

DÉPÔT

Dépôt N°: **85 05 017**

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 21001-04
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-04-26	85-05-01		85-04-26	86-12-31	4

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE BUREAU DE L'ENFOUISSEMENT SANITAIRE DU HAUT SAGUENAY 80, Ave. Lamontagne Québec, Qué. G1L 2R2	<input type="checkbox"/> Déposant COMITÉ INTERMUNICIPAL D'ENFOUISSEMENT SANITAIRE DU HAUT SAGUENAY 87, rue Notre-Dame Laterrière, Qué. GOV 1K0
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties GAUTHIER SIMARD OUELLET MAZURETTE ET TREMBLAY 3687, Boul. Harvey Ville de Jonquières G7X 7V9 Att.: Me Jean-Baptiste Gauthier	Région 02-01 Activité 5799-07 Affiliation 12

V.D.: C-67854-84

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 Voir au verso pour les codes

Remarques

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

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>[Signature]</i>	85-05-07

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

85 MAI -1 13:45

E.C.Q.T.
QUEBEC

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.)

Ci-après appelé:

"LE SYNDICAT"

2

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 le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat le 22 novembre 1983 (Dossier Q-21001-04).
- 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 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, au salaire prévu pour la ou les fonctions exécutées et au temps supplémentaire après quarante (40) heures de travail dans une même semaine.

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 secrétaire-trésorier administratif, 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 Le syndicat pourra 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 secrétaire-trésorier administratif 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 secrétaire-trésorier administratif 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 secrétaire-trésorier administratif.

DEUXIEME ETAPE:

A défaut par le secrétaire-trésorier administratif de rendre sa décision dans les trois (3) jours de calendrier suivants 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 suivants.

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 secrétaire-trésorier administratif 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 récurrence pendant cette période.
- 12.03 Sauf dans le cas d'offense grave nécessitant une mesure disciplinaire immédiate, toute mesure disciplinaire doit être précédée d'un avis écrit remis au salarié, indiquant le ou les manquements de même que la ou les dates.
- 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 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 secrétaire-trésorier administratif. 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. Toutefois, ils peuvent être pris consécutivement. 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 d'un beau-frère ou d'une belle-soeur: deux (2) jours consé-

cutifs, compris entre le jour du décès et celui des funérailles.

d) A l'occasion du décès de son gendre, de sa brue, d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un petit-enfant: le jour des funérailles.

e) 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 secrétaire-trésorier administratif 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) et d) 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, à moins que le salarié ne fournisse à l'Employeur un certificat médical attestant qu'il sera apte à réintégrer son poste dans les six (6) mois.

- 16.05 La liste d'ancienneté des salariés réguliers au 1er novembre 1984, apparaît à l'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 les cas de promotion et de réembauchage, l'Employeur tient d'abord compte de l'ancienneté, à la condition que le salarié puisse satisfaire aux exigences normales de la fonction.

Dans les cas de mise à pied ou de transfert, l'Employeur doit tenir compte de l'ordre inverse d'ancienneté, c'est-à-dire commencer par le salarié qui en possède le moins, pourvu que celui qui demeure puisse accomplir adéquatement les tâches à exécuter.

- 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,

ge, 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 une fonction dont le salaire est moins élevé que le sien, il ne subit aucune baisse de salaire.

17.06 Les salariés sont avisés par écrit de leur licenciement conformément aux dispositions de la "Loi sur les normes de travail".

17.07 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.

17.08 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 est de quarante (40) heures réparties sur cinq (5) jours consécutifs, du lundi à vendredi, de 8h00 à 17h00, comprenant une période d'une heure sans solde pour le repas du midi, prise après entente avec le secrétaire-trésorier administratif.
- 18.07 Les salariés bénéficient obligatoirement d'une période de repos de quinze (15) minutes à chaque demi-journée, sur les lieux de travail et prises de façon à ne pas nuire aux opérations.

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.
- 19.06 Les salariés réguliers en poste ont priorité pour exécuter avant ou après leur journée ré-

gulière de travail un surcroît de travail prévu pour deux (2) heures au moins.

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. SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

- 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 trente dollars (\$30.00) le 1er février et trente (\$ 30.00) 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.

- 21.04 L'Employeur s'engage à respecter les conditions de la Loi sur la Santé et la Sécurité du Travail et de toute autre loi ou règlement relatif à la santé et la sécurité des salariés.
- 21.05 Les parties s'engagent à se rencontrer pour discuter et régler tout problème relatif à la santé et la sécurité du travail.

ARTICLE 22. ABSENCE POUR MALADIE

- 22.01 L'employeur crédite au 1er janvier de chaque année à tout salarié régulier six (6) jours de congés de maladie. Cesdits jours sont non cumulatifs, mais monnayables au 15 décembre de chaque année, lorsque non utilisés.
- 22.02 Nonobstant toute disposition contraire, l'employé malade ayant épuisé ses jours de congés maladie peut prendre les vacances à son crédit à cette date.

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 Le salarié ayant plus de dix (10) ans de service continu au 31 décembre a droit à quatre (4) semaines de vacances payées au taux de salaire régulier.
- 23.06 La période annuelle de vacances d'un salarié doit être continue et correspondre aux semaines de calendrier.

- 23.07 Les vacances sont accordées selon l'ordre d'ancienneté dans chacune des fonctions. La période de prise de vacances s'étend du 1er janvier au 31 décembre de l'année en cours.
- 23.08 Il ne devra pas y avoir plus d'un salarié exerçant une même fonction en vacances à la fois.
- 23.09 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 secrétaire-trésorier administratif, reporter ses vacances annuelles.
- 23.10 Un employé régulier absent de son travail pendant plus de treize (13) semaines consécutives, verra ses bénéfiques 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 Le plan d'assurance collectif actuel ne peut être modifié, sans l'accord des deux (2) parties.

ARTICLE 25. RETROACTIVITE

- 25.01 La présente convention collective est rétroactive au 1er janvier 1985.

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 avenue. 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. SECURITE D'EMPLOI

- 27.01 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 l'opérateur responsable.
- 27.02 Aucun salarié régulier ne peut être congédié, mis à pied ou ne subir de baisse de salaire par suite du transfert des pouvoirs en matière d'enfouissement du Comité Intermunicipal d'Enfouissement Sanitaire du Haut-Saguenay à la M.R.C. du Fjord du Saguenay.

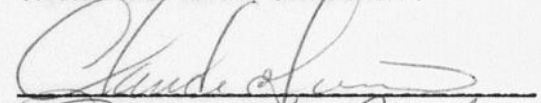
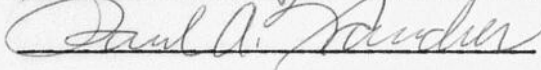
ARTICLE 28. DUREE

- 28.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature pour se terminer le 31 décembre 1986.

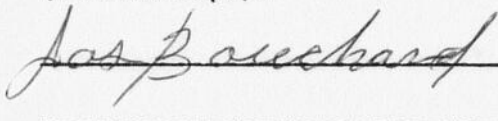
Après sa terminaison, cette convention continue de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective, sous réserve des droits des parties.

FAIT ET SIGNE A JONQUIERE,
le 26^{ième} jour de ~~avril~~ 1985

COMITE INTERMUNICIPAL
D'ENFOUISSEMENT SANI-
TAIRE DU HAUT SAGUENAY:

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



" ANNEXE A "

LISTE D'ANCIENNETE DES SALARIES REGULIERS
AU 1ER NOVEMBRE 1984

SALARIES "COLS BLEUS"

NOM:	ANCIENNETE
ALLARD, Victor	8 ans 346 jours DEBUT: 19/11/75
BOUCHARD, Jos.	8 ans 341 jours DEBUT: 26/11/75

SALARIES DE BUREAU

NOM:	ANCIENNETE
VILLENEUVE, Aline	2 ans DEBUT: 01/11/82
TREMBLAY, Marlène	1 an 241 jours DEBUT: 22/02/83

" ANNEXE B "

SALAIRES

	1er janvier 1985	1er janvier 1986
Opérateurs:	\$ 12.00	\$ 12.50
Journaliers et employés temporaires:	\$ 6.20	\$ 6.40
Employés de bureau:	\$ 6.80	\$ 7.20

Opérateurs à l'essai:

deux (2) premiers mois:	70% du salaire;
3ième et 4ième mois:	85% du salaire;
5ième et 6ième mois:	90% du salaire;
lorsqu'il devient régulier:	100% du salaire.

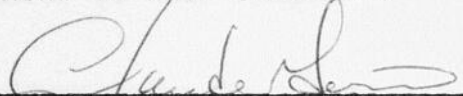
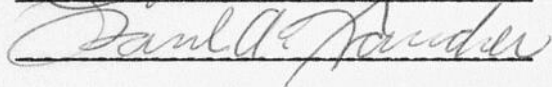
LETTRE D'ENTENTE

Monsieur Jacques Claveau, salarié temporaire, aurait priorité sur toute personne de l'extérieur pour obtenir un emploi à plein temps advenant qu'il y ait poste vacant ou poste nouvellement créé.

Au surplus, tout travail disponible lui est attribué également de préférence à des employés de l'extérieur de l'unité de négociation.

SIGNE A JONQUIERE,
CE 26 avril 1985

COMITE INTERMUNICIPAL
D'ENFOUISSEMENT SANI-
TAIRE DU HAUT SAGUENAY:

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

