

No.

4971-01

NOM

J. W. Picard Ltee

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE J. W. PICARD LIMITEE
81 OUEST, RUE JACQUES-CARTIER
CHICOUTIMI QUE.
G7H 1E9

CI-APRES APPELE "L'EMPLOYEUR"

ET SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DU COMMERCE
DE GROS DE CHICOUTIMI (CSN)
200 EST, RUE RACINE
CHICOUTIMI QUE.
G7H 1S1

CI-APRES APPELE "LE SYNDICAT"

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1983 08 25
M.T.M

1ER FEVRIER 1983 AU 31 JANVIER 1984

ARTICLE 1.- RECONNAISSANCE ET JURIDICTION SYNDICALES

- 1.01 L'employeur reconnaît que le Syndicat a été dûment accrédité par la Commission des Relations du Travail de la Province de Québec, comme agent négociateur pour représenter les salariés en conformité avec le certificat émis le 15 mars 1955, aux fins de conclure une convention collective de travail, le tout conformément aux dispositions du Code du Travail.

ARTICLE 2.- BUT DE LA CONVENTION

- 2.01 But visé par la présente convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations entre l'employeur et le salarié, d'assurer un meilleur rendement de travail et d'établir des conditions de travail qui rendent justice à tous.

ARTICLE 3.- COOPERATION

- 3.01 L'employeur s'engage à traiter ses salariés avec considération et le syndicat s'engage à favoriser la discipline dans l'établissement et à encourager les salariés à fournir du travail loyal et honnête.
- 3.02 Le Syndicat et l'employeur s'engagent à coopérer ensemble en vue du respect des stipulations contenues dans la présente convention collective aussi bien que des prescriptions de la Loi.

ARTICLE 4.- CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

- 4.01 Les conditions de travail qui étaient en vigueur pour l'ensemble des salariés avant la signature de la présente convention et qui n'ont pas été expressément modifiées par la présente convention doivent être maintenues à moins d'entente entre l'employeur et le Syndicat.

ARTICLE 5.- GREVE OU LOCK-OUT

- 5.01 L'employeur et le syndicat s'engagent, pour la durée de la convention à ne recourir à aucune grève ou lock-out.

ARTICLE 6.- DROITS DE LA DIRECTION

- 6.01 Sous réserve des dispositions de cette convention, le Syndicat reconnaît que les fonctions inhérentes à la direction sont du ressort de l'employeur, et que ces fonctions comprennent sans s'y limiter:
- (a) le droit de diriger et d'administrer ses opérations;
 - (b) le droit de limiter, suspendre ou cesser ses opérations;
 - (c) le droit de faire et d'appliquer des règlements concernant le travail, les heures de travail, la sécurité, l'ordre, la discipline et des règlements visant à protéger les salariés, les établissements et l'équipement;
 - (d) le droit de prendre et d'appliquer pour cause juste et suffisante, dont la preuve lui incombe, des décisions en matière de congédiement, suspension, rétrogradation ou autre mesure disciplinaire;

- 6.01 (e) le droit d'embaucher, diriger, mettre à pied, promouvoir, transférer et classifier ses salariés;
- (f) le droit d'innover, changer, améliorer les méthodes et les facilités de travail.

6.02 Tout grief résultant d'une décision prise par l'employeur peut être soumis pour enquête et règlement, conformément à la procédure de griefs énoncée à l'article 11.

ARTICLE 7.- AFFICHAGE D'AVIS

7.01 L'employeur s'engage à coopérer avec le syndicat en mettant à sa disposition, des tableaux pour y afficher des avis du Syndicat pourvu que ces avis ne soient pas dirigés contre l'employeur. Une copie de ces avis du Syndicat devra être envoyée à l'employeur.

ARTICLE 8.- REPRESENTATION

8.01 Aux fins d'application de cette convention, l'employeur reconnaît au syndicat le droit de nommer deux (2) salariés dont un substitut parmi les salariés travaillant dans l'établissement, pour représenter les salariés auprès de l'employeur. Cependant, aucune activités syndicales n'aura lieu durant les heures de travail sans le consentement préalable de l'employeur.

8.02 Si le syndicat requiert les services d'un représentant de l'extérieur, l'employeur s'engage à le recevoir dans ses établissements, sur rendez-vous, pour fins de négociation, enquête et règlement des griefs.

8.03 L'employeur accordera des congés sans solde aux officiers du Syndicat et à ses membres désignés pour assister à des activités syndicales officielles, congrès, journées d'étude, cours organisés par le Syndicat ou par tout autre organisme auquel le Syndicat est affilié.

8.04 Le nombre des délégués ainsi libérés ne devra pas dépasser un (1) délégué à la fois et ils devront au préalable avoir obtenu la permission de l'employeur au moins trois (3) jours à l'avance et l'employeur ne doit pas refuser sans raison valable. Toutefois, un salarié ne pourra s'absenter ainsi plus de dix (10) jours ouvrables par année de contrat.

8.05 Nonobstant les dispositions qui précèdent, advenant le cas où un salarié dans l'établissement serait un officier supérieur du Syndicat, (président, vice-président, secrétaire, trésorier, directeur) il pourra s'absenter sans paie, sur une période de vingt (20) jours ouvrables par année.

ARTICLE 9.- REGIME SYNDICAL

9.01 Tous les salariés assujettis à la présente convention, membres en règle du Syndicat, doivent comme condition du maintien de leur emploi, demeurer membre en règle du Syndicat pendant toute la durée de la présente convention.

9.02 Tout salarié régi d'une façon ou d'une autre par la présente convention doit, comme condition d'emploi, autoriser par écrit l'employeur à retenir chaque semaine sur son salaire, le montant équivalent à la cotisation syndicale fixée par l'assemblée générale du Syndicat, selon la formule apparaissant à l'annexe "A" de la convention. L'employeur devra congédier immédiatement tout salarié qui révoquera cette autorisation. L'employeur s'engage à faire parvenir les dites formules d'autorisation de retenue avec copie au Syndicat.

- 9.03 L'employeur remettra mensuellement au trésorier du Syndicat, le montant total des cotisations syndicales perçues sur chaque paie.
- 9.04 (a) Une liste des salariés indiquant le montant déduit de la paie de chacun de ceux-ci doit accompagner les remises.
- 9.04 (b) Cette liste inclura le nom du salarié, sa fonction, son salaire ainsi que le montant prélevé et copie de cette liste est adressée mensuellement à la Fédération du Commerce Inc. (CSN), 20 sud, rue St-Joseph, Alma, G8B 3E4.
- Enfin, l'employeur s'engage à indiquer sur les formules T-4 et TP-4 les cotisations syndicales versées par ses salariés.

ARTICLE 10.- ANCIENNETE

- 10.01 L'ancienneté du salarié est égale à la durée de ses services continus pour l'employeur.
- 10.02 Tout salarié doit, pour acquérir le droit d'ancienneté, avoir complété une période d'essai de soixante (60) jours de travail comme salarié de l'employeur. Après cette période, le salarié acquiert son droit d'ancienneté et celle-ci est établie rétroactivement à la date de son dernier embauchage.
- 10.03 Les parties à la présente convention reconnaissant qu'une liste d'ancienneté a été fournie par l'employeur et elle est acceptée par les parties, pour fins des présentes, cette liste étant annexée à la convention pour faire partie - Annexe "C".
- 10.04 Dans tous les cas de mise à pied et de réembauchage, la préférence sera accordée au salarié ayant le plus d'ancienneté pourvu qu'il soit en mesure de remplir les exigences normales de l'emploi.
- 10.05 Il est spécifiquement entendu que l'employeur donnera une semaine d'avis ou une semaine de paie au ou aux salariés réguliers susceptibles d'être mis à pied et ce, pour la seule raison d'un manque de travail dans l'entreprise de l'employeur.
- Cependant, il est spécifiquement entendu que le ou les salariés réguliers donneront une semaine d'avis ou une indemnité, à même leurs bénéfices marginaux, d'une semaine de paie à l'employeur lorsque le ou les salariés réguliers quittent leur emploi.
- 10.06 Un salarié perd son droit d'ancienneté et les droits qui s'y rattachent lorsque:
- (1) il quitte volontairement son emploi;
 - (2) il est congédié pour juste cause;
 - (3) il s'absente de son travail pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs sans la permission de son employeur, sauf, s'il peut fournir une raison valable pour ne pas avoir averti ainsi son employeur.
 - (4) il refuse de reprendre le travail dans les trois (3) jours qui suivent un avis de retour, par l'employeur, envoyé par lettre recommandée à la dernière adresse connue.

- 10.07 L'employeur convient d'afficher sur un tableau à cette fin, toute fonction nouvelle ou vacante pendant cinq (5) jours ouvrables dans le département où se crée la vacance. Une description sommaire de la fonction s'y rattachant sera affichée. Les parties conviennent d'accorder la préférence à l'applicant ayant le plus d'ancienneté pourvu qu'il ait la compétence et l'habileté pour remplir les exigences normales de la tâche. S'il n'y a eu d'application de la part d'un salarié qualifié pour un poste vacant ou une nouvelle fonction qui aura été affichée durant les cinq (5) jours ouvrables requis, l'employeur pourra la remplir en se servant d'un salarié de son choix ou encore un nouveau salarié.
- 10.08 Un salarié pourra être transféré temporairement d'un département à un autre par l'employeur, mais il sera toujours loisible à un salarié de refuser un transfert permanent d'un département à un autre.
- 10.09 Cependant, un salarié transféré temporairement ne subira aucune diminution de salaire dans un autre département.
- 10.10 Pour les fins de la présente convention, un transfert temporaire est un transfert de moins de vingt-huit (28) jours de calendrier.
- 10.11 Un salarié promu à une fonction qui n'est pas couverte par le certificat de reconnaissance syndicale aura droit à une période de quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables d'essai. Au cours de cette période, il lui sera loisible de reprendre son ancienne fonction aux mêmes conditions et sans perdre son droit d'ancienneté. L'employeur pourra également au cours de cette période d'essai, retourner ce salarié à son ancienne fonction.
- ARTICLE 11.- PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS
- 11.01 Tout salarié se croyant lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention et croyant avoir été congédié injustement, soumettra son grief selon les dispositions qui suivent.
- 11.02 Première étape
Dans les dix (10) jours suivant immédiatement les faits qui ont donné naissance au grief, le salarié ou de la connaissance que le salarié en a, le salarié doit le soumettre à son contremaître.
- 11.03 Deuxième étape
Si le contremaître ne rend pas sa décision dans les huit (8) jours suivant ou si le salarié n'est pas satisfait de la décision rendue, le salarié concerné pourra en appeler par écrit au gérant du personnel dans les dix (10) jours suivants.
- 11.04 Troisième étape
A défaut de décision écrite du gérant du personnel dans les trois (3) jours de la réception du grief par lui-même ou si le salarié n'accepte pas la décision du gérant, il pourra recourir à l'arbitrage en vertu de l'article 88 du Code du Travail de la Province de Québec dans un délai de trente (30) jours.
- 11.05 La décision du tribunal d'arbitrage sera finale et liera les parties.
- 11.06 Le tribunal n'a pas juridiction pour rendre une décision incompatible avec les clauses de cette convention, ni pour modifier quelque partie que ce soit, ou ajouter quoi que ce soit à la dite convention.

- 11.07 Dans le cas de congédiement ou de suspension, le tribunal aura juridiction pour:
- (a) maintenir le congédiement ou la suspension;
 - (b) réinstaller le ou les salariés suspendus ou congédiés dans leur ancienne fonction, avec ou sans indemnité.

ARTICLE 12.- HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 12.01 La semaine normale de travail pour tous les salariés sera de quarante (40) heures par semaine sur laquelle semaine, deux heures et demi (2½) seront accordées comme temps de repos à raison de quinze (15) minutes pendant l'avant-midi et quinze (15) minutes pendant l'après-midi pour chaque jour ouvrable.
- 12.02 Les heures de travail seront les suivantes:
du Lundi au Vendredi:
de 8.00 heures à 17.00 heures
Samedi: de 8.00 heure à 12.00 heures pour tous les salariés
qui travaillent de jour
Par rotation, quelques salariés peuvent être cédulés entre 8.00 heures et 18.00 heures et ce, après entente avec le Syndicat.
- 12.03 L'employeur pourra voir des salariés régulières qui travaillent de nuit, dont les heures de travail seront réparties entre le lundi, une minute (0.01 a.m.) et le vendredi à 8.00 heures a.m.. Tout salarié appelé à travailler à l'intérieur de ces heures recevra comme prime de soir ou de nuit (\$2.00).
- Cependant, advenant la nécessité d'une telle équipe, l'employeur devra, après entente entre les parties, établir une cédule rotative de travail.
- 12.04 Toute heure de travail autorisée ou requise par l'employeur accomplie en dehors des heures régulières ci-haut mentionnées ou en plus de la semaine normale de travail ci-haut établie sera considérée comme temps supplémentaire et rémunéré sur la base d'une fois et demi (1½) le taux horaire régulier du salarié concerné et ce, par ordre d'ancienneté.
- 12.05 Les salariés auront droit à une (1) heure pour le repas du midi pour les salariés qui travaillent le jour et les salariés qui travaillent la nuit auront droit à une (1) heure pour le repas de nuit.

ARTICLE 13.- JOURS DE FETES CHOMEES ET PAYEES

- 13.01 Le Jour de l'An (1er janvier)
Le 2 janvier (lendemain du Jour de l'An)
Le Vendredi Saint à 12.00 heures (midi)
Le Lundi de Pâques
La St-Jean-Baptiste
Le Jour de la Confédération
La Fête du Travail
L'Action de Grâces
Le 24 décembre à 12.00 heures (midi)
Le Jour de Noel (25 décembre)
Le 26 décembre (lendemain de Noel)
Le 31 décembre à 12.00 heures (midi)
Le 1er mai, si les compétiteurs sont fermés.

13.02 Il est bien entendu cependant que les salariées seront payés pour les fêtes chômées plus haut mentionnées, à la condition qu'ils soient au travail pour la journée ouvrable qui suit ladite fête chômée et pourvu de plus, que ces congés tombent des jours ouvrables, sauf en cas de maladie et accident de travail.

13.03 Si un ou plusieurs jours chômés surviennent pendant la période de vacances d'un salarié, ce dernier a droit au choix de l'employeur soit de recevoir le montant que représente son congé payé en plus de l'allocation régulière pour ses vacances, soit de recevoir un jour additionnel de congé, à une date postérieure, pour remplacer ce congé payé.

ARTICLE 14.- REPAS

14.01 Les salariées appelés à prendre des repas à l'extérieur de leur domicile, à la demande de l'employeur, recevront 5,50\$ pour la première année, et ~~6,00\$ pour la deuxième année.~~

ARTICLE 15.- SALAIRES

15.01 Le salaire sera payable une fois par semaine, en monnaie légale du Canada ou par chèque de l'employeur au plus tard le vendredi midi.

15.02 Les détails suivants devront être communiqués aux salariées avec leur salaire:

- (1) le nom et prénom du salarié;
- (2) la date de la période de paie;
- (3) le taux du salaire;
- (4) le temps supplémentaire;
- (5) les déductions faites;
- (6) le montant net payé.

15.03 Les salaires minimum sont ceux énumérés dans l'annexe "B" et "C" qui font partie intégrante de la présente convention.

15.04 Il est entendu que les salariées actuellement rémunérés à un taux plus élevé que celui fixé dans la présente convention ne devront de ce fait, subir aucune diminution de salaire.

15.05 Tout salarié régulier a droit à son salaire hebdomadaire pourvu qu'il ait travaillé au moins 25 heures durant la semaine. Il faut, toutefois, qu'il ait travaillé tout le temps où ses services ont été requis durant ladite semaine, et cela même s'il n'a pas travaillé chaque jour.

ARTICLE 16.- CONGES SPECIAUX

16.01 Tout salarié régulier aura droit aux congés suivants:

- (a) A l'occasion du décès de son conjoint ou d'un enfant: cinq (5) jours
- (b) A l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur, de son beau-père, de sa belle-mère: trois (3) jours, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables, survenu entre le décès et les funérailles inclusivement;
- (c) la veille de son mariage, s'il s'agit d'un jour ouvrable, une (1) journée

16.01 suite ...

- (d) A l'occasion de la naissance ou du baptême de son enfant, une (1) journée, pourvu qu'il s'agisse d'un jour ouvrable;
- (e) A l'occasion du décès de son grand-père, de sa grand-mère, une (1) journée, soit la journée des funérailles, s'il s'agit d'un jour ouvrable.

16.02 Ces jours de congé ne seront pas accordés s'ils coïncident avec un autre jour de congé ou de vacances. En plus, le salarié devra fournir à la demande de l'employeur, la preuve du fait justifiant le congé et il devra prévenir son supérieur immédiat, le plus tôt possible, avant de prendre ledit congé.

ARTICLE 17.- SECURITE ET SANTE

17.01 Les parties aux présentes conviennent que tout salarié régulier a automatiquement douze (12) jours d'absence pour maladie d'accumulés au 1er février 1983.

De plus, tout salarié régulier a droit à une (1) journée d'absence pour maladie, par mois, payée selon son taux de salaire régulier, jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) jours pendant la durée de la convention.

Les parties aux présentes ont convenu que l'indemnité payable par l'employeur à ses salariés, en cas d'application du régime d'absence pour maladie, soit le régime d'assurance collective en vigueur dans l'entreprise ne dépassera pas la différence entre le salaire régulier du salarié et l'indemnité reçue de la compagnie d'assurance.

17.02 Pour avoir droit à cette rémunération, le salarié malade devra avertir le plus tôt possible et devra fournir, sur demande, un certificat médical attestant qu'il est malade ou a été malade. En outre, l'employeur se réserve le droit de faire examiner le salarié, par un médecin de son choix, aux frais de l'employeur.

17.03 Si le salarié n'a pas utilisé les jours d'absence en maladie, il reçoit à l'anniversaire de la convention \$100.00. Si le salarié est malade ou a été malade, il a droit au résidu du \$100.00, minimum \$10.00 par jour.

ARTICLE 18.- VACANCES

18.01 La période de service donnant droit aux vacances s'établit du 1er mai d'une année au trente (30) avril de l'année subséquente.

18.02 Les salariés qui, à la date du 30 avril précédant les vacances, n'ont pas une (1) année de service continu pour l'employeur, auront droit à une vacance annuelle d'une durée d'autant de jours qu'ils ont de mois de calendrier de service pour l'employeur, pour un maximum de deux (2) semaines.

18.03 Les salariés qui, à la date du 30 avril précédant les vacances, ont une (1) année de service pour l'employeur, auront droit à deux (2) semaines de vacances.

18.04 Tout salarié qui, à la date du 30 avril précédant les vacances, a quatre (4) ans ou plus de service continu pour l'employeur, a droit à trois (3) semaines de vacances. Les troisième semaine sera prise après entente entre le salarié et l'employeur.

18.05 Tout salarié qui, à la date du 30 avril précédant les vacances, a dix (10) ans de service continu pour l'employeur, a droit à quatre (4) semaines de vacances.

- 18.07 Pour la rémunération, une (1) semaine de vacances signifie cinq (5) jours payés au taux stipulé dans la présente convention.
- 18.08 La période de prise de vacances sera du 1er mai au 30 octobre de chaque année.
- 18.09 Les vacances seront fixées par l'employeur qui tiendra compte de la préférence exprimée par le salarié ayant le plus d'ancienneté.
- 18.10 La rémunération des vacances doit être donnée au salarié lorsque ce dernier part en vacances ou lorsqu'il quitte son emploi, si cela a lieu avant que les vacances soient prises.

ARTICLE 19.- DUREE DE LA CONVENTION

19.01 La présente convention prend effet à compter du 1er février 1983, pour se terminer le 31 janvier 1984.

19.02 Rétroactivité

La rétroactivité est payée entièrement dans les quinze (15) jours qui suivent la signature de la présente convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à CHICOUTIMI

ce 2 ième jour du mois de MAI de l'année 1983.

J. W. PICARD LIMITEE

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE COMMERCE DE GROS DE CHICOUTIMI (CSN)

Par: Albert Picard

Alles Fortin

[Signature]

ANNEXE " B "

AUGMENTATION DE SALAIRE

<u>NOM DU SALARIE</u>	<u>Salaire actuel</u>	<u>01.02.83</u>	<u>01.07.83</u>	<u>01.11.83</u>
BEAULIEU, Sylvie	422,04\$	427,04\$		432,04\$
COTE, Guy	407,04	417,04		422,04
GAUDREAU, Gilles	407,04	417,04		422,04
FORTIN, Gilles	407,04	417,04		422,04
DESBIENS, J. Pierre	402,04	412,04	417,04	422,04
TREMBLAY, Jacques	392,14	402,04	407,04	412,04
SIMARD, Jacques	392,04	402,04	407,04	412,04
DUFOUR, Claude	382,49	392,49	397,49	402,49
GILBERT, J. C.	382,49	392,49	397,49	402,49
DIONNE, Mario	334,73	344,73	349,73	354,73
TREMBLAY, Luc	301,75	321,75	326,75	331,75
GAUDREAU, Serge	250,63	270,63	275,63	280,63

INDEXATION AU COUT DE LA VIE

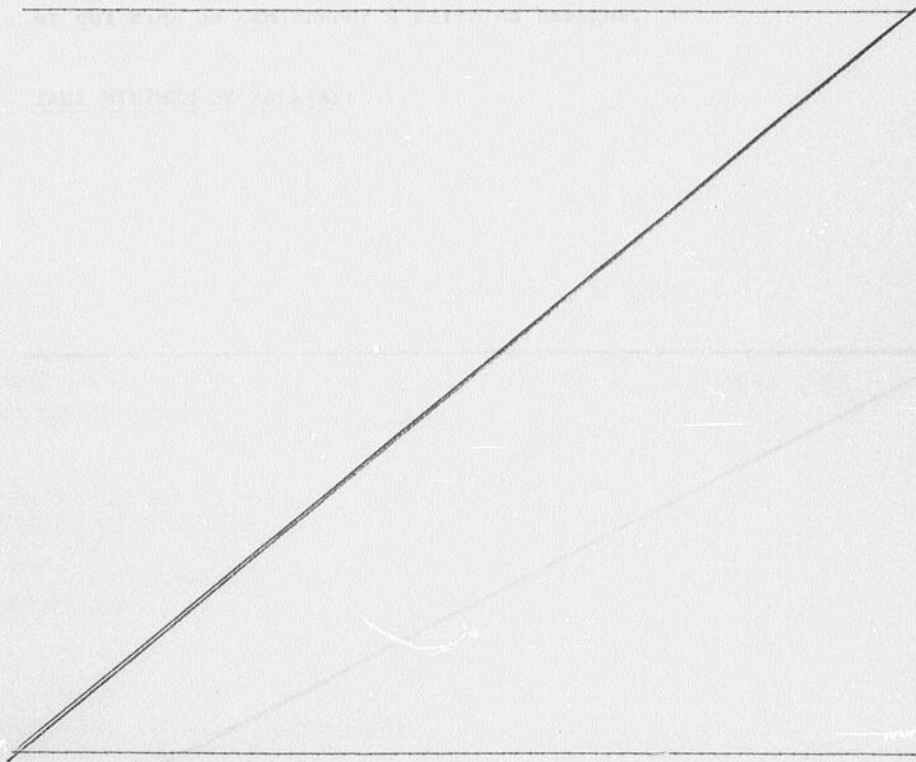
Chaque salarié obtiendra un réajustement de salaire à raison de 2.5 cents l'heure par point d'augmentation à l'indice des prix à la Consommation (I.P.C.) publié par le Bureau fédéral des Statistiques (Statistiques Canada) et ce, à tous les trois (3) mois.

Le calcul se fera à tous les trois (3) mois et l'indice de référence sera celui existant lors du dernier réajustement.

Il est bien entendu que les réajustements faits le 1er novembre 1976 et à tous les trois (3) mois par la suite n'auront pas d'effet rétroactif.

ANNEXE " C "LISTE D'ANCIENNETE

BEAULIEU, Sylvio	12.06.64
COTE, Guy	11.07.66
GAUDREAU, Gilles	14.11.66
FORTIN, Gilles	03.08.67
DESBIENS, Jean-Pierre	21.04.68
TREMBLAY, Jacques	07.02.72
SIMARD, Jacques	08.05.72
FORTIN, Carol	01.10.73
DUFOUR, Claude	16.04.74
GILBERT, Jean-Claude	04.11.74
DIONNE, Mario	13.06.77
TREMBLAY, Luc	19.02.79
ST-GELAIS, Daniel	12.11.79
GAUDREAU, Serge	12.06.80



ANNEXE " D "EMPLOYE DE BUREAU

Désigne tout salarié préposé à la tenue de livres comptables, à la facturation, à la perception des comptes, à la correspondance et aux autres services d'un employé de bureau.

Cependant, Guy Côté, employé de bureau, continuera à s'occuper du département de fournitures et d'équipements de restaurant.

COMMIS D'ENTREPOT

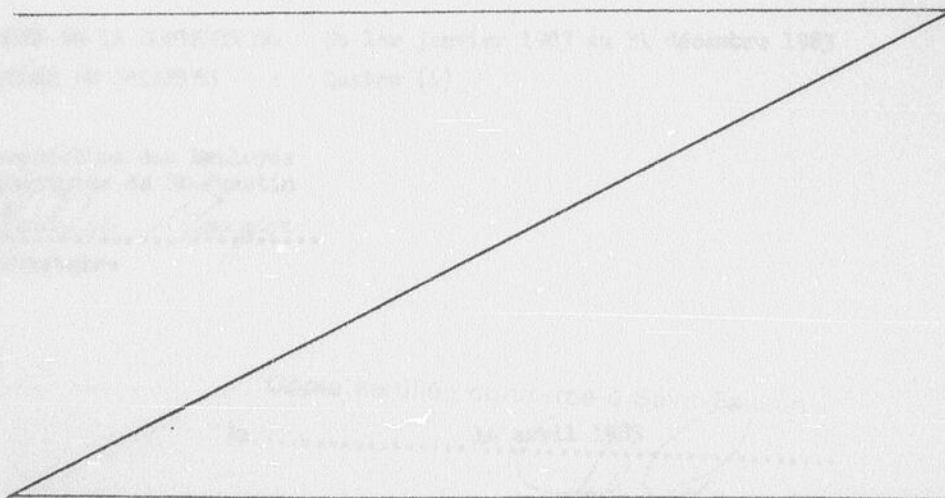
Désigne tout salarié qui exécute des travaux de manoeuvre, tel que le chargement et le déchargement des chars, des camions, du déballage et de la mise en place des marchandises, de la préparation des commandes de marchandises pour expédition, de la livraison occasionnelle de commandes de marchandises et de tout travail non-classifié. De plus, le commis d'entrepôt est celui qui répond et sert les clients à l'occasion.

CAMIONNEUR

Désigne tout salarié qui conduit et a la charge d'un camion, qui exécute des travaux du commis d'entrepôt et qui s'occupe de la livraison des commandes de marchandises.

AIDE-CAMIONNEUR

Désigne tout salarié qui exécute les travaux d'un commis d'entrepôt et qui aide au camionneur à faire sa besogne.

TAUX MINIMUM DE SALAIRE:

'83 AVR 21 11 14

CONVENTION 1983

ENTRE

L'ASSOCIATION DES EMPLOYES MUNICIPAUX DE ST-FAUSTIN

ET

LA CORPORATION MUNICIPALE DE ST-FAUSTIN

DUREE DE LA CONVENTION: Du 1er janvier 1983 au 31 décembre 1983

NOMBRE DE SALARIES : Quatre (4)

Association des Employés
Municipaux de St-Faustin

Michèle Gougeon
.....
Secrétaire

Copie certifiée conforme à Saint-Faustin

le 14 avril 1983

André Gougeon
.....
Sec.-trésorier
André Gougeon

PARTIES EN CAUSE

- 1) La Municipalité de St-Faustin représentée par le Conseil Municipal.
- 2) L'Association des Employés Municipaux de St-Faustin représentée par son Conseil exécutif.

PRINCIPES GENERAUX

La présente convention à être signée par les parties en cause est établie en vue de créer un climat de travail favorable et un climat d'entente à la satisfaction de tous les parties y compris les citoyens.

Chaque partie devra donc manifester des qualités d'impartialité, d'honnêteté, d'information, de discipline et de bonne volonté.

Le but poursuivi par les parties et la présente convention:

" MEILLEUR SERVICE AUX CITOYENS "

ARTICLE 1DUREE DU CONTRAT

La présente convention est établie pour une période d'un an. Cette convention sera renouvelée d'année en année pour une période d'un an, si elle n'est pas dénoncée et mis-à-terme par écrit 60 jours avant échéance soit par l'Association ou par l'Employeur. Cependant chaque personne voulant être à l'emploi de la Municipalité comme employé temporaire ou employé à temps plein devra faire partie de l'Association des Employés Municipaux de St-Faustin. De plus chaque employé devra signer un contrat avec l'employeur avant de commencer son travail.

ARTICLE 2PERIODE D'ESSAI

L'employé à l'essai désigne tout employé qui ne compte pas six (6) mois de service à la Municipalité. L'employé en période d'essai n'aura cependant pas droit aux jours de maladies, ni aux jours de vacances, tels que prévu à la présente convention.

Cependant le temps effectué à titre d'employé à l'essai compte pour du temps régulier si l'employé devient un employé régulier. Cependant l'employeur pourra se servir du présent article dans le but d'empêcher un employé d'obtenir le statut d'employé régulier et permanent. Le salaire de l'employé sera négocié avec l'employeur dans le cas d'un employé en période d'essai.

ARTICLE 3EMPLOYE A TEMPS PLEIN

C'est l'employé qui après avoir terminé sa période d'essai travaille une semaine normale de quarante (40) heures et plus.

ARTICLE 4EMPLOYE TEMPORAIRE

L'employé temporaire désigne tout employé embauché pour une durée maximum de six (6) mois ou moins. L'employé temporaire

ARTICLE 4EMPLOYE TEMPORAIRE (SUITE)

travaillera aux tâches assignées par l'employeur. Tout employé temporaire ou en période d'essai commencera à payer sa cotisation régulière à l'Association des Employés Municipaux de St-Faustin après une semaine complète de travail.

ARTICLE 5ANCIENNETE

L'employeur reconnaît l'importance de l'ancienneté. L'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jour de service pour la Municipalité de tout employé à compter de la date d'engagement.

L'employé perd son droit d'ancienneté pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

- a) s'il abandonne volontairement son emploi;
- b) s'il est renvoyé pour l'une des causes prévues à la présente convention;
- c) s'il s'absente pour plus de cinq (5) jours sans donner d'avis ou sans motif raisonnable.

L'employeur affichera la liste d'ancienneté de ses employés le premier janvier de chaque année. Cette liste est contestable dans les quarante-cinq (45) jours suivant l'affichage. Tout employé qui s'absente de son travail conformément à l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention ne perd aucun de ses droits d'ancienneté acquis au départ. La liste d'ancienneté se divisera en trois (3) catégories:

- a) employés de bureau et secrétariat y compris la secrétaire adjointe.
- b) inspection, application des règlements et tous les autres travaux désignés par le conseil.
- c) employés généraux affectés aux travaux de voirie d'aqueduc, de maintenance et de tous les travaux connexes aux services municipaux.

ARTICLE 6PROMOTION ET AFFICHAGE

Dans le cas d'une promotion ou pour l'ouverture d'un poste, l'employeur devra afficher par avis public aux endroits désignés par le conseil le poste à combler pendant une période

ARTICLE 6PROMOTION ET AFFICHAGE (SUITE)

de deux (2) semaines. Les candidats intéressés feront leur demande par écrit à l'employeur pendant cette période de deux (2) semaines et devront répondre aux exigences du poste à combler. A compétence égale ou comparable, l'employé régulier actuel a la préférence pour le poste affiché.

ARTICLE 7AFFECTATION DES POSTES

Tous les employés sont au service de la Municipalité. Les employés sont classés dans une des catégories suivantes:

- a) employés de bureau et secrétariat y compris la secrétaire-adjointe.
- b) inspection et application des règlements et autres travaux désignés par le Conseil.
- c) employés généraux affectés aux travaux de voirie, d'aqueduc, de maintenance et de tous les travaux connexes aux services municipaux.

A l'intérieur de chacune des catégories précitées les employés sont affectés à tous les travaux généraux ordonnés par l'employeur ou son représentant.

ARTICLE 8SECURITE D'EMPLOI

La sécurité d'emploi est assurée à tous les employés réguliers. L'employeur garantie donc un poste de travail à un employé tant et aussi longtemps que:

- a) l'employé fait preuve de compétence et de bonne volonté.
- b) qu'il n'y a pas un manque de travail.
- c) que les conditions de travail soient réellement affectées par une situation de force majeure.
- d) que l'employé ne se présentera pas au travail en état d'ébriété ou causera des bris délibérés de machineries.
- e) que l'employeur ne sera pas dans l'obligation regrettable de congédier l'employé pour une cause juste et suffisante selon les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 9MISE-A-PIED TEMPORAIRE

L'employeur pourra mettre à pied un employé régulier de façon temporaire pour l'une ou l'autre des raisons invoquées à l'article 8 de la présente convention. Dans la majorité des cas, l'employeur devra tenir compte de l'ancienneté des employés pour la mise-à-pied temporaire en commençant par l'employé qui est le moins ancien dans sa catégorie.

Le présent article ne s'applique pas à la période de temps prévue à l'annexe "A" de la présente convention.

ARTICLE 10SUSPENSIONS

L'employeur pourra suspendre un employé pour une période de 1 à 10 jours ouvrables pour une des raisons suivantes:

- a) plus de deux (2) retards répétés dans une période d'un (1) mois pour des causes non acceptables.
- b) plus de deux (2) absences répétées dans une période de six (6) mois pour des motifs non acceptables.
- c) desmanquements répétés au règlement de l'entreprise.
- d) travailler en état d'ébriété.
- e) manque de disponibilité lors des fins de semaine de garde.

ARTICLE 11CONGEDIEMENTS

L'employeur pourra congédier un employé pour une des raisons suivantes:

- a) insubordination et refus non justifié de faire un travail.
- b) Usage de boissons alcooliques et de drogues non-médicales sur les lieux et aux heures de travail.
- c) poinçonnement d'une carte de temps d'un autre employé.
- d) vandalisme et bris délibéré de la propriété de l'employeur.
- e) vol de quelque nature et de quelle qu'importance qu'il soit.
- f) rixe avec un autre employé, un représentant de l'employeur ou un citoyen.

ARTICLE 11CONGEDIEMENTS (SUITE)

- g) jurons, propos injurieux ou obscènes à l'endroit des autres employés, des représentants de l'employeur, et d'un citoyen.
- h) rendement insuffisant, totalement inadéquat après pas moins de deux (2) avertissements dont un par écrit.
- i) est déclaré coupable d'un acte criminel et doit purger une peine d'emprisonnement.
- j) manque de travail. Dans le cas d'un congédiement par manque de travail, l'employeur devra pour le retour au travail lorsque celui-ci reprendra, rappeler ses employés congédiés selon l'ordre d'ancienneté prévue à la présente convention. L'employeur sera obligé de rappeler un employé congédié dans un délai de dix huit (18) mois.

ARTICLE 12ETHIQUE

La Municipalité transmet copie de tout avertissement ou de réprimande à l'employé concerné et doit motiver la sanction disciplinaire s'il y a lieu.

L'employé a droit d'être entendu par le conseil, et tout document relatif à des réprimandes et avertissement versés au dossier d'un employé est retiré s'il s'avère non fondé, après accord entre les parties.

Tout employé a le droit, après avoir pris rendez-vous, de consulter son dossier.

Dans le cas de suspension ou de congédiement, la Municipalité assumera le fardeau de la preuve.

ARTICLE 13HEURES DE TRAVAIL

La semaine régulière de travail pour les employés autres que ceux affectés au travail de bureau et au secrétariat est de 40 heures par semaine réparties en huit (8) heures par jour. Pour les employés de bureau et du secrétariat la semaine normale est de trente cinq (35) heures.

L'employeur pourra cependant, établir un système permanent de rotation. Dans ce cas, l'employeur devra afficher par avis public ce système de rotation quarante cinq (45) jours avant l'entrée en vigueur. En cas de nécessité l'employeur pourra décider des heures du travail de l'employé à l'intérieur des heures de sa semaine régulière de travail.

ARTICLE 13HEURES DE TRAVAIL (SUITE)

La paye sera donnée à l'employé le jeudi midi avec les informations nécessaires prévues par la loi.

ARTICLE 14CARTES DE POINTAGE

Chaque employé devra poinçonner sa propre carte et en cas de défaut ou pour toute raison juste et suffisante l'employé devra faire initialer le représentant de l'employeur vis-à-vis l'heure indiquée.

Lorsque l'heure poinçonnée indique un retard de plus de cinq (5) minutes, l'employé perd quinze (15) minutes sur ses heures de paye. Lorsque l'heure poinçonnée dépasse le temps normal de la fin du travail, l'employé gagnera le surplus en autant que le temps accumulé dépasse quinze (15) minutes et par tranches subséquentes de quinze (15) minutes, le surplus de temps devra être initialé par le représentant de l'employeur.

Lorsque l'heure poinçonnée précède le temps normal de la fin du travail, l'employé perdra le temps par tranches de quinze (15) minutes non complétés.

ARTICLE 15REPAS ET PAUSE-CAFES

Les pause-café de l'avant-midi et celles de l'après-midi sont de quinze (15) minutes et devront être prises sur les lieux du travail, le plus près possible de dix heures et de quinze heures.

Le temps d'un repas doit être d'une heure et doit être pris normalement entre 12.00 et 13.00 heures, généralement sur les lieux du travail. Cependant la période du repas peut être déplacée à la discrétion de l'employeur ou de son représentant.

Si l'employé prend seulement $\frac{1}{2}$ heure pour son heure de repas, cette $\frac{1}{2}$ heure devra avoir été autorisée par le représentant de l'employeur au préalable et sera prise entre 12.00 et 12.30 heures.

ARTICLE 16TEMPS SUPPLEMENTAIRE

Pour effectuer du travail supplémentaire, l'employé devra avoir été autorisé par l'employeur ou son représentant.

Le travail supplémentaire signifie les heures de travail effectuées par l'employé en excédent de quarante quatre (44) heures pendant la période de la semaine normale, le temps de fin de semaine étant du temps supplémentaire.

Le taux horaire pour le temps supplémentaire est de une fois et demi du salaire horaire régulier de l'employé.

ARTICLE 17VACANCES ANNUELLES

Tout employé a droit à des vacances

- a) s'il a moins d'un an de service, à une journée de vacances payées pour chaque mois de service continu jusqu'à concurrence de dix jours ouvrables.
- b) après un an de service continu, à deux semaines de congés payés au taux de 14% de ses gains annuels.
- c) après cinq (5) ans de service continu, à trois (3) semaines de congés payés au taux de 6% des gains totaux annuels.
- d) les périodes de vacances sont établies entre le 1er juillet et le 30 juin de chaque année. L'employeur détermine les susdites périodes de vacances en tenant compte du choix de chaque employé selon l'ordre d'ancienneté. L'employeur affiche la liste pour les vacances et l'employé doit faire connaître sa demande pour la période de vacances entre le 1er mars et le 1er avril de chaque année. L'employeur doit rendre sa décision et afficher la liste entre le 1er avril et 15 mai de chaque année.

L'employé ne pourra prendre plus de deux (2) semaines de vacances consécutives entre le 1er juin et le 30 septembre. Dans le cas des employés qui ont droit à une troisième semaine de congé, le temps de vacance sera à négocier entre l'employeur et l'employé.

ARTICLE 18CONGES FERIES PAYES

Les jours de fête suivants sont des jours chomés et payés

ARTICLE 18CONGES FERIES PAYES (SUITE)

au taux régulier de l'employé:

- Jour de l'An
- Lendemain du Jour de l'An
- Vendredi Saint
- St-Jean Baptiste
- Confédération
- Fête du travail
- Noel
- Lendemain de Noel
- Action de Grâce
- Fête de Dollard (Fête de la Reine)

Pour avoir droit à un congé payé, l'employé devra être à son travail le jour ouvrable précédent et le jour ouvrable suivant le congé payé. Si l'employé n'est pas à son travail le jour ouvrable précédent et le jour ouvrable suivant le congé payé pour cause de maladie, l'employé devra produire un certificat du médecin pour les jours précités précédents ou suivants s'il veut recevoir une paye pour ce congé férié.

Si un jour de fête ci-haut mentionné coïncide avec un samedi, un dimanche ou les vacances annuelles, il sera payé à temps simple sans pouvoir reporter ce congé. Il ne sera payé aucun congé férié prévu au présent article lorsque un tel congé férié se trouve dans une période de temps pendant laquelle l'employé n'est pas à son travail pour congédiement, suspension ou mise-à-pied temporaire selon les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 19CONGES MALADIES

Il est accordé à l'employé un crédit cumulatif d'une journée et quart par mois complété, jusqu'à un maximum de dix (10) jours par année.

Le taux payé est le taux régulier de l'employé. L'employé qui prend un congé de maladie doit en avertir l'employeur ou son représentant le plus tôt possible et au plus tard une demi-heure avant le commencement de sa journée de travail normal. Si l'employé n'a pas averti l'employeur, il est considéré comme absent à son travail.

Sur demande de l'employeur et après deux jours consécutifs de congés de maladie, l'employé devra fournir à l'employeur un certificat médical attestant le motif de son absence.

ARTICLE 19CONGES MALADIES (SUITE)

Au 31 décembre de chaque année, l'employeur paiera à l'employé au taux régulier de son salaire les jours de congés maladies accumulés depuis le début de l'année.

ARTICLE 20CONGES SOCIAUX

Tout employé peut bénéficier d'un congé sans réduction de salaire dans les cas suivants et devra au préalable en avvertir l'employeur ou son représentant.

- a) une (1) journée pour le décès d'un conjoint, d'un enfant, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une soeur.

Il peut aussi s'absenter pendant trois (3) autres journées à cette occasion, mais sans salaire.

- b) Le jour de son mariage
- c) Tout employé peut bénéficier d'un congé non payé à l'occasion du décès de sa belle-soeur ou de son beau-frère, du mariage de l'un de ses enfants et de deux (2) jours à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

ARTICLE 21CONGES SANS SOLDE

L'employé pourra demander un congé sans solde et devra le faire par écrit. L'autorisation pourra être accordée par l'employeur à sa discrétion et selon la raison invoquée par l'employé, cependant, l'employé en congé sans solde ne perd pas son ancienneté, à la date du début du congé.

ARTICLE 22PLAINTES ET GRIEFS

Toute plainte et toute demande de règlement d'un problème concernant la présente convention devra être soumise par écrit à l'employeur qui devra rendre sa décision au plus tard trente et un (31) jours après sa réception. Toute plainte ou toute demande de règlement devra être contresigné par le président de l'Association des Employés Municipaux de St-Faustin.

ARTICLE 23

SALAIRES

Les salaires payés à l'employé pour l'année 1983 sont les suivants:

- a) Catégorie 1 : employés de bureau et secrétariat:
 - a) Sec.-adjointe \$ 300.00
 - b) Autres employés à négocier.
- b) Catégorie 2 : inspection et application des règlements \$9.05 horaire.
- c) Catégorie 3 : employés affectés aux services municipaux \$9.05 horaire
Chef d'équipe: \$9.55 horaire

ARTICLE 24

ASSURANCE COLLECTIVE

Un programme d'assurance collective sera présenté dans les prochains mois à l'employeur et l'Association des Employés Municipaux de St-Faustin.

Les parties en cause discuteront des modalités alors d'application de ce programme d'assurance et un accord devra être conclu entre les parties.

ARTICLE 25

FICHE D'EVALUATION

L'employeur établira annuellement une fiche d'évaluation de ses employés. Chaque employé sera appelé à commenter cette fiche d'évaluation.

ARTICLE 26

DOSSIER DE L'EMPLOYE

L'employeur gardera en archive un dossier de l'employé. L'employé pourra en tout temps après avoir demandé un rendez-vous, consulter son dossier.

ARTICLE 27LES HEURES DE GARDE

L'employeur affichera par avis public l'horaire des employés de garde pour les fins de semaines. Cependant, le présent article ne s'applique pas à la période de temps prévu à l'annexe "A". Entre le 1er octobre et le 30 avril de chaque année une liste affichée par avis public sera préparée pour les fins de semaines de garde. En dehors des dates précitées il devra y avoir à toutes les fins de semaines un employé de disponible.

ARTICLE 28ANNEXE "A"

L'annexe "A" représentant une entente spéciale entre les parties en cause fait partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 29DROITS ET DEVOIRS

L'Association des Employés Municipaux de St-Faustin reconnaît à l'employeur le droit exclusif d'administrer, de gérer et de diriger l'entreprise et le personnel, ceci comprenant le droit d'embauchage, de discipline, de renvoi, de promotion de transfert et d'assignation des tâches. Cependant, ces droits sont subordonnés aux règlements de la présente convention que l'employeur doit respecter.

La Municipalité doit prendre toutes les mesures raisonnables afin d'assurer la sécurité et la santé de ses employés.

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.

Afin de respecter les principes de sécurité, l'employé devra en tout temps porter le casque et les bottes sécuritaires prévu par la loi.

MISE A PIED TEMPORAIRE - PERIODE HIVERNALE

Entente spéciale concernant une mise à pied temporaire par manque de travail, entre la Municipalité de Saint-Faustin et l'Association des employés Municipaux de ladite Municipalité.

L'employeur pourra congédier temporairement un employé par manque de travail. Les condéagements devront s'effectuer par rotation et de la façon suivante:

- Tout employé sera mis-à-pied pour une période d'au plus un (1) mois et ce de façon continue.
- L'employeur ne pourra mettre à pied plus d'un employé à la fois.
- La présente entente s'applique du 3 janvier 1983 au 16 avril 1983.
- La mise à pied temporaire débutera par l'employé ayant le moins d'ancienneté et suivra la liste déjà prévue à cet effet dans la présente convention.

La présente entente a préséance sur l'article 9 de la présente convention, pour la période de temps précitée. Cependant la présente entente n'a pas pour effet d'enlever les raisons invoquées à l'article 8 quant au congédiement.

Afin de préciser le fonctionnement de la présente entente, les parties y amènent les précisions suivantes:

- 1.- La semaine de travail des employés commence le Samedi et se termine le Vendredi suivant.
- 2.- Chacun des employés non mis-à-pied sera, et ce à tour de rôle, de garde la fin de semaine selon la rotation établie par l'employeur ou son représentant. Le garde de fin de semaine s'effectuera selon la pratique antérieure i.e. que l'employé devra être disponible chez-lui.
Si l'employé est appelé à travailler durant la fin de semaine, les heures qu'il aura effectuées lui seront remises en temps égal durant la semaine régulière du Lundi au Vendredi selon la façon décidée par le contremaître.
ex.: 10 heures de fin de semaine
30 heures de semaine
pour un total de 40 heures sur la semaine entière.

- 3.- Pendant la période de temps prévue à la présente entente, l'employeur ou son représentant pourra demander à tout employé de travailler en dehors des heures régulières soit pendant la nuit et les fins de semaine.
- 4.- Aucun temps supplémentaire ne sera payé à un employé pendant la durée de la présente entente. Dans le cas où un employé effectue plus de 40 heures de travail, ces heures supplémentaires lui seront remises en temps de congé durant la semaine.
- 5.- En cas de nécessité ou de besoin de la part de l'employeur et sur demande de celui-ci, tout employé devra se présenter à son travail même pendant sa période de mise-à-pied temporaire par manque de travail.

De plus, les autres articles de la présente convention continuent à s'appliquer normalement.

La présente annexe ne s'applique qu'aux employés de la catégorie C/i.e. les employés affectés aux travaux de voirie, d'aqueduc, de maintenance et de tous les travaux connexes aux services municipaux.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à St-Faustin
ce 20^eième jour de..... DÉCEMBRE..... 1982.

ASSOCIATION DES EMPLOYES
MUNICIPAUX DE ST-FAUSTIN

Georges Pilon
.....
Georges Pilon, Président

Micheline Gougeon
.....
Micheline Gougeon, Secrétaire

Danielle Bédard
.....
Me Danielle Bédard, Négociateur

M. Léon Pilon
.....
M. Léon Pilon, Négociateur

MUNICIPALITE DE ST-FAUSTIN

André De Repentigny
.....
André De Repentigny, Maire

Claude Pilon
.....
Claude Pilon, Conseiller

André Gougeon
.....
André Gougeon, Sec.-Trésorier

Je soussigné, déclare faire partie de l'Association des Employés Municipaux de St-Faustin et m'engage à respecter les règlements et conditions énumérés à la présente convention pour l'année 1983.

En foi de quoi j'ai signé à St-Faustin ce..... 20^eième jour de..... DÉCEMBRE..... 1982.

Yves Denis
.....
Yves Denis

Georges Pilon
.....
Georges Pilon

Jean-Pierre Labelle
.....
Jean-Pierre Labelle

Micheline Gougeon
.....
Micheline Gougeon

DUREE DE LA CONVENTION: Du 1er janvier 1983 au 31 décembre 1983

NOMBRE DE SALARIES : Quatre (4)

Association des Employés
Municipaux de St-Faustin

Micheline Gougeon
.....
Secrétaire

Copie certifiée conforme à Saint-Faustin

le..... 14 avril 1983.....

André Gougeon
.....
sec.-trésorier
André Gougeon