

No.

99492-01

NOM

Comité Inter-municipal d'Assainissement
Sanitaire Haut Saguenay

N.E.13



Gouvernement du Québec
Ministère du travail
Analyse des conventions collectives

Code de transaction		Numero de la convention	
30 Nouvelle convention	1	3	
31 Renouvellement			3102002-4

Ref: 99492-001

Nom de la partie patronale		Date d'expiration
COMITE INTERMUNICIPAL ENFOUISSEMENT		84-12-31
SANITAIRE HAUT SAGUENAY		
RANG ST-PAUL		No. C.C. maitresse
CHICOUTIMI		Numero d'accréditation
		Q-21001-001
Nom de la partie syndicale		Code d'activité
SYND EML BUREAU ENFOUISSEMENT SANITAIRE		5799
HAUT SAGUENAY		Convention

780(029)

N.E.: 2



Gouvernement du Québec
Ministère du travail
Analyse des conventions collectives

Code de transaction		Numero de la convention	
30 Nouvelle convention	1	3	
31 Renouvellement			3002002-4

Ref: No: 99492-001

Nom de la partie patronale		Date d'expiration
COMITE INTERMUNICIPAL ENFOUISSEMENT SANITAIRE		84-12-31
HAUT SAGUENAY		
RANG ST-PAUL		No. C.C. maitresse
CHICOUTIMI		Numero d'accréditation
		Q-21002-002
Nom de la partie syndicale		Code d'activité
SYND EML BUREAU ENFOUISSEMENT SANITAIRE		5799
HAUT SAGUENAY		Convention

780(029)



Réf.: 99492-001

Numéro de la convention collective	Nom de la convention collective	Date d'expiration		
		An	Mois	Jour
02002-4	Comité intermunicipal d'enfouissement sanitaire Haut Saguenay	8	4	23
Numéro du certificat d'accréditation	Nom du détenteur	Numéro de convention pour les ententes régionales locales	Nombre d'employés	
Q-21001-01	Comité Inter-municipal enfouissement sanitaire Haut Saguenay		3	
Q-21001-02	Comité Inter-municipal d'enfouissement Haut Saguenay		2	
Total des employés couverts par la convention collective			5	

B.C.G.T.
QUÉBEC

'83 JUL 14 13:09

CONVENTION COLLECTIVE

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1983 11 03
M.T.M.S.R.

ENTRE :

COMITE INTERMUNICIPAL D'ENFOUISSEMENT
SANITAIRE DU HAUT SAGUENAY, ayant son
siège social à Laterrière, district de
Chicoutimi.

Ci-après appelé : "L'EMPLOYEUR"

ET :

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE L'ENFOUISSEMENT
SANITAIRE DU HAUT SAGUENAY (F.E.M.S.Q.)

-et-

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU DE
L'ENFOUISSEMENT SANITAIRE DU HAUT SAGUENAY

Ci-après appelés : "LE SYNDICAT"

ARTICLE 1. BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but visé par la présente convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations entre le Comité Intermunicipal d'Enfouissement Sanitaire du Haut Saguenay et ses salariés, d'assurer d'une part un rendement honnête et loyal, la protection de la propriété et d'autre part d'établir des conditions de travail qui rendent justice à tous.

ARTICLE 2. RECONNAISSANCE

- 2.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme le représentant exclusif autorisé à négocier avec lui, au nom des salariés régis par la convention, pour tout ce qui regarde les salaires et autres conditions de travail.

ARTICLE 3. JURIDICTION

- 3.01 La présente convention s'applique à tous les employés visés par les certificats d'accréditation émis en faveur du syndicat par le service du droit d'accréditation du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre.
- 3.02 Toute entente concernant les salaires et autres conditions de travail à intervenir entre l'employeur et son salarié doit être soumise au syndicat pour approbation.

ARTICLE 4. DROITS DE LA DIRECTION

- 4.01 Le syndicat reconnaît qu'il est du pouvoir de l'employeur de gérer, diriger, administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et de façon compatible avec les stipulations de la présente convention.

ARTICLE 5. DEFINITION DES TERMES

Pour les fins d'interprétation et d'application de la présente convention, les termes suivants ont la signification qui leur est ci-après donnée:

- 5.01 Le terme "EMPLOYEUR", désigne le Comité Intermunicipal d'Enfouissement Sanitaire du Haut Saguenay.
- 5.02 Le terme "SYNDICAT", désigne le Syndicat des Employés de l'Enfouissement Sanitaire du Haut Saguenay et/ou le Syndicat des Employés de Bureau de l'Enfouissement Sanitaire du Haut Saguenay selon le cas, affiliés à la Fédération des Employés Municipaux et Scolaires du Québec (F.E.M.S.Q.).
- 5.03 Le terme "SALARIE REGULIER", désigne tout salarié dont le travail est requis au fonctionnement normal des services assumés par l'employeur et qui a complété une période d'essai de six (6) mois à l'intérieur d'une période de douze (12) mois.

- 5.04 Le terme "SALARIE A L'ESSAI", désigne tout salarié affecté à un poste régulier mais qui n'a pas complété sa période de six (6) mois à l'intérieur d'une période de douze (12) mois. Ce salarié n'est pas assujéti à la présente convention sauf en ce qui a trait au salaire, aux heures de travail, au temps supplémentaire, aux congés fériés et au paiement de la cotisation syndicale.
- 5.05 Le terme "SALARIE TEMPORAIRE", désigne:
- a) Tout salarié embauché de façon irrégulière et intermittente pour la réalisation de travaux de type saisonnier ou pour répondre à des travaux de nature irrégulière.
 - b) Tout salarié employé et affecté à un travail non requis au fonctionnement normal des services assumés par le Comité de l'Enfouissement Sanitaire du Haut Saguenay.
 - c) Tout salarié embauché pour remplacer un salarié régulier absent pour une raison prévue à la convention collective ou pour palier à un surplus de travail que ne peut absorber le personnel permanent.
 - d) Ce salarié n'est rémunéré que pour le temps effectivement travaillé et n'est pas assujéti aux dispositions de la présente convention, sauf en ce qui a trait au régime syndical et au salaire prévu pour la ou les fonctions exécutées.
- 5.06 Il n'y aura pas de mise à pied des salariés réguliers ni de réduction de la semaine normale de travail des salariés réguliers à cause du travail effectué par le gérant-opérateur.

ARTICLE 6. REGIME SYNDICAL

- 6.01 Tout salarié régulier qui, au moment de la signature de la convention, est membre du syndicat, doit, comme condition de son emploi, le demeurer jusqu'à la fin de ladite convention.
- 6.02 Tout nouveau salarié qui, pendant la durée de la présente convention, devient membre du syndicat, doit, comme condition du maintien de son emploi, le demeurer jusqu'à la fin de ladite convention.
- 6.03 L'employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le syndicat l'a éliminé de ses cadres.
- 6.04 L'employeur déduit sur chaque paie de tout salarié couvert par la présente convention une somme équivalente à la cotisation syndicale fixée par résolution du syndicat et en fait remise intégrale au trésorier du syndicat au plus tard le 15 du mois suivant avec un état indiquant le montant prélevé en regard de chaque salarié.
- 6.05 Une copie certifiée de la résolution du syndicat fixant la cotisation est remise à l'employeur.
- 6.06 L'employeur fournit au syndicat, une fois par mois, s'il y a lieu, une liste des nouveaux salariés comprenant leur adresse, leur lieu de travail et leur

date d'entrée en service, ainsi qu'une liste des départs.

ARTICLE 7. AFFICHAGE D'AVIS

- 7.01 Le syndicat, après l'avoir préalablement soumis au gérant, peut afficher sur le tableau désigné à cet effet par l'employeur:
- a) Tout avis de convocation d'assemblée du syndicat signé par un représentant autorisé de ce dernier;
 - b) Tout autre document de nature syndicale signé par un représentant autorisé du syndicat.
- 7.02 L'employeur transmet au syndicat copie de tout document relatif à la présente convention collective qui doit être affiché à l'intention des salariés.

ARTICLE 8. ABSENCE POUR AFFAIRES SYNDICALES

- 8.01 Les syndicats pourront faire libérer avec solde un ou des représentants pour une période n'excédant pas cinq (5) jours annuellement. Cette libération est accordée pour que le ou les représentants puissent participer aux activités syndicales qui nécessitent leur présence, telles que congrès, journées d'étude à caractère provincial ou régional et bureau fédéral.
- 8.02 Le représentant du syndicat pourra, sur demande écrite du syndicat, reçue par l'employeur au moins dix (10) jours à l'avance, s'absenter conformément à la clause 8.01. Dans le cas où, pour une raison imprévue ou urgente, le délai de dix (10) jours de calendrier prévu ci-haut ne peut être respecté, le syndicat communiquera par écrit la raison pour laquelle l'avis de dix (10) jours n'a pas été respecté. Toutefois, si la demande de libération n'est pas faite dans le délai de cinq (5) jours de calendrier, l'employeur n'est pas tenu de libérer le délégué.
- 8.03 Le gérant peut, à sa discrétion, changer les cédules de travail, autres que celles du délégué, dans les cas d'absences relatifs aux articles 8.01 et 8.02 de la présente convention.
- 8.04 Un officier du syndicat peut laisser son emploi, sans perte de traitement, sur demande écrite du syndicat adressée au moins cinq (5) jours à l'avance, pour assister à des séances de négociation et de conciliation.
- 8.05 Un membre du syndicat choisi comme délégué à des séances d'arbitrage ou le plaignant peut laisser son emploi sans perte de salaire sur production au gérant d'un certificat à cet effet.

ARTICLE 9. REPRESENTATION SYNDICALE

- 9.01 L'employeur s'engage à reconnaître tout représentant extérieur du syndicat dûment mandaté par ce dernier et à le recevoir sur le site, sur rendez-vous, pour discuter de l'application de la présente convention.

ARTICLE 10. PROCEDURE DE GRIEF

- 10.01 C'est le désir mutuel des parties aux présentes de régler équitablement dans les plus brefs délais possibles toute mésentente relative à l'application ou à l'interprétation de cette convention.
- 10.02 Si un salarié croit être lésé dans les droits que lui accorde la présente convention collective, il pourra soumettre son cas à la manière ci-après décrite:

PREMIERE ETAPE:

Dans les quinze (15) jours de calendrier de l'occurrence ou de la connaissance par l'intéressé du fait qui donne ouverture au grief, le salarié seul ou accompagné d'un officier syndical de son choix, soumettra par écrit son grief au gérant.

DEUXIEME ETAPE:

A défaut par le gérant de rendre sa décision dans les trois (3) jours de calendrier suivant ou si la décision ne satisfait pas l'intéressé, celui-ci peut soumettre par écrit son grief à l'employeur dans les cinq (5) jours de calendrier suivant.

TROISIEME ETAPE:

L'employeur doit rendre sa décision dans les vingt (20) jours de calendrier suivant la réception du grief.

A défaut de réponse dans les délais prévus ou si la décision de l'employeur n'est pas acceptée par le syndicat, celui-ci peut soumettre le grief à l'arbitrage selon la procédure d'arbitrage.

- 10.03 Si l'employeur estime que le syndicat enfreint les dispositions de la présente convention collective, il peut soumettre un grief au président du syndicat dans les quinze (15) jours de la connaissance ou de l'occurrence des faits donnant ouverture au grief, et à défaut de règlement dans les dix (10) jours suivants, l'une ou l'autre des parties peut recourir à la procédure d'arbitrage.
- 10.04 Le syndicat peut soumettre un grief d'interprétation à l'employeur lorsque la question touche collectivement les employés. Ce grief est soumis au gérant dans les quinze (15) jours de la connaissance ou de l'occurrence des faits y donnant ouverture, et à défaut de règlement dans les dix (10) jours suivants, l'une ou l'autre des parties peut recourir à la procédure d'arbitrage.
- 10.05 Toute erreur de forme dans la formulation du grief n'affecte pas la validité.

ARTICLE 11. PROCEDURE D'ARBITRAGE

- 11.01 Lorsqu'un grief n'est pas réglé de façon satisfaisante à la troisième étape de la procédure de grief, ou suivant les articles 10.03 et 10.04, l'une ou l'autre

des parties peut le porter à l'arbitrage conformément au Code du Travail du Québec dans les quinze (15) jours de calendrier suivant la réception de la réponse à la troisième étape ou l'expiration des délais prévus aux articles 10.03 et 10.04.

- 11.02 Lorsqu'une partie aux présentes demande qu'un grief soit soumis à l'arbitrage, elle doit formuler cette demande par écrit sous forme d'avis qu'elle doit faire tenir à l'autre partie par courrier recommandé ou par voie de signification, et elle doit en même temps suggérer un arbitre.
- Si les deux (2) parties ne parviennent pas à une entente sur le choix d'un arbitre dans les quatorze (14) jours de calendrier suivant la réception de l'avis, le cas pourra être référé, par l'une ou l'autre des parties, au Ministère du Travail afin que ce dernier en nomme un d'office.
- 11.03 Aucun cas ne pourra être porté à l'arbitrage sans au préalable avoir été soumis conformément aux étapes précitées de la procédure de grief.
- 11.04 L'arbitre n'aura aucun pouvoir de changer, d'altérer ou de modifier quelque disposition de la présente convention, ni d'y substituer quelque disposition mais pourra toutefois interpréter son contenu.
- 11.05 A la suite de sa dernière rencontre avec les parties, l'arbitre aura jusqu'à quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier pour rendre sa sentence qui sera finale et liera les parties et le ou les salariés concernés. Sur demande de l'arbitre aux parties, le délai peut être prolongé.
- 11.06 Chaque partie paiera la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.
- 11.07 Les délais mentionnés aux différentes étapes de la procédure de grief et d'arbitrage peuvent être prolongés par entente écrite et mutuelle entre l'employeur et le syndicat.

ARTICLE 12. MESURES DISCIPLINAIRES.

- 12.01 Les parties conviennent que la réprimande écrite, la suspension et le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées suivant la gravité, la nature ou la fréquence de l'offense reprochée.
- 12.02 Toute mesure disciplinaire qui date de plus de douze (12) mois, ne peut être invoquée par l'employeur, s'il n'y a récidive pendant cette période.
- 12.03 Tout avis expédié par l'employeur, en application du présent article, au salarié ou au syndicat, doit l'être sous pli recommandé ou par voie de signification.
- 12.04 Tout salarié au service de l'employeur a le droit sur demande de consulter son dossier officiel pour raison valable au plus trois (3) fois par année durant les heures de travail avec autorisation de son supérieur immédiat.

- 12.05 L'employeur ne congédie, ne suspend ni ne donne d'avis disciplinaire sans cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.

ARTICLE 13. JOURS CHÔMES ET PAYES

- 13.01 Les jours dont l'énumération suit sont chômés et payés pour tout salarié régulier et éligible:
- L'après-midi de la veille du Premier de l'An;
Le premier de l'An;
Le lendemain du Premier de l'An;
Le Lundi de Pâques;
La St-Jean-Baptiste;
La Confédération;
La Fête du Travail;
L'après-midi de la veille de la fête de Noël;
Le jour de Noël;
Le lendemain de Noël.
- 13.02 Pour bénéficier de l'un ou l'autre des jours de congé ci-haut mentionnés, le salarié régulier doit être au travail le jour ouvrable qui précède et le jour ouvrable qui suit le congé chômé et payé à moins que son absence ne soit autorisée au préalable par l'employeur ou prévue à la convention collective.
- 13.03 Lorsqu'un jour de congé chômé et payé survient un jour non ouvrable, le salarié régulier est compensé à raison de huit (8) heures de salaire régulier.
- 13.04 Pour bénéficier de l'un ou l'autre des jours de congé ci-haut mentionnés, l'employé de bureau régulier doit être cédulé pour travailler le jour de ce congé chômé et payé et être au travail lors du dernier jour cédulé avant la survenance de la fête et le premier jour cédulé qui suit le congé chômé et payé à moins que son absence ne soit autorisée au préalable par l'employeur ou prévue à la convention collective.
- 13.05 Quatre (4) jours de congés mobiles sont accordés à tout salarié régulier pour chaque année de convention au choix de celui-ci mais après entente avec le gérant. Cependant, ces jours sont accordés au prorata du temps travaillé dans l'année. De plus, un seul salarié peut se prévaloir de cette clause la même journée. Ces jours de congés mobiles doivent être pris dans l'année et ne peuvent être ni accumulés ni compensés. Après entente avec l'employeur, un salarié peut utiliser ses jours de congés mobiles par anticipation. En cas de départ prématuré, il paie les congés non gagnés.

ARTICLE 14. CONGES SOCIAUX

- 14.01 Tout employé régulier peut bénéficier d'un congé sans perte de salaire dans les cas suivants:
- a) A l'occasion du décès du conjoint ou de son enfant: cinq (5) jours consécutifs à compter du décès;
- b) A l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son beau-père, de sa belle-mère, de son frère, de sa soeur: le jour des funérailles et les deux (2) jours qui précèdent;

- c) A l'occasion du décès de son beau-frère, de sa belle-soeur, de son gendre, de sa bru, d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un petit-enfant: le jour des funérailles;
 - d) A l'occasion de la naissance ou de l'adoption, du baptême et de l'enregistrement d'un enfant: un (1) jour, le jour de l'un de ces événements.
- 14.02 Les absences motivées mentionnées à l'article 14.01 ne seront pas payées lorsqu'elles coïncident avec les congés statutaires, les jours de congé et/ou vacances et autres absences stipulées dans la présente convention.
- 14.03 Dans tous les cas, le salarié doit avertir le gérant avant son départ et doit fournir sur demande la preuve ou l'attestation de ces faits.
- 14.04 Dans les cas prévus aux paragraphes a) b) et c) de l'article 14.01, le salarié appelé à assister à des funérailles qui ont lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres de son lieu de résidence a droit à une journée additionnelle de congé.

ARTICLE 15 CONGES SPECIAUX

- 15.01 Le salarié appelé à agir comme juré ou comme témoin dans un procès où l'employeur est partie, reçoit pendant la période où il est appelé à agir comme tel, la différence entre son salaire régulier et l'indemnité versée par la Cour.
- 15.02 L'employeur peut accorder un congé sans solde d'une durée n'excédant pas douze (12) mois. Dans un tel cas, l'ancienneté du salarié est maintenue.

ARTICLE 16 ANCIENNETE

- 16.01 Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale de service en années et en jours de tout salarié régulier régi par les présentes. Si plusieurs salariés réguliers ont la même ancienneté, le tirage au sort détermine l'ordre d'inscription sur la liste d'ancienneté.
- 16.02 Le droit d'ancienneté de tout salarié régulier s'acquiert le premier jour suivant sa période d'essai et rétroagit alors au premier jour de ladite période.
- 16.03 Le salarié continue d'accumuler son ancienneté dans les cas suivants:
- a) absence pour maladie ou accident n'excédant pas dix-huit (18) mois ou la durée de son ancienneté la plus courte des deux;
 - b) vacances annuelles;
 - c) absence pour accident de travail ou maladie industrielle;

- d) absence pour activités syndicales prévues à la convention.
 - e) absence prévue aux articles 13, 14 et 15 de la convention collective.
- 16.04 Le salarié perd son droit d'ancienneté dans les cas suivants:
- a) départ volontaire;
 - b) congédié pour cause juste et suffisante;
 - c) absence de plus de deux (2) jours ouvrables sans donner d'avis et/ou sans excuse raisonnable;
 - d) mise à pied de plus de douze (12) mois ou si le salarié ne se présente pas au travail dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent son rappel effectué par lettre recommandée à sa dernière adresse connue;
 - e) absence pour maladie ou accident excédant dix-huit (18) mois ou la durée de son ancienneté, la plus courte des deux.
- 16.05 La liste d'ancienneté apparaît en annexe "A" de la présente convention.
- 16.06 Au cours du mois de novembre de chaque année, l'employeur confectionne une nouvelle liste d'ancienneté.

ARTICLE 17 MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

- 17.01 Dans le cas de promotion, de transfert, de mise à pied et de réembauchage, l'employeur tiendra compte de l'ancienneté et de la compétence. A compétence égale, l'ancienneté prévaudra.
- 17.02 Dans tous les cas d'attribution de fonctions à la suite d'affichage, le salarié régulier a droit à une période d'essai de trente (30) jours. En tout temps, au cours de cette période, il a le loisir de retourner à son ancienne fonction. L'employeur peut également retourner le salarié à son ancienne fonction si ce dernier n'a pas la compétence voulue.
- 17.03 Dans le cas de promotion ou de fonction nouvellement créée, l'employeur l'affiche selon la procédure qui suit:
- a) la période d'affichage est de cinq (5) jours de travail consécutifs;
 - b) l'affichage se fait sur le lieu du travail;
 - c) l'avis d'affichage comprend les informations suivantes:
 - 1- titre du poste;
 - 2- description sommaire du poste;
 - 3- taux de la tâche;
 - 4- exigences et/ou critères d'admissibilité du poste.

- d) les salariés désireux de soumettre leur candidature doivent, dans les cinq (5) jours qui suivent le début de l'affichage, transmettre leur demande par écrit à l'employeur:
 - e) l'employeur établit son choix d'après le paragraphe 17.01.
 - f) l'employeur avise le syndicat de son choix.
- 17.04 Lorsque le salarié est promu à un poste supérieur au sien, il reçoit le titre et le salaire attachés à sa nouvelle fonction au moment où il entre en fonction.
- 17.05 Lorsque le salarié remplit temporairement, à la demande de l'employeur, la fonction d'un salarié absent pour cause de maladie, accident, vacances, permission ou autre, comportant un salaire plus élevé que le sien, il reçoit le salaire correspondant à ladite fonction, pourvu que cette affectation soit d'une durée minimum de cinq (5) jours ouvrables.
- 17.06 Lorsque le salarié remplit temporairement à la demande de l'employeur une fonction dont le salaire est moins élevé que le sien, il ne subit aucune baisse de salaire.
- 17.07 Le salarié régulier appelé par l'employeur à remplacer le gérant pour une période d'une semaine reçoit une prime de \$25.00 par semaine de remplacement.
- 17.08 Les salariés sont avisés par écrit de leur licenciement conformément aux dispositions de la "Loi sur les normes de travail".
- 17.09 Lors de la création d'une nouvelle fonction, les parties doivent se rencontrer pour discuter du titre, du salaire, de la description des tâches et des exigences de la nouvelle fonction.
- 17.10 En cas de désaccord, le différend est référé directement à l'arbitrage nonobstant toute disposition contraire. Suite à l'entente ou à la décision de l'arbitre, l'employeur doit procéder à l'affichage selon l'article 17.03.

ARTICLE 18. SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

Semaine de travail - cols bleus

- 18.01 Les salariés réguliers ont une semaine de travail moyenne de quarante (40) heures.
- 18.02 Chaque salarié est soumis à un horaire de travail apparaissant sur une cédule affichée au moins quinze (15) jours à l'avance.
- 18.03 La semaine de travail peut comporter quatre (4), cinq (5) ou six (6) jours de travail consécutifs de huit (8) heures selon la cédule dont il est question au paragraphe précédent.
- 18.04 Les salariés bénéficient obligatoirement d'une période d'une (1) heure, sans solde, pour prendre leur repas, approximativement vers le milieu de la journée de travail et de façon à ne pas nuire aux opérations.

- 18.05 Les salariés bénéficient obligatoirement d'une période de repos de quinze (15) minutes à chaque demi-journée, sur les lieux de travail et prise de façon à ne pas nuire aux opérations.

Semaine de travail - employés de bureau

- 18.06 La semaine de travail des salariés de bureau se compose d'une période pouvant aller de trente (30) à quarante (40) heures réparties sur trois (3), quatre (4) ou cinq (5) jours selon la cédule dont il est question à l'article 18.02. La journée de travail comporte entre huit (8) heures et dix (10) heures.

Les salariés bénéficient d'une demi-heure avec solde pour manger vers le milieu de la période de travail prise de façon à ne pas nuire aux opérations, sans autre période de repos.

ARTICLE 19. TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 19.01 On considère comme temps supplémentaire tout travail effectué en dehors de la cédule de travail.
- 19.02 Tout travail en temps supplémentaire est rémunéré à raison du taux et demi du salaire régulier.
- 19.03 Tout travail en temps supplémentaire exécuté le dimanche est rémunéré au taux double du salaire régulier.
- 19.04 Tout travail en temps supplémentaire exécuté un jour chômé et payé est rémunéré au taux double du salaire régulier en plus du paiement du congé.
- 19.05 Tout travail en temps supplémentaire est réparti équitablement entre les salariés exerçant une même fonction, et ce, à chaque année.

ARTICLE 20. PAIE ET PERIODE DE PAIE

- 20.01 L'employeur convient de payer les salaires apparaissant à l'annexe "B" de la présente convention.
- 20.02 Tout salarié régi par la présente convention est payé par chèque le jeudi de chaque semaine. En cas d'empêchement sérieux, la paie pourra n'être remise que le vendredi.
- 20.03 Toute erreur dans le calcul de la paie d'un salarié est corrigée lors de la remise de la paie subséquente au salarié.
- 20.04 Le salarié qui, pour une raison ou pour une autre, quitte le service de l'employeur, reçoit les argents qui lui reviennent de même que ses effets personnels au plus tard dix (10) jours ouvrables après la fin de son emploi.

ARTICLE 21. EQUIPEMENT

- 21.01 L'employeur fournit au salarié un survêtement et des gants de cuir du type de ceux qu'il fournit actuellement.

Ces effets sont remplacés sur remise de ceux qui sont hors d'usage.

Les salariés nettoient et entretiennent eux-mêmes leur survêtement. L'employeur paie à tout salarié régulier à titre d'indemnité de nettoyage \$25.00 le 1er février et \$25.00 le 1er août de chaque année.

- 21.02 L'employeur fournit aux opérateurs salariés réguliers une paire de bottes de sécurité en cuir pour la durée de la présente convention.
- 21.03 L'employeur convient de maintenir ses locaux en bon état de propreté et d'assurer des conditions d'hygiène, de salubrité et de sécurité conformément aux prescriptions de la "Loi sur la santé et la sécurité au travail" et du règlement relatif à la qualité du milieu de travail.

ARTICLE 22. ABSENCE POUR MALADIE

- 22.01 Pour tenir lieu d'indemnité en cas d'absence pour maladie, l'employeur paie au 1er juin et au 1er décembre de chaque année à tout salarié devenu régulier depuis six (6) mois l'équivalent de trois-cinquièmes (3/5) de la paie d'une semaine régulière.

ARTICLE 23. VACANCES ANNUELLES

- 23.01 La date d'éligibilité des vacances annuelles sera le 31 décembre de chaque année.
- 23.02 Le salarié ayant moins d'un (1) an de service au 31 décembre de chaque année, a droit à un jour de congé payé pour chaque mois de service continu, avec un maximum de dix (10) jours ouvrables payés au taux du salaire régulier.
- 23.03 Le salarié ayant plus d'un an de service continu au 31 décembre a droit à deux (2) semaines de vacances payées au taux du salaire régulier.
- 23.04 Le salarié ayant plus de cinq (5) ans de service continu au 31 décembre a droit à trois (3) semaines de vacances payées au taux de salaire régulier.
- 23.05 La période annuelle de vacances d'un salarié doit être continue et correspondre aux semaines de calendrier.
- 23.06 Les vacances sont accordées selon l'ordre d'ancienneté dans chacune des fonctions. La période de prise de vacances s'étend du 1er juin au 1er septembre de l'année en cours.
- 23.07 Il ne devra pas y avoir plus d'un salarié exerçant une même fonction en vacances à la fois.
- 23.08 Un salarié absent pour maladie ou accident et non rétabli au début de la période prévue pour la prise de ses vacances annuelles, peut, après entente avec le gérant, reporter ses vacances annuelles.

- 23.09 Un employé régulier absent de son travail pendant plus de treize (13) semaines consécutives, verra ses bénéfices de vacances réduits proportionnellement à la période de son absence.

ARTICLE 24. ASSURANCE COLLECTIVE

- 24.01 Le plan d'assurance collective actuellement en vigueur le demeure pour la durée de la présente convention.
- 24.02 La prime nécessaire à maintenir le plan d'assurance collective en vigueur est payée cinquante pourcent (50%) par l'employeur, cinquante pourcent (50%) par les salariés.
- 24.03 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la présente convention, un comité paritaire comprenant deux (2) représentants de l'employeur et deux (2) représentants du syndicat étudiera la possibilité d'améliorer le régime d'assurance collective actuellement en vigueur.

ARTICLE 25. RETROACTIVITE

- 25.01 Les salaires inscrits à l'annexe "B" de la présente convention sont rétroactifs et aucune autre clause de la présente convention ne comporte de rétroactivité.

ARTICLE 26. VALIDITE

- 26.01 Tout article de la présente convention qui est ou deviendrait en contradiction avec la législation fédérale ou provinciale est nul et non avenu. Toutefois, cela ne peut affecter la validité des autres dispositions de la présente convention. De plus, toute entente intervenue ne faisant pas partie de la présente convention et non autorisée par le syndicat est nulle et sans effet.

ARTICLE 27. DUREE

- 27.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature pour se terminer le 31 décembre 1984.

Après sa terminaison, cette convention continue de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective, sous réserve des droits des parties.

FAIT ET SIGNE A JONQUIERE,
le 16 ième jour DE JUIN 1983.

COMITE INTERMUNICIPAL D'ENFOUISSEMENT SANITAIRE DU HAUT SAGUENAY:

PAR: J. Roch Fortin

PAR: M. Dumont

SYNDICAT DES EMPLOYES DE L'ENFOUISSEMENT SANITAIRE DU HAUT SAGUENAY (F.E.M.S.Q.):

PAR: Jos Bauehard

SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU DE L'ENFOUISSEMENT SANITAIRE DU HAUT SAGUENAY

PAR: Geneviève

" ANNEXE A "

LISTE D'ANCIENNETE

OPERATEURS

NOM:

ANCIENNETE:

VICTOR ALLARD:

7 ans 209 jours.

JOS BOUCHARD:

7 ans 204 jours.

SALARIEE DE BUREAU

ALINE VILLENEUVE

227 jours.

" ANNEXE B "

SALAIRES

	1er janvier 1983	1er janvier 1984
Opérateurs:	\$ 10.80	\$ 11.50
Journaliers et employés temporaires:	\$ 5.57	\$ 5.93
Employés de bureau:	\$ 5.86	\$ 6.40

Opérateurs à l'essai:

deux (2) premiers mois:	80% du salaire;
3ième et 4ième mois:	85% du salaire;
5ième et 6ième mois:	90% du salaire;
lorsqu'il devient régulier:	100% du salaire.

NOM

NO

02002-4

CALE 5799 NO CONV 20024
AFFIL 11 NB EMPL 5
EMP COUV 0 ET GEOD 94300 20
PERS VIS 8 NO ACC 099492001
DATE ENR 831121

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 02002-4

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 21001-02	
Date	Signature 83-06-16	Reception 83-07-14	Durée	Du 83-06-16	Au 84-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective	2

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés de Bureau de l'enfouissement sanitaire du Haut Saguenay 80, ave Lamontagne Québec, Qc G1L 2B2	<input type="checkbox"/> Déposant Comité Intermunicipal d'enfouissement Sanitaire du Haut Saguenay 6166, rue Notre-Dame Laterrière, Qc G0V 1K0

Unité de négociation

ETABLISSEMENT VISE: Rang St-Paul, Chicoutimi

Région	02-01	Activité	5799-7	Affiliation	(6) FEMSQ
--------	-------	----------	--------	-------------	-----------

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
Gauthier, Simard, Ouellet,
Mazurette & Tremblay
 3687, Boul. Harvey
 Jonquière, Qc
 G7X 7V9
Att: Me Jean-Baptiste Gauthier

V.D. C-G 5897-83

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Henriette Larueau H.D.</i>	83-07-14

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

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 3 0 7 2 4 3

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

020024

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 21001-01
Date	Signature 83-06-16	Réception 83-07-14	Durée	Du 83-06-16	Au 84-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 3

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés de bureau de l'enfouissement sanitaire du Haut Saguenay 80, ave Lamontagne Québec, Qc G1L 2B2	<input type="checkbox"/> Déposant Comité Inter municipal d'enfouissement sanitaire du Haut Saguenay 6166, rue Notre-Dame Laterrière, Qc G0V 1K0

Unité de négociation

ETABLISSEMENT VISE: Rang St-Paul, Chicoutimi

Région	02-01	Activité	5799-7	Affiliation	(6) FEMSQ
--------	-------	----------	--------	-------------	--------------

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

DEPOSANT: X
Gauthier, Simard, Ouellet,
Mazurette & Tremblay
3687, Boul. Harvey
Jonquière, Qc
G7X 7V9
Att: Me Jean-Baptiste Gauthier
V.D. C-G5897-83

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Amièlle Lamer H.D.</i>	83-07-14

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

02002-4
Q-21001-01-02

B.C.G.T.
QUÉBEC

'83 JUL 14 13:09

Q-99492-001
Sal.: 5

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE :

COMITE INTERMUNICIPAL D'ENFOUISSEMENT
SANITAIRE DU HAUT SAGUENAY, ayant son
siège social à Laterrière, district de
Chicoutimi.

Ci-après appelé :

"L'EMPLOYEUR"

ET :

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE L'ENFOUISSEMENT
SANITAIRE DU HAUT SAGUENAY (F.E.M.S.Q.)

-et-

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU DE
L'ENFOUISSEMENT SANITAIRE DU HAUT SAGUENAY

Ci-après appelés :

"LE SYNDICAT"

ARTICLE 1. BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but visé par la présente convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations entre le Comité Intermunicipal d'Enfouissement Sanitaire du Haut Saguenay et ses salariés, d'assurer d'une part un rendement honnête et loyal, la protection de la propriété et d'autre part d'établir des conditions de travail qui rendent justice à tous.

ARTICLE 2. RECONNAISSANCE

- 2.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme le représentant exclusif autorisé à négocier avec lui, au nom des salariés régis par la convention, pour tout ce qui regarde les salaires et autres conditions de travail.

ARTICLE 3. JURIDICTION

- 3.01 La présente convention s'applique à tous les employés visés par les certificats d'accréditation émis en faveur du syndicat par le service du droit d'accréditation du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre.
- 3.02 Toute entente concernant les salaires et autres conditions de travail à intervenir entre l'employeur et son salarié doit être soumise au syndicat pour approbation.

ARTICLE 4. DROITS DE LA DIRECTION

- 4.01 Le syndicat reconnaît qu'il est du pouvoir de l'employeur de gérer, diriger, administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et de façon compatible avec les stipulations de la présente convention.

ARTICLE 5. DEFINITION DES TERMES

Pour les fins d'interprétation et d'application de la présente convention, les termes suivants ont la signification qui leur est ci-après donnée:

- 5.01 Le terme "EMPLOYEUR", désigne le Comité Intermunicipal d'Enfouissement Sanitaire du Haut Saguenay.
- 5.02 Le terme "SYNDICAT", désigne le Syndicat des Employés de l'Enfouissement Sanitaire du Haut Saguenay et/ou le Syndicat des Employés de Bureau de l'Enfouissement Sanitaire du Haut Saguenay selon le cas, affiliés à la Fédération des Employés Municipaux et Scolaires du Québec (F.E.M.S.Q.).
- 5.03 Le terme "SALARIE REGULIER", désigne tout salarié dont le travail est requis au fonctionnement normal des services assumés par l'employeur et qui a complété une période d'essai de six (6) mois à l'intérieur d'une période de douze (12) mois.

- 5.04 Le terme "SALARIE A L'ESSAI", désigne tout salarié affecté à un poste régulier mais qui n'a pas complété sa période de six (6) mois à l'intérieur d'une période de douze (12) mois. Ce salarié n'est pas assujéti à la présente convention sauf en ce qui a trait au salaire, aux heures de travail, au temps supplémentaire, aux congés fériés et au paiement de la cotisation syndicale.
- 5.05 Le terme "SALARIE TEMPORAIRE", désigne:
- a) Tout salarié embauché de façon irrégulière et intermittente pour la réalisation de travaux de type saisonnier ou pour répondre à des travaux de nature irrégulière.
 - b) Tout salarié employé et affecté à un travail non requis au fonctionnement normal des services assumés par le Comité de l'Enfouissement Sanitaire du Haut Saguenay.
 - c) Tout salarié embauché pour remplacer un salarié régulier absent pour une raison prévue à la convention collective ou pour palier à un surplus de travail que ne peut absorber le personnel permanent.
 - d) Ce salarié n'est rémunéré que pour le temps effectivement travaillé et n'est pas assujéti aux dispositions de la présente convention, sauf en ce qui a trait au régime syndical et au salaire prévu pour la ou les fonctions exécutées.
- 5.06 Il n'y aura pas de mise à pied des salariés réguliers ni de réduction de la semaine normale de travail des salariés réguliers à cause du travail effectué par le gérant-opérateur.

ARTICLE 6. REGIME SYNDICAL

- 6.01 Tout salarié régulier qui, au moment de la signature de la convention, est membre du syndicat, doit, comme condition de son emploi, le demeurer jusqu'à la fin de ladite convention.
- 6.02 Tout nouveau salarié qui, pendant la durée de la présente convention, devient membre du syndicat, doit, comme condition du maintien de son emploi, le demeurer jusqu'à la fin de ladite convention.
- 6.03 L'employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le syndicat l'a éliminé de ses cadres.
- 6.04 L'employeur déduit sur chaque paie de tout salarié couvert par la présente convention une somme équivalente à la cotisation syndicale fixée par résolution du syndicat et en fait remise intégrale au trésorier du syndicat au plus tard le 15 du mois suivant avec un état indiquant le montant prélevé en regard de chaque salarié.
- 6.05 Une copie certifiée de la résolution du syndicat fixant la cotisation est remise à l'employeur.
- 6.06 L'employeur fournit au syndicat, une fois par mois, s'il y a lieu, une liste des nouveaux salariés comprenant leur adresse, leur lieu de travail et leur

date d'entrée en service, ainsi qu'une liste des départs.

ARTICLE 7. AFFICHAGE D'AVIS

- 7.01 Le syndicat, après l'avoir préalablement soumis au gérant, peut afficher sur le tableau désigné à cet effet par l'employeur:
- a) Tout avis de convocation d'assemblée du syndicat signé par un représentant autorisé de ce dernier;
 - b) Tout autre document de nature syndicale signé par un représentant autorisé du syndicat.
- 7.02 L'employeur transmet au syndicat copie de tout document relatif à la présente convention collective qui doit être affiché à l'intention des salariés.

ARTICLE 8. ABSENCE POUR AFFAIRES SYNDICALES

- 8.01 Les syndicats pourront faire libérer avec solde un ou des représentants pour une période n'excédant pas cinq (5) jours annuellement. Cette libération est accordée pour que le ou les représentants puissent participer aux activités syndicales qui nécessitent leur présence, telles que congrès, journées d'étude à caractère provincial ou régional et bureau fédéral.
- 8.02 Le représentant du syndicat pourra, sur demande écrite du syndicat, reçue par l'employeur au moins dix (10) jours à l'avance, s'absenter conformément à la clause 8.01. Dans le cas où, pour une raison imprévue ou urgente, le délai de dix (10) jours de calendrier prévu ci-haut ne peut être respecté, le syndicat communiquera par écrit la raison pour laquelle l'avis de dix (10) jours n'a pas été respecté. Toutefois, si la demande de libération n'est pas faite dans le délai de cinq (5) jours de calendrier, l'employeur n'est pas tenu de libérer le délégué.
- 8.03 Le gérant peut, à sa discrétion, changer les cédules de travail, autres que celles du délégué, dans les cas d'absences relatifs aux articles 8.01 et 8.02 de la présente convention.
- 8.04 Un officier du syndicat peut laisser son emploi, sans perte de traitement, sur demande écrite du syndicat adressée au moins cinq (5) jours à l'avance, pour assister à des séances de négociation et de conciliation.
- 8.05 Un membre du syndicat choisi comme délégué à des séances d'arbitrage ou le plaignant peut laisser son emploi sans perte de salaire sur production au gérant d'un certificat à cet effet.

ARTICLE 9. REPRESENTATION SYNDICALE

- 9.01 L'employeur s'engage à reconnaître tout représentant extérieur du syndicat dûment mandaté par ce dernier et à le recevoir sur le site, sur rendez-vous, pour discuter de l'application de la présente convention.

ARTICLE 10. PROCEDURE DE GRIEF

- 10.01 C'est le désir mutuel des parties aux présentes de régler équitablement dans les plus brefs délais possibles toute mésentente relative à l'application ou à l'interprétation de cette convention.
- 10.02 Si un salarié croit être lésé dans les droits que lui accorde la présente convention collective, il pourra soumettre son cas à la manière ci-après décrite:

PREMIERE ETAPE:

Dans les quinze (15) jours de calendrier de l'occurrence ou de la connaissance par l'intéressé du fait qui donne ouverture au grief, le salarié seul ou accompagné d'un officier syndical de son choix, soumettra par écrit son grief au gérant.

DEUXIEME ETAPE:

A défaut par le gérant de rendre sa décision dans les trois (3) jours de calendrier suivant ou si la décision ne satisfait pas l'intéressé, celui-ci peut soumettre par écrit son grief à l'employeur dans les cinq (5) jours de calendrier suivant.

TROISIEME ETAPE:

L'employeur doit rendre sa décision dans les vingt (20) jours de calendrier suivant la réception du grief.

A défaut de réponse dans les délais prévus ou si la décision de l'employeur n'est pas acceptée par le syndicat, celui-ci peut soumettre le grief à l'arbitrage selon la procédure d'arbitrage.

- 10.03 Si l'employeur estime que le syndicat enfreint les dispositions de la présente convention collective, il peut soumettre un grief au président du syndicat dans les quinze (15) jours de la connaissance ou de l'occurrence des faits donnant ouverture au grief, et à défaut de règlement dans les dix (10) jours suivants, l'une ou l'autre des parties peut recourir à la procédure d'arbitrage.
- 10.04 Le syndicat peut soumettre un grief d'interprétation à l'employeur lorsque la question touche collectivement les employés. Ce grief est soumis au gérant dans les quinze (15) jours de la connaissance ou de l'occurrence des faits y donnant ouverture, et à défaut de règlement dans les dix (10) jours suivants, l'une ou l'autre des parties peut recourir à la procédure d'arbitrage.
- 10.05 Toute erreur de forme dans la formulation du grief n'affecte pas la validité.

ARTICLE 11. PROCEDURE D'ARBITRAGE

- 11.01 Lorsqu'un grief n'est pas réglé de façon satisfaisante à la troisième étape de la procédure de grief, ou suivant les articles 10.03 et 10.04, l'une ou l'autre

des parties peut le porter à l'arbitrage conformément au Code du Travail du Québec dans les quinze (15) jours de calendrier suivant la réception de la réponse à la troisième étape ou l'expiration des délais prévus aux articles 10.03 et 10.04.

- 11.02 Lorsqu'une partie aux présentes demande qu'un grief soit soumis à l'arbitrage, elle doit formuler cette demande par écrit sous forme d'avis qu'elle doit faire tenir à l'autre partie par courrier recommandé ou par voie de signification, et elle doit en même temps suggérer un arbitre.

Si les deux (2) parties ne parviennent pas à une entente sur le choix d'un arbitre dans les quatorze (14) jours de calendrier suivant la réception de l'avis, le cas pourra être référé, par l'une ou l'autre des parties, au Ministère du Travail afin que ce dernier en nomme un d'office.

- 11.03 Aucun cas ne pourra être porté à l'arbitrage sans au préalable avoir été soumis conformément aux étapes précitées de la procédure de grief.

- 11.04 L'arbitre n'aura aucun pouvoir de changer, d'altérer ou de modifier quelque disposition de la présente convention, ni d'y substituer quelque disposition mais pourra toutefois interpréter son contenu.

- 11.05 A la suite de sa dernière rencontre avec les parties, l'arbitre aura jusqu'à quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier pour rendre sa sentence qui sera finale et liera les parties et le ou les salariés concernés. Sur demande de l'arbitre aux parties, le délai peut être prolongé.

- 11.06 Chaque partie paiera la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.

- 11.07 Les délais mentionnés aux différentes étapes de la procédure de grief et d'arbitrage peuvent être prolongés par entente écrite et mutuelle entre l'employeur et le syndicat.

ARTICLE 12. MESURES DISCIPLINAIRES.

- 12.01 Les parties conviennent que la réprimande écrite, la suspension et le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées suivant la gravité, la nature ou la fréquence de l'offense reprochée.

- 12.02 Toute mesure disciplinaire qui date de plus de douze (12) mois, ne peut être invoquée par l'employeur, s'il n'y a récidive pendant cette période.

- 12.03 Tout avis expédié par l'employeur, en application du présent article, au salarié ou au syndicat, doit l'être sous pli recommandé ou par voie de signification.

- 12.04 Tout salarié au service de l'employeur a le droit sur demande de consulter son dossier officiel pour raison valable au plus trois (3) fois par année durant les heures de travail avec autorisation de son supérieur immédiat.

- 12.05 L'employeur ne congédie, ne suspend ni ne donne d'avis disciplinaire sans cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.

ARTICLE 13. JOURS CHOMES ET PAYES

- 13.01 Les jours dont l'énumération suit sont chômés et payés pour tout salarié régulier et éligible:
- L'après-midi de la veille du Premier de l'An;
Le premier de l'An;
Le lendemain du Premier de l'An;
Le Lundi de Pâques;
La St-Jean-Baptiste;
La Confédération;
La Fête du Travail;
L'après-midi de la veille de la fête de Noël;
Le jour de Noël;
Le lendemain de Noël.
- 13.02 Pour bénéficier de l'un ou l'autre des jours de congé ci-haut mentionnés, le salarié régulier doit être au travail le jour ouvrable qui précède et le jour ouvrable qui suit le congé chômé et payé à moins que son absence ne soit autorisée au préalable par l'employeur ou prévue à la convention collective.
- 13.03 Lorsqu'un jour de congé chômé et payé survient un jour non ouvrable, le salarié régulier est compensé à raison de huit (8) heures de salaire régulier.
- 13.04 Pour bénéficier de l'un ou l'autre des jours de congé ci-haut mentionnés, l'employé de bureau régulier doit être cédulé pour travailler le jour de ce congé chômé et payé et être au travail lors du dernier jour cédulé avant la survenance de la fête et le premier jour cédulé qui suit le congé chômé et payé à moins que son absence ne soit autorisée au préalable par l'employeur ou prévue à la convention collective.
- 13.05 Quatre (4) jours de congés mobiles sont accordés à tout salarié régulier pour chaque année de convention au choix de celui-ci mais après entente avec le gérant. Cependant, ces jours sont accordés au prorata du temps travaillé dans l'année. De plus, un seul salarié peut se prévaloir de cette clause la même journée. Ces jours de congés mobiles doivent être pris dans l'année et ne peuvent être ni accumulés ni compensés. Après entente avec l'employeur, un salarié peut utiliser ses jours de congés mobiles par anticipation. En cas de départ prématuré, il paie les congés non gagnés.

ARTICLE 14. CONGES SOCIAUX

- 14.01 Tout employé régulier peut bénéficier d'un congé sans perte de salaire dans les cas suivants:
- a) A l'occasion du décès du conjoint ou de son enfant: cinq (5) jours consécutifs à compter du décès;
- b) A l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son beau-père, de sa belle-mère, de son frère, de sa soeur: le jour des funérailles et les deux (2) jours qui précèdent;

- c) A l'occasion du décès de son beau-frère, de sa belle-soeur, de son gendre, de sa bru, d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un petit-enfant: le jour des funérailles;
 - d) A l'occasion de la naissance ou de l'adoption, du baptême et de l'enregistrement d'un enfant: un (1) jour, le jour de l'un de ces événements.
- 14.02 Les absences motivées mentionnées à l'article 14.01 ne seront pas payées lorsqu'elles coïncident avec les congés statutaires, les jours de congé et/ou vacances et autres absences stipulées dans la présente convention.
- 14.03 Dans tous les cas, le salarié doit avertir le gérant avant son départ et doit fournir sur demande la preuve ou l'attestation de ces faits.
- 14.04 Dans les cas prévus aux paragraphes a) b) et c) de l'article 14.01, le salarié appelé à assister à des funérailles qui ont lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres de son lieu de résidence a droit à une journée additionnelle de congé.

ARTICLE 15 CONGES SPECIAUX

- 15.01 Le salarié appelé à agir comme juré ou comme témoin dans un procès où l'employeur est partie, reçoit pendant la période où il est appelé à agir comme tel, la différence entre son salaire régulier et l'indemnité versée par la Cour.
- 15.02 L'employeur peut accorder un congé sans solde d'une durée n'excédant pas douze (12) mois. Dans un tel cas, l'ancienneté du salarié est maintenue.

ARTICLE 16 ANCIENNETE

- 16.01 Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale de service en années et en jours de tout salarié régulier régi par les présentes. Si plusieurs salariés réguliers ont la même ancienneté, le tirage au sort détermine l'ordre d'inscription sur la liste d'ancienneté.
- 16.02 Le droit d'ancienneté de tout salarié régulier s'acquiert le premier jour suivant sa période d'essai et rétroagit alors au premier jour de ladite période.
- 16.03 Le salarié continue d'accumuler son ancienneté dans les cas suivants:
- a) absence pour maladie ou accident n'excédant pas dix-huit (18) mois ou la durée de son ancienneté la plus courte des deux;
 - b) vacances annuelles;
 - c) absence pour accident de travail ou maladie industrielle;

- d) absence pour activités syndicales prévues à la convention.
 - e) absence prévue aux articles 13, 14 et 15 de la convention collective.
- 16.04 Le salarié perd son droit d'ancienneté dans les cas suivants:
- a) départ volontaire;
 - b) congédié pour cause juste et suffisante;
 - c) absence de plus de deux (2) jours ouvrables sans donner d'avis et/ou sans excuse raisonnable;
 - d) mise à pied de plus de douze (12) mois ou si le salarié ne se présente pas au travail dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent son rappel effectué par lettre recommandée à sa dernière adresse connue;
 - e) absence pour maladie ou accident excédant dix-huit (18) mois ou la durée de son ancienneté, la plus courte des deux.
- 16.05 La liste d'ancienneté apparaît en annexe "A" de la présente convention.
- 16.06 Au cours du mois de novembre de chaque année, l'employeur confectionne une nouvelle liste d'ancienneté.

ARTICLE 17 MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

- 17.01 Dans le cas de promotion, de transfert, de mise à pied et de réembauchage, l'employeur tiendra compte de l'ancienneté et de la compétence. A compétence égale, l'ancienneté prévaudra.
- 17.02 Dans tous les cas d'attribution de fonctions à la suite d'affichage, le salarié régulier a droit à une période d'essai de trente (30) jours. En tout temps, au cours de cette période, il a le loisir de retourner à son ancienne fonction. L'employeur peut également retourner le salarié à son ancienne fonction si ce dernier n'a pas la compétence voulue.
- 17.03 Dans le cas de promotion ou de fonction nouvellement créée, l'employeur l'affiche selon la procédure qui suit:
- a) la période d'affichage est de cinq (5) jours de travail consécutifs;
 - b) l'affichage se fait sur le lieu du travail;
 - c) l'avis d'affichage comprend les informations suivantes:
 - 1- titre du poste;
 - 2- description sommaire du poste;
 - 3- taux de la tâche;
 - 4- exigences et/ou critères d'admissibilité du poste.

- d) les salariés désireux de soumettre leur candidature doivent, dans les cinq (5) jours qui suivent le début de l'affichage, transmettre leur demande par écrit à l'employeur:
 - e) l'employeur établit son choix d'après le paragraphe 17.01.
 - f) l'employeur avise le syndicat de son choix.
- 17.04 Lorsque le salarié est promu à un poste supérieur au sien, il reçoit le titre et le salaire attachés à sa nouvelle fonction au moment où il entre en fonction.
- 17.05 Lorsque le salarié remplit temporairement, à la demande de l'employeur, la fonction d'un salarié absent pour cause de maladie, accident, vacances, permission ou autre, comportant un salaire plus élevé que le sien, il reçoit le salaire correspondant à ladite fonction, pourvu que cette affectation soit d'une durée minimum de cinq (5) jours ouvrables.
- 17.06 Lorsque le salarié remplit temporairement à la demande de l'employeur une fonction dont le salaire est moins élevé que le sien, il ne subit aucune baisse de salaire.
- 17.07 Le salarié régulier appelé par l'employeur à remplacer le gérant pour une période d'une semaine reçoit une prime de \$25.00 par semaine de remplacement.
- 17.08 Les salariés sont avisés par écrit de leur licenciement conformément aux dispositions de la "Loi sur les normes de travail".
- 17.09 Lors de la création d'une nouvelle fonction, les parties doivent se rencontrer pour discuter du titre, du salaire, de la description des tâches et des exigences de la nouvelle fonction.
- 17.10 En cas de désaccord, le différend est référé directement à l'arbitrage nonobstant toute disposition contraire. Suite à l'entente ou à la décision de l'arbitre, l'employeur doit procéder à l'affichage selon l'article 17.03.

ARTICLE 18. SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

Semaine de travail - cols bleus

- 18.01 Les salariés réguliers ont une semaine de travail moyenne de quarante (40) heures.
- 18.02 Chaque salarié est soumis à un horaire de travail apparaissant sur une cédule affichée au moins quinze (15) jours à l'avance.
- 18.03 La semaine de travail peut comporter quatre (4), cinq (5) ou six (6) jours de travail consécutifs de huit (8) heures selon la cédule dont il est question au paragraphe précédent.
- 18.04 Les salariés bénéficient obligatoirement d'une période d'une (1) heure, sans solde, pour prendre leur repas, approximativement vers le milieu de la journée de travail et de façon à ne pas nuire aux opérations.

- 18.05 Les salariés bénéficient obligatoirement d'une période de repos de quinze (15) minutes à chaque demi-journée, sur les lieux de travail et prise de façon à ne pas nuire aux opérations.

Semaine de travail - employés de bureau

- 18.06 La semaine de travail des salariés de bureau se compose d'une période pouvant aller de trente (30) à quarante (40) heures réparties sur trois (3), quatre (4) ou cinq (5) jours selon la cédule dont il est question à l'article 18.02. La journée de travail comporte entre huit (8) heures et dix (10) heures.

Les salariés bénéficient d'une demi-heure avec solde pour manger vers le milieu de la période de travail prise de façon à ne pas nuire aux opérations, sans autre période de repos.

ARTICLE 19. TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 19.01 On considère comme temps supplémentaire tout travail effectué en dehors de la cédule de travail.
- 19.02 Tout travail en temps supplémentaire est rémunéré à raison du taux et demi du salaire régulier.
- 19.03 Tout travail en temps supplémentaire exécuté le dimanche est rémunéré au taux double du salaire régulier.
- 19.04 Tout travail en temps supplémentaire exécuté un jour chômé et payé est rémunéré au taux double du salaire régulier en plus du paiement du congé.
- 19.05 Tout travail en temps supplémentaire est réparti équitablement entre les salariés exerçant une même fonction, et ce, à chaque année.

ARTICLE 20. PAIE ET PERIODE DE PAIE

- 20.01 L'employeur convient de payer les salaires apparaissant à l'annexe "B" de la présente convention.
- 20.02 Tout salarié régi par la présente convention est payé par chèque le jeudi de chaque semaine. En cas d'empêchement sérieux, la paie pourra n'être remise que le vendredi.
- 20.03 Toute erreur dans le calcul de la paie d'un salarié est corrigée lors de la remise de la paie subséquente au salarié.
- 20.04 Le salarié qui, pour une raison ou pour une autre, quitte le service de l'employeur, reçoit les argents qui lui reviennent de même que ses effets personnels au plus tard dix (10) jours ouvrables après la fin de son emploi.

ARTICLE 21. EQUIPEMENT

- 21.01 L'employeur fournit au salarié un survêtement et des gants de cuir du type de ceux qu'il fournit actuellement.

Ces effets sont remplacés sur remise de ceux qui sont hors d'usage.

Les salariés nettoient et entretiennent eux-mêmes leur survêtement. L'employeur paie à tout salarié régulier à titre d'indemnité de nettoyage \$25.00 le 1er février et \$25.00 le 1er août de chaque année.

- 21.02 L'employeur fournit aux opérateurs salariés réguliers une paire de bottes de sécurité en cuir pour la durée de la présente convention.
- 21.03 L'employeur convient de maintenir ses locaux en bon état de propreté et d'assurer des conditions d'hygiène, de salubrité et de sécurité conformément aux prescriptions de la "Loi sur la santé et la sécurité au travail" et du règlement relatif à la qualité du milieu de travail.

ARTICLE 22. ABSENCE POUR MALADIE

- 22.01 Pour tenir lieu d'indemnité en cas d'absence pour maladie, l'employeur paie au 1er juin et au 1er décembre de chaque année à tout salarié devenu régulier depuis six (6) mois l'équivalent de trois-cinquièmes (3/5) de la paie d'une semaine régulière.

ARTICLE 23. VACANCES ANNUELLES

- 23.01 La date d'éligibilité des vacances annuelles sera le 31 décembre de chaque année.
- 23.02 Le salarié ayant moins d'un (1) an de service au 31 décembre de chaque année, a droit à un jour de congé payé pour chaque mois de service continu, avec un maximum de dix (10) jours ouvrables payés au taux du salaire régulier.
- 23.03 Le salarié ayant plus d'un an de service continu au 31 décembre a droit à deux (2) semaines de vacances payées au taux du salaire régulier.
- 23.04 Le salarié ayant plus de cinq (5) ans de service continu au 31 décembre a droit à trois (3) semaines de vacances payées au taux de salaire régulier.
- 23.05 La période annuelle de vacances d'un salarié doit être continue et correspondre aux semaines de calendrier.
- 23.06 Les vacances sont accordées selon l'ordre d'ancienneté dans chacune des fonctions. La période de prise de vacances s'étend du 1er juin au 1er septembre de l'année en cours.
- 23.07 Il ne devra pas y avoir plus d'un salarié exerçant une même fonction en vacances à la fois.
- 23.08 Un salarié absent pour maladie ou accident et non rétabli au début de la période prévue pour la prise de ses vacances annuelles, peut, après entente avec le gérant, reporter ses vacances annuelles.

- 23.09 Un employé régulier absent de son travail pendant plus de treize (13) semaines consécutives, verra ses bénéfices de vacances réduits proportionnellement à la période de son absence.

ARTICLE 24. ASSURANCE COLLECTIVE

- 24.01 Le plan d'assurance collective actuellement en vigueur le demeure pour la durée de la présente convention.
- 24.02 La prime nécessaire à maintenir le plan d'assurance collective en vigueur est payée cinquante pourcent (50%) par l'employeur, cinquante pourcent (50%) par les salariés.
- 24.03 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la présente convention, un comité paritaire comprenant deux (2) représentants de l'employeur et deux (2) représentants du syndicat étudiera la possibilité d'améliorer le régime d'assurance collective actuellement en vigueur.

ARTICLE 25. RETROACTIVITE

- 25.01 Les salaires inscrits à l'annexe "B" de la présente convention sont rétroactifs et aucune autre clause de la présente convention ne comporte de rétroactivité.

ARTICLE 26. VALIDITE

- 26.01 Tout article de la présente convention qui est ou deviendrait en contradiction avec la législation fédérale ou provinciale est nul et non avenu. Toutefois, cela ne peut affecter la validité des autres dispositions de la présente convention. De plus, toute entente intervenue ne faisant pas partie de la présente convention et non autorisée par le syndicat est nulle et sans effet.

ARTICLE 27. DUREE

- 27.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature pour se terminer le 31 décembre 1984.

Après sa terminaison, cette convention continue de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective, sous réserve des droits des parties.

FAIT ET SIGNE A JONQUIERE,
le 16 ième jour DE JUN 1983.

COMITE INTERMUNICIPAL D'ENFOUISSEMENT SANITAIRE DU HAUT SAGUENAY:

PAR: Rock H. Hall

PAR: Armand Gaud

SYNDICAT DES EMPLOYES DE L'ENFOUISSEMENT SANITAIRE DU HAUT SAGUENAY (F.E.M.S.Q.):

PAR: Jos Bouchard

SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU DE L'ENFOUISSEMENT SANITAIRE DU HAUT SAGUENAY

PAR: Genevieve Gauthier

" ANNEXE A "

LISTE D'ANCIENNETE

OPERATEURS

NOM:

ANCIENNETE:

VICTOR ALLARD:

7 ans 209 jours.

JOS BOUCHARD:

7 ans 204 jours.

SALARIEE DE BUREAU

ALINE VILLENEUVE

227 jours.

SALAIRES

	1er janvier 1983	1er janvier 1984
Opérateurs:	\$ 10.80	\$ 11.50
Journaliers et employés temporaires:	\$ 5.57	\$ 5.93
Employés de bureau:	\$ 5.86	\$ 6.40

Opérateurs à l'essai:

deux (2) premiers mois:	80% du salaire;
3ième et 4ième mois:	85% du salaire;
5ième et 6ième mois:	90% du salaire;
lorsqu'il devient régulier:	100% du salaire.