaires.

Tient les registres nécessaires du rendement.

Doit détenir un certificat de deuxième classe.

B) Assistant opérateur mécanicien de machines fixes:

Assiste l'opérateur mécanicien de machines fixes dans toutes les tâches décrites plus haut. Notamment, sans s'y limiter, il s'occupe d'entretien général. Ces assistants opérateurs devront détenir des certificats de quatrième classe ou de troisième classe.

C) Apprenti mécanicien de machines fixes:

Personne qui, sous la responsabilité d'un opérateur ou d'un assistant opérateur, tout en ne détenant pas une carte de compétence, exécute les tâches qui lui sont confiées en matière d'entretien général et de réparation.

24.02 Salaire pour la période du 1er janvier 1984 au 31 décembre 1984

I.- A la signature de la présente convention collective, l'employeur verse au salarié le salaire hebdomadaire ci-après prévu pour sa classification:

- a) Opérateur mécanicien de machines fixes:
552,34 \$
- b) Assistant opérateur mécanicien de machines fixes:
413,60 \$
- c) Apprenti mécanicien:
 - 1ère année: 354,51 \$
 - 2ième année: 369,21 \$
 - 3ième année: 381,85 \$
- d) Le cas spécial de M. Léo Brassard:
457,95 \$

II.- Toutefois, ces salaires sont majorés, avec effet rétroactif au 1er janvier 1984, d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours des douze (12) mois précédent ladite date du 1er janvier 1984. Cette majoration de salaire est effectuée dans les trois (3) mois qui suivent la publication de l'IPC pour le mois de décembre 1983.

24.03 Période du 1er janvier 1985 au 31 décembre 1985

Les salaires en vigueur le 31 décembre 1984 sont majorés, avec effet au 1er janvier 1985, d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours des douze (12) mois précédent ladite date du 1er janvier 1985. Cette majoration de salaire est effectuée dans les trois (3) mois qui suivent la publication de l'IPC pour le mois de décembre 1984.

24.04 Une fois connu le taux d'accroissement de l'IPC, pour chacune des années 1984 et 1985, il sera loisible aux parties de tenir une rencontre afin de répartir de la façon qu'elles le jugeront à propos entre les salariés la masse d'augmentation de salaire dégagée par l'application du taux d'accroissement de l'IPC. Faute d'entente entre les parties, les augmentations seront accordées par l'application directe du pourcentage d'augmentation de l'IPC sur le salaire de chaque salarié.

24.05 Advenant que des avantages salariaux additionnels soient accordés aux salariés du secteur des affaires sociales du fait d'une réouverture des conventions collectives existantes, les parties à la présente convention collective conviennent que les salariés qui lui sont assujettis bénéficieront d'avantages salariaux additionnels dans les mêmes proportions, mutatis mutandis.

24.06 Le taux de salaire spécial dans le cas de Léo Brassard n'a pas pour effet de restreindre l'application des articles 13.00, 21.04 et 21.05 de la convention collective.

24.07 Le fait pour un salarié d'acquérir une ou des classes supérieures à celle qu'il détient au moment de la signature de la présente convention, n'aura pas pour effet de le changer de classification et d'échelle de salaire, tels changements ne pouvant s'opérer que selon les mécanismes de l'article 13.00; pour fins d'encouragement à l'étude et au perfectionnement, l'employé verra son salaire majoré de \$0.10 de plus l'heure, lorsqu'il obtiendra:

Une classe IV : lorsqu'il est apprenti
Une classe III: lorsqu'il possède une classe IV
Une classe II : lorsqu'il possède une classe III
Une classe I : lorsqu'il possède une classe II.

24.08 Si, au cours de la durée de cette convention, une tâche nouvelle n'est pas prévue dans la présente nomenclature des emplois, les parties se rencontrent pour en négocier le titre, la définition et le salaire. A défaut d'entente, la procédure de règlement de grief s'applique.

ARTICLE 25.00 PRIME D'ANCIENNETE:

25.01 Le salarié ayant dix (10) ans et plus d'ancienneté voit son salaire majoré de cinq dollars (\$5.00) par semaine.

ARTICLE 26.00 PRIME D'ENTRETIEN SPECIALISE:

26.01 Les parties reconnaissent que les tâches d'entretien énumérées ci-après ne font pas partie de l'entretien général défini à la clause 24.01 A) et B), en ce sens que le mécanicien de machines fixes qui est appelé par l'Employeur à les accomplir reçoit pendant le temps consacré aux dites tâches une prime de un dollar cinquante (\$1.50) l'heure, en sus de son salaire régulier. Ces tâches sont:

- 1) les travaux de soudure;
- 2) les réparations et l'ajustement des pompes à l'extérieur de la bâtisse de la Centrale;
- 3) le briquetage;
- 4) l'entretien et les réparations de la boîte de fumée.

ARTICLE 27.00 PRIMES DE SOIR ET DE NUIT:

27.01 Un salarié faisant tout son service entre deux heures (2.00 hres) p.m. et huit heures (8.00 hres) a.m., reçoit, chaque fois, en plus de son salaire pour son quart de travail une prime de 3,38 \$.

27.02 Quant à celui qui ne fait qu'une partie de son service entre deux heures (2.00 hres) p.m. et huit heures (8.00 hres) a.m., il reçoit, en plus de son salaire, une prime horaire de 0,47 \$/hre.

ARTICLE 28.00 PRIME D'HEURES BRISEES:

- 28.01 Le salarié tenu d'interrompre son travail durant une période excédant le temps prévu au paragraphe 14.02 pour prendre son repas ou plus d'une fois par jour, excepté pour les périodes de repos prévues au paragraphe 14.03, reçoit la prime d'heures brisées de 2,54 \$ par jour.

ARTICLE 29.00 RECUPERATION SCOLAIRE ET CONGE SANS SOLDE POUR ETUDES:

- 29.01 Après entente avec l'Employeur, le salarié qui a au moins un (1) an de service auprès dudit Employeur, obtient un congé sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois pour fins de récupération scolaire ou pour suivre des cours de formation professionnelle.
- 29.02 Toutefois, si la nature des études entreprises justifie une prolongation du congé sans solde, le salarié obtient, après entente avec son Employeur, une extension de son congé sans solde pour une autre période d'au plus douze (12) mois.
- 29.03 Cependant, la durée totale d'un congé sans solde pour fins de récupération scolaire ou formation professionnelle ne peut excéder vingt-quatre (24) mois.
- 29.04 Si le congé sans solde n'excède pas douze (12) mois, le salarié conserve et accumule son ancienneté.
- Si le congé sans solde excède douze (12) mois, sans toutefois dépasser vingt-quatre (24) mois, le salarié ne fait que conserver son ancienneté entre le treizième (13e) et le vingt-quatrième (24e) mois.
- 29.05 Si le congé sans solde dépasse trente (30) jours de calendrier, les dispositions de la convention collective, sauf en ce qui a trait à la clause 29.04 du présent article, cessent d'être en vigueur, et ce, jusqu'au retour au travail du salarié.
- 29.06 Si le congé sans solde dépasse trente (30) jours de calendrier, le salarié doit aviser par écrit son Employeur de son intention de reprendre le travail au moins trente (30) jours avant la date effective de son retour au travail.

- 29.07 Le salarié qui remplace un poste temporairement dépourvu de son titulaire en raison d'un congé sans solde prévu au présent article conserve et accumule son ancienneté. L'ancienneté acquise en remplaçant un poste temporairement dépourvu de son titulaire en raison d'un congé sans solde prévu au présent article, ne s'accumule pas pour fins d'acquisition du droit à la sécurité d'emploi; au retour du salarié en congé sans solde, le nom du remplaçant est inscrit sur la liste de rappel prévue à l'article 1.06.
- 29.08 Le salarié bénéficie d'un (1) jour de congé payé lorsqu'il se présente aux examens pour obtenir un changement de classe. Cependant, le salarié ne peut se prévaloir de cette disposition plus de deux (2) fois par année.

ARTICLE 30.00 DUREE ET RETROACTIVITE:

- 30.01 La présente convention a effet à compter du 19 janvier 1984 et demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 1985.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES AUX PRESENTES ONT
SIGNE A CHICOUTIMI, ce 19 janvier 1984.

SYNDICAT DES EMPLOYES DE
L'HOPITAL DE CHICOUTIMI
(C.S.N.)

LA CENTRALE DE CHAUFFAGE ENRG.

PAR:

Gaude Gauthier Prs

Claude Bouché sic

Michel Samhaal

PAR:

A. Boncompagni

D. Ansel

	GEL DE LA BANQUE MALADIE			PAYABLE A 12 JOURS PAR ANNEE					
	JOURS ACCUMULES AU 01/12/80	JOURS PAYABLES AU 01/12/83	EHELLE SALARIALE AU 01/12/83	1 ^{ère} ANNEE 1983-1984	2 ^e ANNEE 1984-1985	3 ^e ANNEE 1985-1986	4 ^e ANNEE 1986-1987	5 ^e ANNEE 1987-1988	TOTAL
BRISSEON, Maurice	197.92	60X100%: 60 60X 50%: 30	\$541.51	\$1,949.44	\$1,949.44	\$1,949.44	\$1,949.44	\$1,949.44	\$9,747.20
Jours payés		90		18	18	18	18	18	90
BRISSEON, Fernand	96	60X100%: 60 36X 50%: 18	\$541.51	\$1,949.44	\$1,949.44	\$1,949.44	\$1,949.44	\$ 649.81	\$8,447.57
Jours payés		78		18	18	18	18	6	78
TREMBLAY, Marc	51.03	51.03 X 100%: 51.03	\$541.51	\$1,949.44	\$1,949.44	\$1,627.78			\$5,526.66
Jours payés		51.03		18	18	15.03			51.03
LAVOIE, Thomas-Louis	144.65	60X100%: 60 60X 50%: 30	\$541.51	\$1,949.44	\$1,949.44	\$1,949.44	\$1,949.44	\$1,949.44	\$9,747.20
Jours payés		90		18	18	18	18	18	90
BRASSARD, Léo	90.67	60X100%: 60 30.67X 50%: 15.34	\$448.97	\$1,616.29	\$1,616.29	\$1,616.29	\$1,616.29	\$ 299.91	\$6,765.07
Jours payés		75.34		18	18	18	18	3.34	75.34
BOUCHARD, Michel	67.69	60X100%: 60 7.69X 50%: 3.85	\$405.49	\$1,459.76	\$1,459.76	\$1,459.76	\$ 798.82		\$5,178.10
Jours payés		63.85		18	18	18	9.85		63.85
BOIVIN, Serge	16.24	16.24X 100%: 16.24	\$405.49	\$1,317.03					\$1,317.03
Jours payés		16.24		16.24					16.24
CARDINAL, Jacques	16.94	16.94X 100%: 16.94	\$405.49	\$1,373.80					\$1,373.80
Jours payés		16.94		16.94					16.94
TOTAL:				\$13,564.64	\$10,873.81	\$10,552.15	\$8,263.43	\$4,848.60	\$48,102.63

*LABERGE, Roméo

103.11

* Monsieur Laberge prendra sa pré-retraite le 31 décembre 1984. Par la suite, ses jours-maladie accumulés, soit 103.11, lui seront payés hebdomadairement au taux de salaire en vigueur à cette période et ce jusqu'à extinction de sa banque.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: LA CENTRALE DE CHAUFFAGE ENRG.,

ET : LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE
L'HOPITAL DE CHICOUTIMI (CSN).

Les parties conviennent de ce qui suit:

10.- L'employeur maintient en vigueur un horaire de travail de douze (12) heures, tel qu'entendu entre les parties;

En tout temps, au cours de la durée de la convention collective, le syndicat peut demander le retour à un horaire de travail de huit (8) heures, à la condition qu'il avise l'employeur quatre (4) semaines à l'avance;

Ce retour à un tel horaire est définitif;

20.- Pour les fins d'application de la clause 21.04 de la convention collective, le salarié est considéré comme ayant travaillé à un poste mieux rémunéré pendant la moitié de la semaine, s'il a occupé ce poste pendant plus de vingt-quatre (24) heures;

30.- Considérant les difficultés éventuelles d'application de certaines clauses de la convention en raison de l'application de la cédule de douze (12) heures, les parties reconnaissent que la plupart des calculs devront se faire sur une base horaire et en tenant compte des périodes étalon; toute autre difficulté d'application concernant l'introduction de la cédule de douze (12) heures et nécessitant des ajustements fera l'objet d'une discussion entre les parties;

40.- Cette entente prend effet immédiatement et demeurera en vigueur tant et aussi longtemps qu'elle ne sera pas dénoncée par avis écrit de l'une ou l'autre des parties signataires, auquel cas, elle cessera son effet quatre-vingt-dix (90) jours après la réception par l'autre partie de l'avis de dénonciation;

50.- Conformément à l'article 5.03 de la convention collective actuellement en vigueur et nonobstant l'article 16.03 de ladite convention, les parties conviennent de ce qui suit:

a) lorsque le salarié est tenu de travailler l'un de ses jours fériés, l'employeur lui accorde son congé férié à une autre date à convenir avec le salarié;

b) le salarié tenu de travailler un jour férié pourra accumuler le jour férié jusqu'à un maximum de cinq (5) congés fériés qui seront pris, après entente préalable quant au moment de leur utilisation;

c) ces jours fériés devront être pris lorsque le salarié est cédulé pour travailler sur le quart de jour;

d) lorsque plusieurs salariés réclament la prise de leurs congés fériés accumulés, à la même période, la préférence ira à celui ayant le plus d'ancienneté parmi ceux qui font la demande;

60.- L'employeur remplacera tout salarié absent si l'absence du salarié a pour conséquence de reporter la prise d'un congé férié.

70.- Par ailleurs, si des problèmes particuliers survenaient, les parties s'engagent à se rencontrer pour tenter de les résoudre en tenant compte de ce contexte particulier.

80.- Cette entente fait partie intégrante de la convention.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE
A CHICOUTIMI, ce 19ième jour de janvier
1984.

LA CENTRALE DE CHAUFFAGE ENRG.

Par:

J. Landry
S. Gagnon

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE
L'HOPITAL DE CHICOUTIMI (CSN)

PAR:

G. Leclerc
Claude Bouchette
Mabel Bouchette

Chicoutimi, le 19 janvier 1984

Centrale de Chauffage Enr.
767, Jacques-Cartier est
CHICOUTIMI, Québec
G7H 6A3

A l'attention de M. Etienne Parrot

Monsieur,

Nous vous confirmons par les
présentes du désistement des griefs de MM. Jean Mathieu et
Gilles Laberge.

SYNDICAT DES EMPLOYES DE
L'HOPITAL DE CHICOUTIMI
(C.S.N.)

Par:

Maryse Gauthier Pro
Claude Bouches
Michel Bouches