

No.

14216-04

NOM

Communauté Urbaine de Québec

15
3



Gouvernement du Québec
Ministère du travail et de la main-d'œuvre
Analyse des conventions collectives

Code de transaction	A01 Numero de la convention	A02 Date de depot
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	3 1 0 1 2 5 5 9	7 9 0 4 2 3

IDENTITE

Microfilmé

Carte	Nom de la partie patronale A03	A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activite
A1	QUEBEC COMMUNAUTE URBAINE DE	8 0 1 2 3 1	7 9 0 4 1 2	9 5 1 0
A2				Employeur
A3	230 CHEMIN STE-FOY, SUITE 710 QUEBEC			
		A08 No. C.C. maitresse	A10 Numero d'accréditation	A11 Nombre d'employes
			Q 1 4 2 1 6 0 0 4	0 0 0 0 5 1
		A12 Code d'activite		
		9 5 1 0		
		Convention		
Carte	Nom de la partie syndicale A09			
A4	SYND. CAN. DE LA FONCTION PUBLIQUE			
A5				

12-04-79
31-12-80

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipalité	Région					
A13 0 1	A14 0 1	A15 0 4	A16 6 0 0	A17 2 0 1 4	A18 0 3 0	A19 4	A20 0 0	A21 0 8	A22	A23 2 1
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (première) 04 Sentence arbitrale (policiers-pompiers) 05 Sentence arbitrale (volontaire) 99 Autre disposition	01 Un employeur un etab. un syndicat un certif. 02 Un empl. un etab. plus synd. plus certif. 03 Un empl. plus. etab. un syndicat un certif. 04 Un empl. plus. etab. un synd. plus. certif. 05 Plus. empl. un etab. un synd. plus. certif. 06 Plus. empl. plus. etab. un synd. plus. certif. 07 Plus. empl. plus. etab. plus. synd. plus. certif. Secteur parapublic 08 Provinciale éducation 09 Provinciale santé 10 Rég. locale éducation 11 Rég. locale santé 99 Autre disposition	01 Sans objet 02 FAT-COI 03 FAT-COI-CTC 04 CTC 05 CEQ 06 CSC 07 CSD 08 CSN 09 FTQ 10 UPA 11 Indépendant internat. 12 Indépendant national 13 Indépendant provinc. 14 Indépendant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en référant à la liste prévue à cet effet	Inscrire le code de la localité en référant au relevé alphabétique des municipalités du BSQ	010 Bas-St-Laurent 020 Saguenay — Lac St-Jean 030 Québec 040 Mauricie — Bois-Francs 050 Estrie 061 Montréal-Nord 062 Montréal-Sud 063 Montréal-Metro 070 Outaouais — Hull 080 Nord-Ouest 090 Côte-Nord 100 Nouveau-Québec Plusieurs régions 960 Inter-Régionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Peri-Public 4 Secteur privé 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Caissiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livreurs 04 Caissiers et vendeurs 05 Chauffeurs véhicule 06 Mécanic. et emp. garage 07 Hommes d'entrepôt 08 Chauffeurs et mécaniciens 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de sécurité 12 Infirmiers 13 Policiers municipaux 14 Pompiers municipaux 15 Policiers et pompiers 16 Mesureurs et assist. 17 Bûcherons et emp. camp 18 Entretien ménager 99 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce alimentation 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn. 10 Prof. et soutien adm. 11 Techn. et soutien adm. 12 Prof. techn. et sout. adm. 13 Production et sout. adm. 14 Ouvrier et sout. adm. 99 Autres catégories		

Mrs. Kadeau

14216-4

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

LA COMMUNAUTE URBAINE DE QUEBEC

et

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE SECTION LOCALE 1754

1979-80

MINISTÈRE DU
TRAVAIL
AVR 30 10 02 AM '79
GESTION DES
DOCUMENTS ET
MICROFILM

'79 AVR 23 15 05

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
11	Ancienneté	16
26	Assurances collectives	49
1	But de la convention	1
32	Clauses spéciales	57
3	Comités de la convention	4
24	Congé pour affaires publiques	47
22	Congés sociaux	42
2	Définitions	2
6	Discrimination	8
5	Droits de l'employeur	7
34	Durée de la convention	60
12	Evaluation des emplois	18
33	Fusion	59
20	Jours fériés et chômés	36
23	Maladie et accident	44
15	Mesures disciplinaires	25
13	Mutation, promotion, rétrogradation	21
10	Nomination à titre permanent	14
25	Perfectionnement	48
17	Primes	28
28	Procédure de grief et arbitrage	51
31	Protection du travail	56
30	Protection judiciaire	55
4	Reconnaissance	6
27	Régime de rentes	50
7	Régime syndical	9
8	Représentation syndicale	10
16	Salaires	26

14	Sécurité d'emploi	24
29	Sécurité et santé	54
18	Semaine, jours et heures de travail	30
19	Temps supplémentaire	33
9	Transmission de documents	13
21	Vacances	38

Annexe

A	Salaires	61
B	Liste des arbitres	63
C	Emploi et grade	64
D	Vêtements fournis par l'employeur	65
E	Répartition du surtemps	66
F	Divers	67
G	Modalités régissant l'utilisation d'une sixième équipe d'opération	68
H	Utilisation de la sixième équipe d'opération	71
I	Paragraphe 13.01	72
J	Essai d'une cédule de 12 heures de travail	73
K	Pont-roulant déchets	78

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION ④

1.01

Cette convention collective est conclue dans le but de promouvoir et maintenir des relations ordonnées entre les parties, d'établir les conditions de travail des employés et d'assurer une solution juste et équitable des griefs et mésententes qui peuvent survenir de temps à autre.

ARTICLE 2 - DEFINITIONS

2.01

- a) Employeur: La Communauté urbaine de Québec en sa qualité d'employeur;
- b) Employé: salarié couvert par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 1754;
- c) Période d'essai: cinq cent vingt (520) heures rémunérées de service chez l'Employeur au cours de toute période de six (6) mois consécutifs;
- d) Employé à l'essai: employé qui n'a pas terminé la période d'essai;
- e) Employé régulier: employé nommé comme tel par le Comité exécutif sur un poste à caractère permanent;
- f) Employé temporaire: employé nommé comme tel par le Comité exécutif pour effectuer des travaux de natures diverses;
- g) Employé permanent: employé nommé comme tel par le Comité exécutif en conformité avec l'article 10;
- h) Ancienneté: période totale pendant laquelle un employé a été au service de l'Employeur dans des emplois couverts par la convention ou toute période reconnue à la Ville de Québec lors d'une intégration chez l'Employeur;
- i) Mutation: nomination d'un employé à un emploi régi par cette convention du même grade que l'emploi auquel il avait été nommé précédemment.
- j) Promotion: nomination d'un employé à un emploi régi par cette convention et appartenant à un grade de rémunération supérieur à celui de l'emploi auquel il avait été antérieurement nommé par le Comité exécutif;
- k) Rétrogradation: nomination d'un employé à un emploi régi par cette convention et appartenant à un grade de rémunération inférieur à l'emploi auquel il avait été nommé antérieurement par le Comité exécutif;

- 1) Tâche: toute activité afférente à un emploi qui requiert un effort d'ordre physique ou mental en vue d'atteindre un but déterminé;
- m) Poste: affectation particulière de l'employé dans le cadre général d'un emploi;
- n) Emploi: poste ou groupe de postes de travail apparaissant à l'annexe "C" en conformité avec l'article 12 et dont les tâches les plus importantes et les plus significatives sont équivalentes;
- o) Grade: chacun des degrés ou niveaux de la hiérarchie des emplois et des taux horaires y attachés pour heures normales de travail;
- p) Mésentente: grief relatif aux conditions de travail non prévues à la convention;
- q) Liste d'aptitude: la liste des employés déclarés aptes à remplacer sur un emploi par le directeur du Personnel à l'issue d'un examen.

ARTICLE 3 - COMITES DE LA CONVENTION

3.01

Dans les trente (30) jours de la signature de cette convention collective, les comités suivants sont formés:

A. COMITES CONJOINTS

3.02 - Comité des relations de travail

a) Le comité est formé de deux (2) représentants de chacune des parties qui ont pour rôle d'étudier les problèmes relatifs aux conditions de travail des employés et de faire des recommandations en vue de solutionner ces problèmes;

b) Le comité se réunit sur demande de l'une ou l'autre des parties et le comité soumet ses recommandations au directeur du personnel et au président du Syndicat.

3.03 - Comité d'évaluation

Le comité est formé de deux (2) représentants de chacune des parties qui ont pour rôle d'étudier les problèmes inhérents à l'évaluation des emplois.

3.04 - Comité de sécurité

a) Le comité est formé de trois (3) représentants de chacune des parties, ces trois (3) membres comprenant au moins, en autant que possible, un (1) représentant de l'entretien et un (1) représentant de l'opération, et a pour rôle d'étudier les problèmes de sécurité et de faire les recommandations appropriées à l'Employeur;

b) Le comité se réunit une fois par mois ou sur demande écrite d'une des parties au moins une semaine à l'avance.

B. COMITES DU SYNDICAT

3.05 - Comité des griefs

Ce comité est formé de deux (2) membres qui ont pour fonction de prendre connaissance des griefs individuels et collectifs et de faire les représentations nécessaires auprès de l'Employeur.

3 ...

3.06 - Comité de négociation

Le comité est formé de trois (3) membres et a pour fonction la négociation de la convention collective.

ARTICLE 4 - RECONNAISSANCE

4.01

L'employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur et le représentant unique et exclusif des employés aux fins d'application du Code du Travail.

4.02

Les conseillers techniques du Syndicat canadien de la Fonction publique peuvent assister à toutes les rencontres entre les parties.

4.03

Les personnes exclues de l'unité de négociation ne remplissent pas normalement les emplois régis par cette convention.

ARTICLE 5 - DROITS DE L'EMPLOYEUR

5.01

Le Syndicat reconnaît qu'il appartient à l'Employeur de gérer, diriger et administrer ses affaires en conformité avec les dispositions des lois qui la régissent et celles de cette convention.

ARTICLE 6 - DISCRIMINATION

6.01

L'Employeur, le Syndicat, leurs représentants respectifs et les employés n'exercent aucune discrimination contre un employé en raison de sa race, son sexe, ses croyances religieuses, sa langue, son ascendance nationale, son origine sociale, ses opinions politiques ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît cette convention.

6.02

En ce qui concerne la langue de travail, l'Employeur se conformera aux lois en vigueur, y compris la Loi 101, ainsi qu'aux amendements qui leur seront apportés au cours de la convention collective de travail.

ARTICLE 7 - REGIME SYNDICAL

7.01

Tout employé, à la signature de la convention collective, doit être membre en règle du Syndicat et tout nouvel employé doit devenir membre du Syndicat comme condition d'engagement.

7.02

L'Employeur prélève sur la paie de chaque employé un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le Syndicat.

7.03

L'Employeur n'est pas tenu de congédier un employé qui est exclu ou qui démissionne du Syndicat, cependant cet employé est assujéti à la retenue syndicale.

7.04

L'Employeur transmet au secrétaire-trésorier du Syndicat les cotisations syndicales au plus tard le vendredi suivant la fin de la période de paie applicable.

7.05

Le Syndicat avise l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance de toute modification du montant de la cotisation.

ARTICLE 8 - REPRESENTATION SYNDICALE

8.01

Dans les trente (30) jours de la signature de cette convention collective, le Syndicat fournit à l'Employeur la liste de ses représentants sur les différents comités prévus à la convention. Toute modification à cette liste doit également faire l'objet d'un avis à l'Employeur dans le même délai.

8.02 - PERMIS D'ABSENCE

a) Tout employé officiellement mandaté par le Syndicat pour participer à des congrès et stages d'études peut s'absenter de son travail sans perte d'ancienneté;

b) Les officiers du Syndicat peuvent obtenir des permis d'absence d'un minimum d'une journée pour voir à l'administration courante des affaires du Syndicat;

c) Les membres du comité d'évaluation peuvent obtenir des permis d'absence d'un minimum d'une journée pour étudier et enquêter sur les problèmes d'évaluation;

d) L'Employeur ne paie toutefois qu'un maximum de soixante-quinze (75) jours ouvrables comme congés payés pour ces activités au cours de la période de deux (2) ans de durée de cette convention collective.

8.03 - CONGES SANS SOLDE

L'Employeur convient d'accorder à un maximum de deux (2) employés un congé sans solde pour occuper un poste électif syndical ou un emploi syndical aux conditions suivantes:

a) Pendant ce congé, l'employé bénéficie du régime de rentes de l'Employeur aux conditions prescrites par ce régime;

b) L'employé conserve son ancienneté laquelle continue de s'accumuler aux fins de la convention;

c) A l'expiration de son congé, l'employé est réintégré à un emploi du même grade que celui dans lequel il était classé à son départ et il est affecté à son ancien emploi dès la première vacance.

8.04 - CONGES AVEC SOLDE

- 11 -

L'Employeur accorde un congé avec solde:

a) aux membres du comité de négociation, pendant la durée de la négociation et de la conciliation s'il y a lieu, à l'exception de toute période de grève;

b) aux membres des divers comités prévus à la convention pour assister aux réunions ou séances desdits comités;

c) aux représentants syndicaux pour régler des problèmes d'application de la convention collective ou la discussion des griefs et mécontentes y compris les arbitrages.

8.05

Les congés prévus au présent article ne sont accordés que si toutes les conditions suivantes sont respectées:

a) la demande pour un congé de courte durée doit être faite au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance sur la formule usuelle de demande de congé en indiquant le motif et l'article de convention sur lequel elle repose;

b) la demande pour les congés de plus de deux (2) jours doit être faite par écrit au moins une semaine à l'avance et être accompagnée d'une attestation officielle du Syndicat;

c) si les besoins du service exigent le remplacement de l'employé à son poste de travail, ledit remplacement doit être assuré avant le départ de l'employé.

8.06

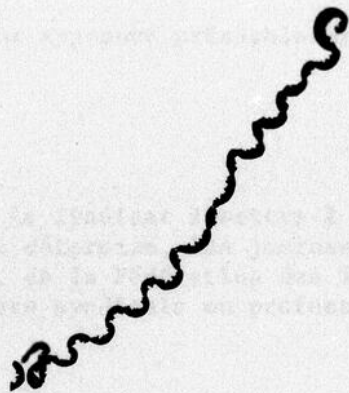
Dans le cas des permis d'absence excédant les soixante-quinze (75) jours prévus au paragraphe 8.02, le salaire de l'employé est maintenu, mais le Syndicat rembourse à l'Employeur ce salaire plus un montant égal à vingt-cinq pour cent (25%) pour tenir compte des avantages sociaux.

8.07

L'employé dont la présence est requise devant l'un des comités ou arbitres prévus à cette convention, obtient un congé avec solde pour le temps requis et raisonnable à son assistance, audition ou comparution et à son déplacement.

8.08

Le représentant syndical peut, durant les heures de travail et sans perte de salaire, accompagner un employé lors de la présentation d'un grief ou discuter avec le surintendant ou son représentant de tout grief et toute mésentente.



ARTICLE 9 - TRANSMISSION DE DOCUMENTS

9.01

L'Employeur fait parvenir au Syndicat toute résolution du Comité exécutif et du Conseil.

9.02

L'Employeur fournit au Syndicat au début de chaque mois, la liste des nouveaux employés. La liste comporte les nom, prénom, numéro d'assurance sociale, adresse et date du début de l'emploi.

9.03

Le Syndicat a le droit d'afficher dans un espace prévu à cette fin sur les tableaux installés par l'Employeur:

a) les avis de convocation, procès-verbaux, informations, directives, rapports de l'exécutif et des comités du Syndicat concernant l'application de la convention collective et la bonne marche du Syndicat;

b) tout autre document approuvé préalablement par le directeur du Personnel.

9.04

L'Employeur autorise le Syndicat à mettre à la disposition des employés aux endroits qu'elle détermine, les journaux du Syndicat canadien de la Fonction publique, de la Fédération des Travailleurs du Québec et tout autre journal de nature syndicale ou professionnelle dans l'intérêt des membres.

ARTICLE 10 - NOMINATION A TITRE PERMANENT

10.01

L'employé régulier est nommé permanent à l'expiration d'une période ininterrompue de quatre (4) mois dans un emploi à caractère permanent.

10.02

L'employé temporaire est nommé permanent s'il a accompli au moins mille cinq cents (1,500) heures normales rémunérées ou plus de travail au cours des douze (12) mois précédents. Toutefois, après entente écrite entre les parties, un employé temporaire pourra n'être nommé permanent qu'après avoir accompli au moins trois mille (3,000) heures normales rémunérées ou plus de travail au cours des vingt-quatre (24) mois précédents. Dans ces cas, les heures normales, rémunérées à taux de surtemps à cause d'une affectation temporaire, sont incluses dans le nombre de 1,500 ou 3,000 heures.

10.03

L'Employeur ne peut mettre à pied un employé temporaire ou régulier dans le seul but d'éluder l'application des paragraphes précédents.

10.04

La nomination à titre permanent prend effet à compter du premier jour de la paie qui suit la période prévue aux paragraphes 10.01 ou 10.02 selon le cas.

10.05

Les périodes d'absence en vacances, jours fériés et en maladie avec plein salaire sont considérées comme des heures normales de travail accomplies.

10.06

Les périodes prévues aux paragraphes 10.01 et 10.02 sont prolongées de la durée de toute absence pour accident ou maladie imputable au travail de l'employé.

10.07

Au plus tard deux cent quarante (240) heures normales de travail après l'embauchage, l'Employeur doit faire subir à l'employé un examen médical auquel il est tenu de se présenter. A défaut de remplir les normes médicales requises pour son emploi, il est immédiatement remercié de ses services.

10.08

Si le Syndicat croit qu'un employé temporaire est embauché sur un poste à caractère permanent, il peut faire un grief et le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur. Si l'arbitre arrive à la conclusion qu'il s'agit d'un poste à caractère permanent, il doit décréter un affichage, conformément à l'article 13.

ARTICLE 11 - ANCIENNETE

11.01

A l'expiration de la période d'essai prévue à l'article 2.01, l'ancienneté d'un employé lui est reconnue à la date du début de sa période d'essai.

11.02

Un employé perd son ancienneté dans les cas suivants:

- a) congédiement pour une cause juste et suffisante;
- b) démission volontaire;
- c) mise à la retraite;
- d) mise à pied pour une période excédant douze (12) mois à l'exception d'une absence pour cause d'accident ou de maladie imputable au travail;
- e) pour un employé temporaire, s'il ne se rapporte pas au travail dans les trois (3) jours ouvrables suivant une lettre recommandée de rappel au travail, sauf dans le cas de maladie ou d'accident certifié par le médecin de l'Employeur.

11.03

Le premier février de chaque année, l'Employeur affiche la liste d'ancienneté comportant le nom de chaque employé, son numéro matricule et son ancienneté. Copie de cette liste est transmise au Syndicat.

11.04

Les périodes d'absence prévues à cette convention n'interrompent pas l'accumulation d'ancienneté.

11.05

Un employé qui revient dans l'unité de négociation après en avoir été exclu pour une raison autre que sa démission ou son congédiement reprend l'ancienneté qu'il avait précédemment.

11.06

Les rappels au travail et les mises à pied des employés réguliers et temporaires s'effectuent en fonction des capacités à satisfaire les exigences de l'emploi et selon l'ordre de la liste d'ancienneté établie par l'Employeur.

11.07

L'employé régulier ou temporaire a droit à un préavis écrit d'au moins cinq (5) jours ouvrables en cas de mise à pied, si le rappel au travail a été pour une période de plus de cinq (5) jours ouvrables.

11.08

En cas de vacance dans un poste du même grade que le sien, l'employé peut faire une demande pour travailler sur l'équipe de son choix.

11.09

L'employé permanent nommé à un emploi ne peut être remplacé par un employé permanent nommé à un autre emploi ou par un employé régulier s'il y a du travail disponible dans son emploi à moins qu'il soit inapte à remplir son emploi. L'employé permanent doit accomplir tout autre travail que celui de sa fonction propre, s'il en est requis, mais sans diminution de salaire.

ARTICLE 12 - EVALUATION DES EMPLOIS

12.01

Les parties conviennent de maintenir le plan d'évaluation actuellement en vigueur et qui est annexé aux présentes comme annexe "C". Il est entendu que les facteurs de ce plan d'évaluation s'appliquent à tout emploi nouveau ou modifié.

12.02

Il appartient à l'Employeur de définir le contenu des emplois, le tout en conformité avec le travail qu'il requiert des employés.

PROCEDURE

12.03

En cas de création, modification ou révision d'évaluation d'un emploi, l'Employeur fait parvenir dans les trente (30) jours suivants, copie de la description et de l'évaluation de l'emploi.

12.04

Au plus tard dans les trente (30) jours qui suivent, le Syndicat fait parvenir à l'Employeur son acceptation, son refus ou sa demande de renseignements supplémentaires.

12.05

En cas de refus ou de demande de renseignements prévus au paragraphe 12.04 ou en cas de demande de renseignements concernant un emploi déjà existant, l'Employeur ou le Syndicat convoque le comité d'évaluation dans les sept (7) jours qui suivent.

12.06

Si le Syndicat ne conteste pas la proposition patronale dans les trente (30) jours prévus au paragraphe 12.03, cette dernière est considérée comme acceptée.

12.07

Si un employé prétend qu'une modification de son travail a pour effet de changer l'évaluation de son emploi ou justifie un nouveau grade, il peut soumettre un grief conformément à cette convention.

12.08

Les modifications au classement d'un employé et les avantages pécuniaires qui y sont attachés, s'il y a lieu, prennent effet à la date de convocation du comité et, au cas de création ou de vacance à un emploi, à la date d'assignation de l'employé à cet emploi.

12.09

L'employé qui n'exécute régulièrement qu'une partie des tâches caractéristiques d'un emploi est considéré comme accomplissant l'emploi.

PROCEDURE D'ARBITRAGE

12.10

Au cas de désaccord sur la description et/ou l'évaluation d'un emploi, le Syndicat peut référer le grief à l'arbitre nommé en vertu du présent article, dans les trente (30) jours de la dernière rencontre ou de la réponse de l'Employeur, en mentionnant la modification de la description, les facteurs en litige et la correction demandée. Le Syndicat fait parvenir copie de ces documents au directeur du Personnel dans le même délai. Si aucun grief n'est soumis, la description et l'évaluation sont considérées acceptées par le Syndicat.

12.11

Pour la durée de cette convention, monsieur Jean-Paul Deschênes agit comme arbitre en matière d'évaluation des emplois.

12.12

Les pouvoirs de l'arbitre en matière d'évaluation sont limités à l'application du plan d'évaluation quant aux facteurs en litige qui lui sont soumis et à la preuve présentée.

12.13

S'il est établi, lors de l'arbitrage, qu'un élément d'un emploi affectant l'évaluation n'apparaît pas dans la description bien que l'employé soit requis de l'accomplir, l'arbitre a le pouvoir d'inclure cet élément dans la description.

12.14

La décision de l'arbitre est finale, lie les parties et rétroagit conformément au paragraphe 12.08. Les honoraires sont payés à parts égales par les parties.

12.15

Une erreur technique ou d'écriture dans la soumission d'un grief ne l'invalide en aucune façon.

ARTICLE 13 - MUTATION, PROMOTION, RETROGRADATION

13.01

L'ancienneté est le facteur déterminant dans les cas de nomination, promotion, affectation temporaire, mutation, mise à pied et rappel au travail; toutefois, dans tous les cas, l'employé doit pouvoir satisfaire aux exigences de l'emploi prévues à la description d'emploi. Néanmoins, au niveau des postes de chef opérateur et d'opérateur, le facteur déterminant est la compétence. A compétence relativement égale, l'ancienneté prime. En cas d'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

13.02

Il y a un poste vacant au sens de la présente:

a) lorsqu'un poste à caractère permanent est créé;

b) lorsqu'un employé permanent quitte son emploi par suite de démission, congédiement, promotion, mutation, rétrogradation, invalidité présumée permanente, décès ou mise à la retraite et que l'Employeur n'avise pas dans les trente (30) jours de son intention de ne pas combler le poste.

13.03

a) Si un poste à caractère permanent devient vacant ou est créé, les employés en sont informés par affichage pendant dix (10) jours ouvrables. L'avis de concours indique les qualifications inscrites à la description d'emploi que doivent posséder les candidats. Le Syndicat peut postuler au nom d'un employé absent s'il croit que ce dernier est intéressé au poste. A l'issue de la période d'affichage, le directeur du Personnel transmet au Syndicat le nom des employés ayant posé leur candidature. L'Employeur ne peut annuler l'avis de concours une fois affiché.

b) L'employé permanent a toujours préférence sur l'employé temporaire ou régulier en autant qu'il puisse satisfaire aux exigences de l'emploi.

c) dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la période d'affichage, le nom du candidat choisi est transmis au Syndicat. L'employé choisi après l'expiration du délai prévu reçoit le taux de salaire de l'emploi vacant à la date d'expiration du délai et occupe l'emploi dans le plus bref délai possible.

13.03 ...

d) si aucun employé temporaire, régulier ou permanent ne satisfait aux exigences de l'emploi contenues dans la description de l'emploi ou n'a posé sa candidature, l'Employeur procède à son choix.

13.04

En cas de promotion ou de remplacement temporaire à une fonction d'un niveau supérieur, l'employé visé reçoit le taux de salaire de l'emploi visé.

13.05

En cas de remplacement temporaire à une fonction d'un niveau inférieur, l'employé visé conserve son salaire.

13.06

a) L'Employeur établit des listes d'aptitude pour les emplois d'opération; un employé doit réussir l'examen exigé par l'Employeur prouvant sa compétence pour voir son nom inscrit sur une telle liste.

b) Dans les trois (3) mois suivant la signature de la convention collective de travail, l'Employeur procédera à un affichage permettant aux employés en progression dans le métier de mécanicien de machines fixes de soumettre leur candidature à un examen visant à prouver leur compétence pour l'emploi supérieur. Les employés qui réussiront seront inscrits sur une liste d'aptitude.

Un employé peut demander d'être soumis à un tel examen six (6) mois après son entrée en service, après un échec ou après les résultats de l'affichage prévu au présent sous-paragraphe.

c) Le directeur du Personnel transmet par écrit aux employés leur résultat respectif. L'employé, accompagné d'un représentant du Syndicat, s'il le désire, peut obtenir des renseignements additionnels sur son résultat en s'adressant au service du Personnel.

Une copie de la liste d'aptitude est transmise au Syndicat.

13.07

En cas de remplacement temporaire de moins de sept (7) jours à un emploi supérieur, compte tenu des circonstances, l'Employeur utilise d'abord l'employé de cette équipe de travail dont le nom est inscrit sur la liste d'aptitude pour cet emploi, puis l'employé assigné à la cinquième (5e) ou sixième (6e) équipe d'opération dont le nom apparaît sur ladite liste d'aptitude.

En cas de remplacement temporaire de sept (7) jours ou plus à un emploi supérieur, l'Employeur assigne l'employé ayant le plus d'ancienneté parmi ceux dont le nom est inscrit sur la liste d'aptitude pour cet emploi.

En autant que possible, l'Employeur fera en sorte que seul l'employé possédant le moins d'ancienneté dans l'emploi visé puisse être forcé de changer d'équipe.



ARTICLE 14 - SECURITE D'EMPLOI

14.01

Aucun employé permanent ne peut être congédié, mis à pied, ni subir de baisse de salaire par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques, de transformations ou de modifications dans la structure ou le système administratif de l'Employeur ainsi que dans les procédés de travail ou par suite de l'attribution d'ouvrage à forfait ou de manque de travail.

14.02

Si l'Employeur abolit une fonction à caractère permanent ou la modifie de telle manière que l'employé permanent doive être remplacé, le Syndicat en est avisé et le cas est soumis au comité des relations de travail au moins un (1) mois à l'avance.

14.03

Le comité a pour rôle de recommander l'affectation de l'employé visé à un autre emploi compte tenu de son désir et de ses aptitudes ou de recommander toute autre mesure jugée adéquate, les frais de réadaptation étant à la charge de l'Employeur. Au cas de désaccord du comité ou si l'Employeur n'applique pas les recommandations du comité, le cas est considéré comme un grief et soumis directement à l'arbitrage en la manière prévue à l'article 28, l'arbitre pouvant rendre sentence selon la justice et l'équité.

14.04

L'employé permanent reclassé à un grade inférieur pour cause de changements technologiques, techniques, structuraux, organisationnels ou d'évaluation d'emploi, conserve son grade de rémunération et bénéficie des hausses de salaire prévues à ce grade.

14.05

L'employé permanent reclassé à un grade inférieur conserve son grade de rémunération même s'il devient inapte à exercer l'emploi auquel il a été reclassé à condition qu'il demeure apte à exercer les tâches du poste aboli ou modifié.

ARTICLE 15 - MESURES DISCIPLINAIRES

15.01

Toute mesure disciplinaire imposée à un employé peut faire l'objet d'un grief, le fardeau de la preuve incombant à l'Employeur en cas d'arbitrage.

15.02

a) Toute mesure disciplinaire autre que l'avertissement et le blâme ainsi que les motifs de cette mesure sont communiqués à l'employé et au Syndicat, par écrit, préalablement à l'imposition de cette sanction;

b) aucune sanction comportant la suspension, la rétrogradation ou le congédiement ne peut être appliquée avant que l'occasion d'être entendu n'ait été offerte à l'employé concerné, accompagné ou non de son représentant syndical. Préalablement à la rencontre, l'employé et le représentant peuvent prendre connaissance du dossier. L'employé concerné et le Syndicat reçoivent un avis de convocation.

15.03

En cas de mesures disciplinaires, l'employé est avisé par écrit de la sanction imposée et des motifs la justifiant au plus tard quinze (15) jours après la connaissance par l'Employeur de l'événement ou suite d'événements motivant telle sanction. La copie de la lettre est transmise au Syndicat.

15.04

Seuls les motifs mentionnés dans l'écrit peuvent être allégués à l'occasion d'un arbitrage.

15.05

L'Employeur ne tient pas compte des mesures disciplinaires inscrites au dossier d'un employé après un (1) an, à condition qu'il n'y ait pas eu d'offenses similaires durant une période de douze (12) mois.

ARTICLE 16 - SALAIRES

16.01

- a) La période de paie est du dimanche au samedi inclusivement d'une même semaine;
- b) les employés sont rémunérés par chèque le jeudi avant-midi de la semaine qui suit la période de paie;
- c) si le jeudi est chômé, les employés sont payés la veille;
- d) au cas de maladie ou d'accident, le chèque de paie est transmis au domicile de l'employé à condition que l'employé en fasse la demande au moins deux (2) jours à l'avance;
- e) l'employé qui part en vacances pour une période de cinq (5) jours ou plus a droit de recevoir les paies qui lui sont dues pour la période de vacances s'il en fait la demande au moins deux (2) semaines avant le début de la période de paie;
- f) le temps supplémentaire est payé lors de la paie qui suit la présentation du bordereau de temps supplémentaire signé par l'employé, en autant que celui-ci le soumette à son contremaître pour approbation avant le vendredi, sinon le délai est reporté d'une semaine.

16.02

L'Employeur remet à l'employé avec son chèque de paie un état du salaire et des retenues sur lequel on trouve les mentions suivantes:

- a) la date de la paie;
- b) le nombre d'heures et le montant payé pour travail à taux régulier;
- c) le nombre d'heures et le montant payé pour travail à taux et demi;
- d) le nombre d'heures et le montant payé pour travail à taux double;
- e) les primes versées;
- f) le montant détaillé des déductions;
- g) le montant net versé;
- h) le cumulatif de ces montants depuis le début de l'année.

16.03

L'Employeur inscrit sur l'état des revenus (T4 ou TP4) de l'employé la cotisation syndicale fixée par le Syndicat et retenue sur la paie hebdomadaire.

16.04

Tout employé congédié ou démissionnaire reçoit son salaire et ses articles personnels lors de la paie de la période au cours de laquelle son engagement a pris fin.

16.05

La correction des erreurs dans la paie de tout employé est effectuée lors de la paie suivant la demande de correction, en autant que l'employé en fasse la demande à son contremaître avant le vendredi, sinon le délai est reporté d'une semaine.

16.06

L'employé affecté temporairement à un emploi d'un grade:

- a) inférieur: conserve le taux de salaire de son emploi;
- b) supérieur: est rémunéré au taux de cet emploi.

16.07

Les salaires sont ceux apparaissant à l'annexe "A" qui est régulièrement mise à jour suite à la création, abolition ou modification des emplois.

17.01 Prime d'ancienneté

a) Les employés permanents jouissent d'une prime annuelle d'ancienneté basée sur les années d'ancienneté, telle que définie au paragraphe 2.01 h) et calculée au 31 décembre de chaque année:

- après cinq (5) ans de service:	\$52
- après dix (10) ans de service:	\$104
- après quinze (15) ans de service:	\$156
- après vingt (20) ans de service:	\$208
- après vingt-cinq (25) ans de service:	\$260
- après trente (30) ans de service:	\$312

b) La prime d'ancienneté est versée au plus tard quinze (15) jours avant la date prévue à l'alinéa précédent. L'employé quittant le service de l'Employeur bénéficie du versement de la prime au prorata du nombre de jours accumulés dans l'année. En cas de décès, les ayants droit reçoivent la somme.

17.02 Prime de soir et de nuit

L'employé dont l'horaire de travail se situe entre quatre heures l'après-midi et huit heures le matin reçoit une prime de trente-cinq cents (\$0.35) l'heure travaillée pourvu que ces heures ne soient pas rémunérées à taux de surtemps.

Cette disposition ne s'applique pas à l'employé dont la journée normale de travail se termine avant six heures de l'après-midi ou débute entre six heures et huit heures du matin.

17.03 Prime de disponibilité

L'employé requis de se tenir à la disposition de l'Employeur en fin de semaine ou à l'occasion d'un jour férié et chômé, en plus de la rémunération prévue s'il est rappelé au travail, reçoit cinquante-deux cents (\$0.52) l'heure pour chaque heure de ladite période de disponibilité se situant un dimanche ou un jour férié et chômé et quarante-huit cents (\$0.48) l'heure pour chaque heure de ladite période de disponibilité se situant un autre jour.

17.04 Prime de désagrément

L'employé affecté au nettoyage des incinérateurs et des cendres volantes a droit à une prime de trente-cinq cents (\$0.35) l'heure pour chaque heure travaillée dans ces conditions.

17.05 Prime de chef d'équipe

L'employé, autre que le chef opérateur, qui est appelé à la demande de son supérieur à diriger deux (2) employés ou plus dans l'exercice de leurs fonctions, reçoit une prime de trente-cinq cents (\$0.35) l'heure.

17.06 Prime de fin de semaine

Tout employé reçoit une prime d'un dollar et quinze cents (\$1.15) l'heure pour chaque heure normale de travail effectuée le samedi et de deux dollars et trente cents (\$2.30) l'heure pour chaque heure normale de travail effectuée le dimanche. Cette prime ne s'applique pas aux employés rémunérés à taux et demi ou à taux double.

17.07

L'employé qui remplit temporairement une fonction de contre-maître reçoit, pour chaque heure ainsi travaillée, une prime de soixante-dix cents (\$0.70) l'heure.

ARTICLE 18 - SEMAINE, JOURS ET HEURES DE TRAVAIL

18.01

Sous réserve de dispositions contraires, la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures effectuées du lundi au vendredi et la durée quotidienne de travail est de huit (8) heures réparties entre huit heures (8 h) et seize heures trente (16 h 30) effectuées consécutivement à l'exception de la période de repas d'une durée de trente (30) minutes fixée de douze heures (12 h) à douze heures trente (12 h 30). Ce paragraphe s'applique à l'employé affecté à l'entretien et au magasinier.

Le même principe s'applique pour l'opérateur de pont-roulant mâchefers sauf que ses heures de début et de fin de travail sont sept heures trente (7 h 30) et seize heures (16 h) respectivement.

18.02

Les horaires des équipes en rotation sont les suivants:

a) pour l'ouvrier de plateforme et le peseur, la semaine de travail est de cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures consécutives le samedi et le dimanche étant des congés hebdomadaires.

b) pour l'employé assigné à une équipe d'opération et l'opérateur de pont-roulant déchets, la semaine de travail est de cinq (5) jours de huit (8) heures consécutives, les deux (2) jours de congé hebdomadaire étant consécutifs. Tel employé doit avoir comme congés hebdomadaires le samedi et le dimanche au moins trois (3) fois dans une période de six (6) semaines.

c) une équipe d'opération est affectée à tour de rôle à l'entretien. Cette équipe travaille du lundi au vendredi de huit heures (8 h) à seize heures (16 h). Les membres de cette équipe comblent les absences sur l'équipe d'opération durant la même période.

d) par semaine de travail on entend la période qui commence le dimanche à zéro heure (0 h) et se termine le samedi suivant à vingt-quatre heures (24 h);

18.02 ...

e) les factions de travail se divisent comme suit:

1. de 0 h à 8 h
2. de 8 h à 16 h
3. de 16 h à 0 h.

18.03

Les heures et les horaires de travail en vigueur à la signature de la convention ne peuvent être modifiés qu'après entente entre les parties. De même les heures et horaires de travail en cas de création de nouvelles fonctions sont établis par entente entre les parties.

Tout désaccord est considéré comme un grief et soumis directement à l'arbitrage en la manière prévue à l'article 28.

18.04

Les assignations des employés aux cédules de travail prévues aux paragraphes précédents sont affichées un (1) mois à l'avance et on ne peut changer l'assignation d'un employé sans raison valable. Toutefois, à la suite d'une promotion, rétrogradation, mutation, mise à pied ou affectation temporaire à un emploi supérieur pour sept (7) jours ou plus, l'assignation d'un employé peut être modifiée. Ce dernier doit toutefois être avisé au moins quarante-huit (48) heures à l'avance sinon le temps supplémentaire s'applique jusqu'à l'expiration du délai.

En autant que possible, l'Employeur fera en sorte que seul l'employé possédant le moins d'ancienneté dans l'emploi visé puisse être forcé de changer d'équipe.

18.05

L'employé a droit à une pause-café de quinze (15) minutes vers le milieu de chaque moitié de sa journée de travail.

18.06

Les employés assignés à des horaires de travail ne comprenant pas de période non rémunérée pour leur repas n'ont pas de période régulière fixée pour leur repas qu'ils prennent entre la troisième et la cinquième heure de travail. Ils doivent demeurer en disponibilité durant les pauses-café et les repas.

18.07

Si l'employé ne peut prendre son repas aux périodes prévues aux paragraphes précédents ou s'il ne peut prendre de pause-café, l'Employeur rembourse trente (30) minutes ou quinze (15) minutes de salaire au taux régulier selon qu'il s'agit d'une période de repas ou de pause-café.

18.08

L'employé peut prendre une période maximale de dix (10) minutes pour se laver avant la fin de chaque période de travail.

Toutefois, le contremaître peut, dans les situations exceptionnelles, permettre à un employé de se laver en dehors de la période ci-haut décrite.

18.09

A moins d'entente entre les employés concernés, les factions de travail et les samedis et dimanches sont répartis également entre les employés affectés sur les équipes en rotation.

18.10

Compte tenu des circonstances et de la nature des travaux, l'Employeur distribue le travail de manière à ce que les employés effectuent une pleine journée de travail. De plus, l'Employeur reconnaît le principe d'une pleine journée de travail aux employés temporaires ou à l'essai lorsque les circonstances le permettent, de façon à éviter la répartition du travail par demi-journée à l'intérieur d'un même emploi.

18.11

Durant la période d'été, le début de la journée de travail peut être avancé s'il y a accord entre les parties.

ARTICLE 19 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

19.01

Tout travail effectué en dehors ou en plus des heures normales de travail telles qu'établies à l'article 18 est considéré comme du temps supplémentaire. Néanmoins tout travail effectué alors que l'employé n'a pas obtenu huit (8) heures de repos consécutives est également considéré comme du temps supplémentaire.

19.02

Le travail en temps supplémentaire est rémunéré comme suit:

a) du lundi au samedi: une fois et demie le taux de salaire régulier de l'employé pour les quatre (4) premières heures de travail et au double du taux régulier après ces quatre (4) premières heures.

b) le dimanche: deux fois le taux de salaire régulier de l'employé.

c) entre minuit (0 h) et huit heures (8 h) du matin à moins que le travail ne soit en continuité avec la fin de sa journée régulière de travail: deux fois le taux de salaire régulier de l'employé.

19.03

Pour les employés dont les jours de congé hebdomadaire ne surviennent pas un samedi ou un dimanche, la première journée de congé hebdomadaire est considérée comme un samedi et la deuxième comme un dimanche.

19.04

L'employé qui exécute du travail en temps supplémentaire est rémunéré selon le taux le plus avantageux, soit le taux de son emploi, soit le taux de l'emploi rempli.

19.05

Le travail en temps supplémentaire est réparti équitablement entre les employés permanents par ordre d'ancienneté à l'intérieur de l'emploi visé en respectant l'entente sur le surtemps.

19.06

Un employé ne peut être exempté du travail supplémentaire qui lui est assigné qu'à la condition qu'un autre employé qualifié et disponible au bon moment consente à effectuer ce travail. Toutefois, un employé ayant déjà effectué seize (16) heures de travail consécutives n'est pas soumis à cette règle.

19.07

Toute période de travail à temps supplémentaire de quatre (4) heures comprend une période de repos de quinze (15) minutes.

19.08

L'employé obligé de revenir au travail dans les cas d'urgence est rémunéré pour un minimum de trois (3) heures au taux applicable. Les trois (3) heures incluent une demi-heure pour le transport. Toutefois, si la présence de cet employé est de nouveau requise avant l'expiration de cette période de trois heures, ce dernier ne peut réclamer d'être à nouveau rémunéré pour un minimum de trois (3) heures et son temps supplémentaire compte à partir du premier rappel.

19.09

L'employé requis de demeurer à son poste pendant plus de deux (2) heures suivant une fraction de travail se voit rembourser le coût d'un repas jusqu'à concurrence de \$4.50.

19.10

Le temps supplémentaire est calculé en demi-heures, toute fraction d'une demi-heure étant considérée comme une demi-heure.

19.11

En paiement du temps supplémentaire effectué, un employé a droit à une compensation en argent calculée à partir du taux applicable pour la période de temps ainsi travaillée. Sans toutefois accumuler plus de quarante (40) heures à son crédit, il peut recevoir, s'il en fait la demande, au lieu de ladite compensation en argent, un crédit de congé d'une durée équivalente en tenant compte du taux de temps supplémentaire applicable.

ARTICLE 10 - JOURS FLIES ET CHOMES

20.01

Les employés ont droit à un congé sans perte de traitement à l'occasion de chacun des jours ci-après énumérés:

- la journée précédant le Premier de l'An;
- le Premier de l'An;
- le lendemain du Premier de l'An;
- le jour de la fête de Dollard;
- la St-Jean-Baptiste
- la Fête du Canada;
- le premier lundi du mois d'août;
- la Fête du Travail;
- le jour de l'Action de Grâces;
- la journée précédant le jour de Noël
- le jour de Noël
- le lendemain de Noël;
- le lundi de Pâques;
- le Vendredi Saint;
- les congés civiques décrétés par le Conseil.

20.02

Ces fêtes sont chômées aux dates où elles sont observées officiellement.

20.03

L'employé requis de travailler à l'occasion d'un des jours fériés prévus au paragraphe 20.01 est rémunéré à raison de deux (2) fois son taux de salaire régulier en plus de l'allocation de congé payable.

20.04

Lorsqu'un ou plusieurs jours fériés coïncident avec un samedi ou un dimanche, l'employé dont la semaine régulière est répartie du lundi au vendredi voit ce ou ces jours fériés reportés au premier ou aux deux premiers jours ouvrables qui suivent.

20.05

L'employé assigné à un emploi dont l'horaire comporte l'obligation de travailler à l'occasion d'un des jours fériés prévus au paragraphe 20.01 reçoit la rémunération d'une journée régulière de travail lorsque ce jour férié coïncide avec son jour de repos hebdomadaire et qu'il n'est pas requis de travailler ce jour férié.

Si cet employé est requis de travailler à cette occasion, il est rémunéré à raison de deux (2) fois son taux de salaire régulier et, à son choix, reçoit en plus l'allocation de jour férié payable ou, au lieu de l'allocation payable, un jour de congé à une date choisie par l'employé et approuvée par son supérieur.

Les jours de congé en compensation qui ne peuvent être pris au cours d'un même exercice financier sont payés dans les trois (3) semaines qui suivent la fin de l'exercice financier suivant.

20.06

Pour avoir droit à son salaire à l'occasion d'un des jours fériés, l'employé doit être au travail son jour ouvrable qui précède ou qui suit le jour férié à moins qu'il ne soit en congé avec traitement autre qu'un congé en maladie ou un congé en vertu du paragraphe 8.03.

20.07

L'employé régulier et temporaire reçoit le taux de salaire de son dernier jour de travail.

ARTICLE 21 - VACANCES

21.01

Tout employé régulier ou permanent a droit au 1er mai de chaque année à des vacances acquises au cours des douze (12) mois qui précèdent selon le tableau ci-dessous:

a) quinze (15) jours ouvrables, s'il compte un an ou plus de service;

b) vingt (20) jours ouvrables, s'il compte dix (10) ans ou plus de service;

c) vingt-cinq (25) jours ouvrables, s'il compte dix-neuf (19) ans ou plus de service;

d) trente (30) jours ouvrables, s'il compte trente-quatre (34) ans ou plus de service.

21.02

L'employé régulier qui compte moins d'un an de service a droit à un jour ouvrable de vacances par mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables.

21.03

Au 1er mai, l'employé temporaire a droit à des vacances payées pour chaque seize (16) jours de travail, consécutifs ou non, au cours des douze (12) mois précédents:

a) s'il compte moins d'un (1) an de service, à un jour ouvrable, jusqu'à concurrence de deux (2) semaines, dix (10) jours ouvrables.

b) s'il compte un (1) an ou plus de service, à un jour et quart ($1\frac{1}{4}$) ouvrable, jusqu'à concurrence de trois (3) semaines, quinze (15) jours ouvrables.

c) s'il compte dix (10) ans ou plus de service, à un jour et demi ($1\frac{1}{2}$) ouvrable, jusqu'à concurrence de quatre (4) semaines, vingt (20) jours ouvrables.

21.03 ...

d) s'il compte vingt (20) ans ou plus de service, à deux (2) jours ouvrables, jusqu'à concurrence de cinq (5) semaines, vingt-cinq (25) jours ouvrables.

Tout quart de jour de vacances est porté à un demi-jour.

21.04

Au début de mois de mai ou lors de son premier rappel au travail, l'employé temporaire ou régulier peut, s'il le désire, réserver partie ou l'entier de ses vacances et les utiliser à l'occasion de mise à pied temporaire. Tout solde de vacances ainsi réservé et non pris au trente (30) avril est reporté à la période de vacances suivante.

21.05

L'employé n'ayant pas reçu de traitement pendant la moitié ou plus des jours du mois ne reçoit pas de crédit de vacances pour ce mois.

21.06

Les employés doivent choisir leurs dates de vacances et en aviser l'Employeur au plus tard le 30 avril. L'Employeur détermine ensuite les dates de vacances des employés en tenant compte:

- a) de l'ancienneté générale à l'intérieur de chaque emploi;
- b) du choix exprimé par eux, compte tenu de la bonne marche des opérations.

21.07

Les vacances doivent être prises au cours des douze (12) mois suivant leur acquisition. Cependant, l'employé peut, avec l'autorisation écrite du directeur du Personnel, pour des raisons valables, avancer ou reporter ses vacances ou une partie de ses vacances à l'année précédente ou suivante.

21.08

L'Employeur accepte qu'au moins un employé par emploi puisse prendre ses vacances à la fois. Pour les employés d'entretien, un employé peut prendre au moins deux (2) semaines de vacances durant la période s'étendant du 15 mai au 15 septembre et, en autant qu'il y ait un (1) employé disponible par métier pour faire face aux urgences, trois (3) semaines au cours de cette même période.

21.09

Un employé ne peut prendre à même les vacances dont il a droit, plus de cinq (5) jours ouvrables en jours séparés à moins d'obtenir l'autorisation écrite de son supérieur sauf pour le cas de l'employé ayant droit à quatre (4) semaines de vacances qui pourra prendre alors dix (10) jours ouvrables en jours séparés pourvu qu'ils ne soient pas fractionnés en demi-journée à l'exception des employés d'entretien.

21.10

Pendant ses vacances, l'employé reçoit son taux de salaire régulier.

21.11

Si l'un des jours fériés mentionnés au paragraphe 20.01 coïncide avec un jour de vacances d'un employé, cette journée demeure au solde de vacances de l'employé.

21.12

L'employé qui quitte le service de l'Employeur a droit au paiement des jours de vacances annuelles à la date de son départ. En cas de décès, les ayants droit reçoivent le paiement.

21.13

L'employé qui tombe malade avant le début de ses vacances peut reporter celles-ci à une date ultérieure.

L'employé qui est hospitalisé pendant trois (3) jours et plus durant ses vacances reçoit un crédit de vacances égal au nombre de jours d'hospitalisation, sous réserve de la production de pièces justificatives.

21.14

L'employé n'est pas obligé de revenir au travail durant sa période de vacances. Cependant, l'employé qui accepte de reprendre le travail durant cette période a droit à une rémunération additionnelle au taux de temps double en plus de sa journée de vacances payée.

21.15

Cependant, l'employé permanent qui complète dix (10), dix-neuf (19) ou trente-quatre (34) années, le ou avant le 31 décembre de l'année, a droit à quatre (4), cinq (5) ou six (6) semaines de vacances suivant qu'il compte dix (10), dix-neuf (19) ou trente-quatre (34) années.

ARTICLE 22 - CONGES SOCIAUX

22.01

Tout employé régulier ou permanent peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire, dans les cas suivants:

- a) à l'occasion de son mariage: cinq (5) jours ouvrables;
- b) lors du mariage d'un enfant, d'un frère, d'une soeur, d'un père ou mère: le jour du mariage;
- c) lors du décès d'un conjoint ou d'un enfant: cinq (5) jours ouvrables;
- d) lors du décès du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur, du beau-père, de la belle-mère: de la date du décès au jour des funérailles inclusivement, avec un maximum de cinq (5) jours;
- e) lors du décès du beau-frère, de la belle-soeur, d'un grand-parent, du gendre, de la bru, d'un petit-enfant: le jour des funérailles ou, si la personne décédée demeurait sous le toit de l'employé, de la date du décès au jour des funérailles inclusivement, avec un maximum de cinq (5) jours;
- f) à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant: un (1) jour ouvrable;
- g) lorsqu'un employé est appelé comme juré ou comme témoin dans une cause où il n'est pas partie, cet employé peut s'absenter le nombre de jours ou d'heures requis. L'Employeur verse alors à l'employé la différence entre l'indemnité ou les honoraires qu'il reçoit à titre de juré ou de témoin et son salaire régulier;
- h) l'employé bénéficie aussi d'un congé spécial en cas de maladie ou d'accident à un membre de sa famille immédiate, s'il y a urgence de sa présence auprès de la personne malade ou accidentée. Ce privilège ne doit s'appliquer que provisoirement et dans des cas d'urgente nécessité. L'Employeur se réserve le droit de contrôler les faits;
- i) en outre, l'employé permanent et régulier a droit, du 1er mai d'une année au 1er mai de l'année suivante, pour raisons personnelles, à cinq (5) journées de congé spécial aux dates de son choix.

22.02

Lorsque les funérailles ont lieu à plus de cent (100) milles de la ville, l'employé a droit à une (1) journée supplémentaire.

22.03

Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances en vertu de cette convention.

22.04

Dans tous les cas, l'employé doit prévenir son supérieur immédiat et produire, sur sa demande, la preuve de l'événement.

22.05

L'employé régulier et permanent reçoit le taux de salaire régulier de son dernier jour de travail.

22.06

Lors d'une tempête de neige, si un employé est empêché de se rendre au travail ou qu'il est autorisé par son contremaître à quitter le travail, il pourra se prévaloir de temps supplémentaire accumulé ou d'un congé spécial, s'il a en banque les crédits suffisants.

22.07

L'employé dont les crédits de vacances annuelles, de congé pour surtemps repris en temps, de congés reportés et de congés spéciaux sont nuls peut présenter une demande par écrit pour s'absenter sans traitement de son travail. L'Employeur étudie cette demande en fonction de ses besoins. L'employé doit avoir obtenu une autorisation écrite en ce sens avant de s'absenter ainsi du travail.



23.01

En cas de maladie ou d'accident non imputable au travail et qui empêche l'employé de remplir ses fonctions:

a) l'employé ayant un an ou moins de service bénéficie d'une journée et quart (1 $\frac{1}{4}$) de crédit de maladie par mois jusqu'à un maximum de quinze (15) jours ouvrables par année. En aucun cas, l'employé ne peut accumuler plus de quinze (15) jours de crédit de maladie;

b) l'employé permanent ayant un an ou plus de service dans la même situation jouit du plein salaire attaché à sa fonction, jusqu'à celle des deux dates survenant la première:

1. soit la date de sa réadmission au travail;
2. soit la date du premier jour du mois suivant une période continue de six (6) mois d'invalidité alors qu'il devient admissible au régime de continuité de salaire prévoyant une indemnité égale à quatre-vingt pour cent (80%) du salaire net de l'employé avec un maximum de mille deux cents dollars (\$1,200) par mois, ceci jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans.

23.02

Pour bénéficier des prestations salariales au cas d'absence pour maladie ou accident non imputable au travail, l'employé doit:

a) être incapable d'exercer régulièrement tout travail pour lequel il est normalement assigné;

b) dans le cas d'abus ou d'absences répétées ou d'absence prolongée, constatés par l'Employeur, se soumettre aux prescriptions de son médecin traitant.

23.03

Advenant désaccord entre les médecins de l'Employeur et ceux de l'employé, le Syndicat peut demander l'arbitrage médical.

23.04

En cas d'accident de travail, l'employé et ses dépendants bénéficient des dispositions de la Loi des Accidents du Travail.

23.05

En outre, l'Employeur garantit à l'employé depuis le premier jour de l'incapacité jusqu'à son retour, la différence entre le salaire attaché à son emploi et les indemnités imposées par la Commission des Accidents du Travail et ce, pendant un maximum de six (6) mois après quoi l'Employeur garantit quatre-vingt pour cent (80%) du traitement brut que l'employé recevait alors qu'il travaillait. En cas de retard de la Commission des Accidents du Travail à verser une indemnité, l'Employeur avance la somme due à l'employé et ce dernier remet à l'Employeur les montants qu'il reçoit de la CAT.

23.06

a) L'Employeur n'exige un certificat médical que pour les absences de plus de trois (3) jours ouvrables;

b) Cependant, dans le cas d'abus ou d'absences répétées d'un employé, l'Employeur peut exiger un certificat médical pour des absences plus courtes, après avoir avisé par écrit d'une telle obligation. Cette obligation demeure en vigueur pour une période de six (6) mois et peut être extensionnée au besoin après avoir avisé par écrit d'une telle obligation.

23.07

L'Employeur peut exiger qu'un employé subisse un examen médical devant ses médecins. Dans le cas où, à la suite de cet examen médical, l'Employeur décide de ne plus permettre à un employé de remplir ses fonctions habituelles, de le muter ou de le rétrograder, ce dernier peut exiger que son médecin personnel soumette ses propres constatations aux médecins de l'Employeur. Si, après consultation entre le médecin de l'employé et les médecins de l'Employeur, il y a désaccord entre ces médecins quant aux anomalies constatées au cours de leurs examens respectifs par rapport au travail à accomplir, l'employé a droit de demander l'arbitrage médical devant un arbitre-médecin choisi d'un commun accord par l'Employeur et le médecin de l'employé. A défaut d'entente, cet arbitre-médecin est nommé par le ministre du Travail. Sa décision est finale. Les honoraires de l'arbitre-médecin sont payés à parts égales par les parties, soit l'Employeur et le Syndicat.

23.07 ...

L'employé n'est pas tenu de payer les médecins de l'Employeur pour les visites faites à ceux-ci ou par ceux-ci en vertu de cette convention. De plus, si l'employé doit payer le coût d'examens médicaux demandés par l'Employeur, celui-ci rembourse à l'employé les frais encourus.

23.08

L'employé permanent reprenant le service après avoir été absent pour cause de maladie ou d'accident reprend l'ancienneté acquise à son départ, la durée de son absence s'ajoutant à l'ancienneté acquise à ce moment.

23.09

Advenant qu'un employé régulier pour des raisons physiques ou médicales compte tenu des dispositions du paragraphe 23.07, est trouvé inapte à remplir son emploi, son cas est soumis au Comité des relations de travail. Ledit comité peut recommander l'affectation de l'employé à un emploi compatible avec son état physique et médical. Pour que l'employé ait la préférence pour occuper un emploi auquel son ancienneté ne lui donne pas droit, il faut l'accord majoritaire de chacune des parties.

23.10

L'employé permanent rétrogradé pour cause d'inaptitude physique ou médicale conserve son taux de salaire et bénéficie de cinquante pour cent (50%) de toute hausse apportée à son nouveau grade jusqu'à ce que son salaire et celui rattaché à son nouveau grade se rejoignent; par la suite, il est rémunéré selon le salaire attaché à son nouveau grade.

Toutefois, l'employé bénéficie de cent pour cent (100%) des augmentations générales pour le grade auquel son emploi est attaché au moment de l'accident s'il est blessé au cours d'un attentat direct ou indirect contre sa personne ou d'autres employés de l'Employeur par suite de l'exercice de ses fonctions ou d'actes posés dans l'exercice et les limites de ses fonctions.

23.11

L'Employeur convient qu'un employé doit être convoqué à un examen médical pendant sa faction de travail.

ARTICLE 24 - CONGE POUR AFFAIRES PUBLIQUES

24.01

L'employé permanent qui pose sa candidature lors d'une élection fédérale, provinciale, scolaire ou municipale peut obtenir un congé sans solde d'au plus soixante (60) jours ouvrables.

24.02

S'il est élu, l'employé est considéré en congé sans solde pour la durée de son mandat, s'il s'agit d'une élection provinciale ou fédérale.

24.03

Dans les dix (10) jours précédant l'expiration du congé sans solde prévu au paragraphe précédent, l'employé doit aviser de son intention de réintégrer son emploi au plus tard dans les trente (30) jours qui suivent, sans quoi il est rayé des cadres par licenciement.

24.04

L'employé ainsi réintégré a priorité pour être affecté à l'emploi qu'il occupait et, le cas échéant, au poste qu'il occupait au niveau de rémunération de l'emploi à la date de son retour.

24.05

Si aucun emploi d'un niveau de rémunération correspondant au niveau de rémunération de son grade n'est disponible, l'employé est affecté à un emploi correspondant à ses qualifications tout en continuant à bénéficier du niveau de rémunération de son ancien emploi.

24.06

Les dispositions de la loi constitutive de l'Employeur, lorsque différentes de celles qui précèdent, prient sur ces dernières.

ARTICLE 25 - PERFECTIONNEMENT

25.01

Sujet à l'approbation préalable du directeur du Personnel, l'Employeur rembourse à l'employé permanent cinquante pour cent (50%) du coût des frais d'inscription et de scolarité, pour des cours d'études de formation générale et soixante-quinze pour cent (75%) du coût des frais d'inscription et de scolarité, pour des cours d'études de formation professionnelle ou spécialisée, en autant que ces cours soient couronnés de succès et dispensés par une institution reconnue. Quant aux volumes, dans l'un et l'autre des cas, l'Employeur rembourse un maximum de 15% du coût des frais de scolarité, à titre de compensation.

25.02

L'employé est tenu de rembourser l'Employeur s'il quitte le service durant les trois (3) années suivant la fin de ces cours, des frais qu'il a acquittés pour lui, proportionnellement au temps de service accompli suivant la fin de ses cours par rapport aux trois (3) années exigées.

25.03

Lorsque l'Employeur requiert qu'un employé poursuive certaines études, il en acquitte les frais. Si ces cours ont lieu durant les heures de travail, l'employé continue de recevoir son traitement et n'est pas tenu de travailler en compensation.

ARTICLE 26 - ASSURANCES COLLECTIVES

26.01

L'Employeur s'engage à maintenir les régimes d'assurances collectives en vigueur et à défrayer pour les employés permanents cinquante pour cent (50%) du coût des bénéficiaires actuels des assurances-vie y compris le M.A.M., assurance-vie familiale, assurance accident-maladie et ce, pour la durée de la convention. Pendant la durée de cette convention, si le Syndicat le demande, des appels d'offres pourront être demandés pour un nouveau régime d'assurances collectives. Toutefois, l'actuel contrat d'assurances collectives devra être résilié selon les termes dudit contrat. Si le présent régime d'assurances collectives est modifié conformément aux demandes syndicales, l'Employeur n'encourra aucun frais additionnel et ces modifications seront entièrement à la charge des employés, même si ces nouveaux coûts ne respectent pas la répartition (50% par chaque partie) prévue ci-haut.

26.02

Les dividendes éventuels sont utilisés à la réduction des primes ou à l'accroissement des bénéficiaires, au choix du Syndicat.

ARTICLE 27 - REGIME DE RENTES

27.01

Le régime de rentes de l'Employeur établi par son règlement no 32 et ses amendements est maintenu pour la durée de la convention.

27.02

Le régime de rentes constitue une condition de travail négociable à l'occasion du renouvellement de la convention collective de travail. Cependant, pour la durée de cette convention, son interprétation et son application sont sujettes à la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la convention.

Nonobstant ce qui précède, à la demande de l'une ou l'autre des parties, les négociations seront rouvertes conformément au Code du Travail, pour réviser le régime de rentes.

ARTICLE 28 - PROCEDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE

28.01

Les parties conviennent que les griefs des employés doivent être réglés dans les plus brefs délais possibles.

28.02

L'employé qui désire soumettre un grief doit suivre la procédure suivante :

a) Première étape

L'employé accompagné ou non de son représentant syndical ou le Syndicat soumet son grief par écrit au surintendant dans les quarante-cinq (45) jours de l'événement ayant donné lieu au grief. Le surintendant doit rendre sa décision par écrit dans les sept (7) jours suivant la réception du grief avec copie au représentant syndical.

b) Deuxième étape

Si la décision du surintendant n'est pas jugée satisfaisante ou si elle n'est pas rendue dans le délai prescrit, le comité des griefs peut soumettre le grief par écrit au directeur du Personnel avec copie au directeur général, dans les quarante-cinq (45) jours. Le directeur du Personnel doit rendre sa décision par écrit dans les sept (7) jours suivants, avec copie au comité des griefs.

c) Troisième étape

Si la décision du directeur du Personnel n'est pas jugée satisfaisante ou n'est pas rendue dans le délai prescrit, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours qui suivent la réponse ou l'expiration du délai.

d) Une copie de tout grief est transmise au directeur du Personnel.

28.03

Dans le cas d'un grief impliquant plus d'un employé ou dans le cas de mésentente, le grief ou la mésentente peut être soumis par écrit directement au directeur du Personnel qui convoque le comité des griefs. Il doit rendre sa réponse dans les quatorze (14) jours suivant la rencontre.

28.04

A défaut de présenter un grief dans les délais prévus à la présente, ceci entraîne la déchéance du grief. Ces délais peuvent toutefois être prolongés du consentement des parties.

28.05

Une erreur technique ou d'écriture dans la soumission d'un grief n'invalide pas ce grief.

28.06

La partie qui désire référer un cas à l'arbitrage en avise l'autre partie et l'arbitre.

28.07

Les arbitres qui agissent à tour de rôle sont ceux dont les noms apparaissent à l'annexe B attachée à la présente pour en faire partie intégrante ou ceux choisis par accord entre les parties.

28.08

Si la cause n'a pas commencé à être entendue dans les trente (30) jours de sa présentation à l'arbitre ou si ce dernier avise qu'il ne peut l'entendre à l'intérieur du même délai, le dossier est immédiatement transmis à un autre arbitre.

28.09

Compte tenu de ce qui précède, l'arbitre fixe sans délai la date de la première audition.

28.10

a) L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la convention et il n'a pas le pouvoir de la modifier, d'y ajouter, d'y soustraire ou d'y suppléer;

b) En cas de mesure disciplinaire, l'arbitre peut:

1. maintenir ou annuler la sanction;
2. convertir un congédiement en suspension ou réprimande;
3. réduire la période de suspension ou convertir la suspension en réprimande;

c) en cas de mésentente, l'arbitre doit rendre sentence selon l'équité et la bonne conscience compte tenu du contexte de la convention s'il y a lieu.

28.11

L'arbitre doit motiver sa décision et la communiquer par écrit aux deux parties dans les trente (30) jours qui suivent la dernière audition des parties, si possible.

ARTICLE 29 - SECURITE ET SANTE

29.01

L'Employeur doit prendre toutes les mesures raisonnables afin d'assurer la sécurité et la santé de ses employés au travail.

29.02

Les deux parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des employés.

29.03

L'Employeur doit fournir les articles et l'outillage de protection et de sécurité aux fins de protéger les employés contre les accidents et les maladies industriels.

29.04

L'Employeur s'engage à fournir au besoin à tous les employés les articles et les vêtements inscrits à la liste qui apparaît à l'annexe "D" attachée à cette convention pour y faire partie intégrante. Cependant, ces vêtements demeurent la possession de l'Employeur.

29.05

Dans les cas d'accidents, l'Employeur s'engage à donner les premiers soins aux blessés, à les faire transporter à ses frais à l'hôpital ou chez le médecin et, le cas échéant, à les payer pour la balance de leur journée de travail.

29.06

Si le Syndicat prétend que l'Employeur ne respecte pas la loi, il peut faire un grief et exiger que les prescriptions de la loi soient respectées.

ARTICLE 30 - PROTECTION JUDICIAIRE

30.01

Dans tous les cas où un employé est poursuivi par suite d'actes posés dans l'exercice et les limites de ses fonctions en tant qu'employé de l'Employeur, celui-ci s'engage à lui assurer, à ses frais, une défense pleine et entière.

30.02

L'Employeur convient d'indemniser l'employé de toute obligation que la loi impose à cet employé en raison de la perte ou du dommage résultant d'actes, autres que ceux de fraude lourde, posés par lui dans l'exercice et les limites de ses fonctions, mais jusqu'à concurrence seulement du montant pour lequel l'employé n'est pas déjà indemnisé d'une autre source, pourvu que:

a) l'employé ait donné dès que raisonnablement possible, par écrit, au directeur de son service, un avis circonstancié des faits concernant toute réclamation qui lui est faite;

b) qu'il n'ait admis aucune responsabilité quant à telle réclamation;

c) qu'il cède à l'Employeur jusqu'à concurrence du montant de la perte ou dommage assumé par elle, ses droits de recours contre les tiers et signe tous les documents requis par l'Employeur à cette fin.

30.03

L'employé a droit d'adjoindre, à ses frais personnels, son propre procureur au procureur choisi par l'Employeur.

30.04

Si l'Employeur décide de ne point porter appel de quelque jugement, l'employé peut porter lui-même tel jugement en appel. S'il obtient gain de cause, l'Employeur rembourse à l'employé les honoraires versés à son procureur, pourvu toutefois que le taux d'honoraires extra-judiciaires ait été convenu au préalable entre l'Employeur et le procureur de l'employé. A défaut d'entente quant à ce taux d'honoraires, celui-ci sera référé pour décision au Barreau du Québec.

ARTICLE 31 - PROTECTION DU TRAVAIL

31.01

L'Employeur s'engage à ne pas recourir à des entreprises extérieures pour effectuer du travail normalement effectué par des salariés régis par cette convention, sauf pour obtenir une aide vraiment temporaire et en autant qu'un tel contrat n'ait pas pour résultat d'empêcher un salarié de remplacer à un emploi supérieur, pour lequel il est apte.

L'Employeur informera le Syndicat avant tout contrat pour de l'aide temporaire.

Toute mésentente portant sur l'interprétation ou l'application du présent article peut faire l'objet d'un grief en conformité avec les dispositions de l'article 28.

ARTICLE 32 - CLAUSES SPECIALES

32.01

L'Employeur ne peut, par règlement, résolution ou autrement, déroger aux dispositions de cette convention collective de travail.

32.02

Lorsqu'il y a trois (3) fours et plus en opération, il est nécessaire qu'il y ait un opérateur de pont-roulant et un assistant-opérateur de plus.

32.03

Une entente concernant les conditions de travail entre un employé ou un groupe d'employés et son supérieur n'est valide que si elle est ratifiée par le Syndicat et l'Employeur.

32.04

En tout temps, l'employé seul ou accompagné d'un représentant syndical peut consulter son dossier. Le représentant syndical seul, avec l'autorisation écrite de l'employé, peut le faire également.

32.05

L'Employeur accorde aux employés d'entretien (électricien, tuyauteur, mécanicien d'entretien) un montant forfaitaire de \$90 au 31 décembre de chaque année en compensation des outils utilisés dans l'exercice de leur emploi.

32.06

Lorsqu'il est nécessaire de procéder à l'entretien, nettoyage ou vérification des fours ou filtres électrostatiques, il doit s'écouler au préalable une période de trente-deux (32) heures de refroidissement.

32.07

Toutes les annexes mentionnées à la convention collective ainsi que le régime de rentes des employés de l'Employeur sont attachés à cette convention et en font partie intégrante.

32.08

L'Employeur fournit un stationnement gratuit à ses employés.

32.09

L'employé requis d'utiliser son automobile personnelle durant les heures de travail reçoit un montant de vingt-cinq cents (\$0.25) du mille parcouru ou une somme de quatre dollars (\$4.00) par jour d'utilisation selon ce qui est le plus avantageux pour lui.

32.10

Les pratiques courantes et bien définies de travail, non décrites dans cette convention collective de travail, sont maintenues pour la durée de celle-ci et pourront être modifiées après consultation auprès du Syndicat.

ARTICLE 33 - FUSION

33.01

Dans tous les cas de transfert de compétence, l'Employeur s'engage à intervenir auprès du gouvernement ou du corps public ou privé qui acquiert juridiction, pour que tous les salariés affectés puissent être transférés et recevoir des traitements et des avantages sociaux non inférieurs à ceux reçus de l'Employeur et à faire des représentations pour que soient respectés tous leurs droits et privilèges.

Les présentes dispositions s'appliquent aux salariés de l'employeur qui sont transférés à la suite d'une fusion, d'une acquisition ou d'une cession d'entreprise.

Le Directeur général de la Commission
publique, section locale 1234

Le Directeur général de la Commission
publique, section locale 1234

[Faint handwritten signatures and text in the left column]

[Faint handwritten signatures and text in the right column]

ARTICLE 34 - DUREE DE LA CONVENTION

34.01

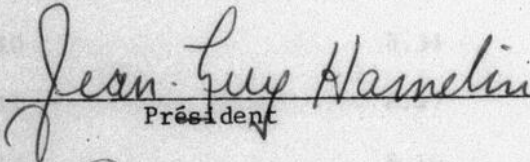
Cette convention collective est en vigueur du 12 avril 1979 au 31 décembre 1980. Les articles concernant les salaires, le temps supplémentaire et les primes sont rétroactifs au 1er janvier 1979.

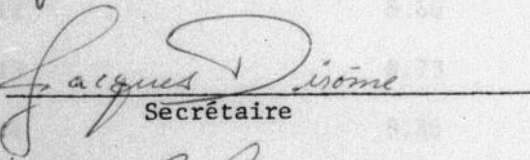
34.02

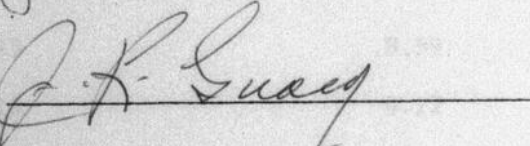
Les dispositions de cette convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature de la prochaine convention.

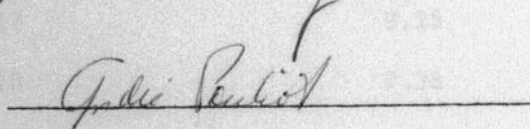
EN FOI DE QUOI, les parties à cette convention collective, par leurs représentants autorisés, signent à Québec en ce douzième jour d'avril mil neuf cent soixante-dix neuf.

Le Syndicat canadien de la Fonction
publique, section locale 1754

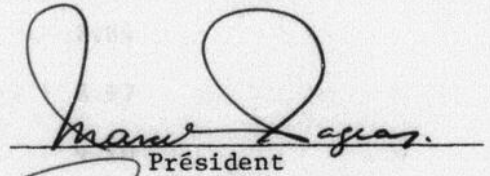

Président

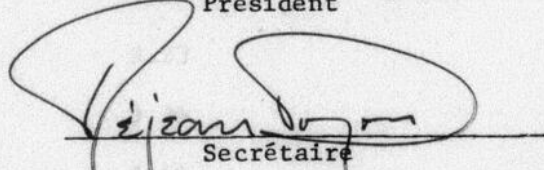

Secrétaire

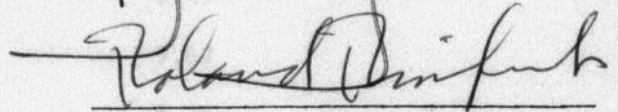




La Communauté urbaine de Québec


Président


Secrétaire





ANNEXE A

SALAIRES

<u>GRADE</u>	<u>12/04/79</u>	<u>01/01/80</u>
1	\$7.17	\$7.80
2	7.30	7.93
3	7.43	8.06
4	7.56	8.19
5	7.69	8.32
6	7.82	8.45
7	7.95	8.58
8	8.08	8.71
9	8.21	8.84
10	8.34	8.97
11	8.47	9.10
12	8.60	9.23
13	8.73	9.36
14	8.86	9.49
15	8.99	9.62
16	9.12	9.75
17	9.25	9.88
18	9.38	10.01
19	9.51	10.14

Annexe A ...

1. Le 31 décembre 1978, l'indice des prix à la consommation pour la région de Québec s'établissait à 177.9 (base 1971 = 100) selon le Bureau fédéral de Statistiques du Canada.
2. Au cours du mois de janvier 1980, lorsque le Bureau fédéral de Statistiques du Canada émettra l'indice des prix à la consommation pour la région de Québec du 31 décembre 1979, l'Employeur s'engage à revoir les salaires du 1/1/80 ci-haut mentionnés si l'augmentation de cet indice des prix à la consommation s'avèrait supérieure à 7.30% pour la période se situant entre le 31 décembre 1978 et le 31 décembre 1979.
3. La façon d'établir le pourcentage est la suivante:

$$\frac{\text{Indice prix consommation (Québec) 31 décembre 1979} - 177.9}{177.9} = \%$$

4. La révision des salaires s'il y a lieu, se fera comme suit:
 - a) la formule utilisée pour obtenir l'ajustement des salaires est:
 $(\text{Pourcentage obtenu en A.3} - 7.30\%) \times \$8.62/\text{hre}$
 - b) le montant obtenu en A.4 a) est ajouté à compter du 1er janvier 1980 aux salaires alors en vigueur et il en résulte une nouvelle échelle de salaires.

ANNEXE B

LISTE DES ARBITRES

ROY Léonce

DUPONT Jacques

Chef opérateur	15
Opérateur	10
Assistant opérateur	12
Opérateur de pont roulant mécaniciens	11
Opérateur de pont roulant mécaniciens	10
Travailleurs à la mécanique	8
Travailleurs	7
Aide-opérateur	5

Autres personnes

Travailleurs à la mécanique	8
Travailleurs	7
Opérateurs de pont roulant mécaniciens	11
Opérateurs de pont roulant mécaniciens	10
Travailleurs	8

ANNEXE C

<u>EMPLOI</u>	<u>GRADE</u>
<u>Equipe d'opération</u>	
Chef opérateur	19
Opérateur	16
Assistant-opérateur	13
Opérateur de pont-roulant des déchets	11
Opérateur de pont-roulant mâchefers	9
Préposé à la plateforme	4
Peseur	4
Aide-opérateur	9
<u>Equipe d'entretien</u>	
Aide à l'entretien	8
Magasinier	7
Electricien d'entretien	18
Mécanicien d'entretien	17
Tuyauteur	16

ANNEXE D

VETEMENTS FOURNIS PAR L'EMPLOYEUR

Les vêtements et articles suivants sont fournis et renouvelés au besoin à tous les employés:

- un casque protecteur
- des lunettes de sécurité ajustées à la vue au besoin
- des bottines de sécurité et des lacets appropriés
- des bottes de caoutchouc
- des gants
- des habits de pluie
- sept (7) habits de travail (l'Employeur continue à assumer les frais de nettoyage)
- des habits appropriés pour ceux qui doivent travailler au froid

ANNEXE E

REPARTITION DU SURTEMPS

A) PROCEDURE LORS DU TEMPS SUPPLEMENTAIRE EFFECTUE SUR L'OPERATION

1. Appeler l'employé qui a le moins d'heures supplémentaires dans l'emploi visé.

Lorsqu'il n'y a pas de réponse, appeler l'employé suivant.

2. Définitions:

- A. Le surtemps est inscrit selon le nombre d'heures qu'il représente.

- B. Un refus verbal dans son emploi entraîne une inscription du nombre d'heures qu'il représente.

3. S'il n'y a pas de candidat dans l'emploi visé, l'employé ayant le moins d'heures supplémentaires et pouvant remplir l'emploi est appelé.

4. Cependant, à compter de la signature de cette convention collective, lors de l'opération à trois (3) jours et plus, l'employé permanent ayant le moins d'heures supplémentaires et pouvant remplir l'emploi, est appelé et un refus verbal entraîne une inscription du nombre d'heures qu'il représente.

B) PROCEDURE LORS DE TEMPS SUPPLEMENTAIRE SUR L'ENTRETIEN

1. Le surtemps normalement effectué sur l'entretien le sera par les employés d'entretien.

2. La même procédure que celle des équipes en rotation s'appliquera.

3. Nonobstant ce qui précède, s'il n'y a pas d'employé d'entretien disponible, toute fraction de temps supplémentaire sera comblée par l'employé ayant le moins d'heures supplémentaires sur l'équipe d'opération affectée à l'entretien.

4. L'emploi des employés d'opération n'entre pas en ligne de compte lors de surtemps sur l'entretien.

ANNEXE F

DIVERS

La pratique existante au niveau des réunions syndicales est maintenue; de plus, lorsque le Syndicat en fera la demande et pour des besoins particuliers, l'Employeur mettra à la disposition du Syndicat un local adéquat, ce local ne devenant pas par le fait même un bureau syndical permanent.

Un appareil de communication du genre "bell boy" est également fourni aux employés requis de demeurer en disponibilité.

ANNEXE G

MODALITES REGISSANT L'UTILISATION D'UNE
SIXIEME (6e) EQUIPE D'OPERATION

1. Une équipe additionnelle d'opération a été formée, laquelle se compose de 5 employés: 1 chef opérateur, 1 opérateur, 1 assistant-opérateur, 1 aide-opérateur et 1 opérateur de pont-roulant (déchets).
2. A tour de rôle, les six (6) équipes agiront comme sixième (6e) équipe.
3. La sixième (6e) équipe travaille du lundi 0 h 1 au vendredi 24 h d'une semaine et agit comme équipe volante.
4. Les membres de cette sixième (6e) équipe ne sont pas assignés à une faction particulière, mais combleront les besoins de chacune des factions de travail.

Toutefois, l'employé de la sixième (6e) équipe, qui n'est pas utilisé sur l'opération, est assigné à l'entretien.

5. Les employés composant la sixième (6e) équipe font huit (8) heures de travail par jour suivant l'horaire de travail de l'entretien ou de l'opération selon le cas et ce, conformément au paragraphe 3 ci-dessus.
6. Un préavis d'au moins dix (10) heures sera donné à tout employé assigné à la sixième (6e) équipe, avant la faction de travail à laquelle celui-ci devra se présenter; si le préavis donné est de moins de dix (10) heures, l'employé n'est pas obligé d'accepter et dans un tel cas, la répartition du temps supplémentaire s'applique.

Toutefois, un employé de la sixième (6e) équipe pourra accepter un préavis de moins de dix (10) heures. Ainsi, nonobstant le paragraphe 19.01 de la convention collective de travail, l'employé travaillant sur la faction de 16 h à 24 h, qui accepte de continuer de 0 h 1 à 8 h, ne reçoit pas de prime de temps supplémentaire.

Annexe G ...

7. Tout employé désirant obtenir un jour de congé pour raison de vacances annuelles (jours séparés), congé férié reporté, congé spécial et temps supplémentaire reporté, doit en faire la demande au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance à son contremaître et celui-ci l'accorde s'il peut le remplacer.

Nonobstant ce qui précède, en cas d'imprévu, l'employé peut prendre un congé spécial avec un préavis de trois (3) heures et ce, même si la prise de ce congé ne coïncide pas avec la période prévue au paragraphe 8.

8. Le temps supplémentaire reporté, les congés fériés et les congés spéciaux doivent être pris du lundi au vendredi.
9. Tout employé incapable de se présenter au travail pour raison de maladie ou accident, doit généralement aviser au moins trois (3) heures à l'avance et préciser si possible la durée de son absence.
10. Tout employé devant s'absenter en vertu des dispositions de l'article des congés sociaux (décès, mariage, naissance) en avise vingt-quatre (24) heures à l'avance, sinon le plus tôt possible.
11. A l'exclusion des employés affectés à la balance et à la plateforme, les congés fériés des employés travaillant lors desdites journées sont reportés et repris conformément au paragraphe 8.
12. A l'exclusion des employés affectés à la balance et à la plateforme, le temps supplémentaire des employés effectué les samedi et dimanche, est accumulé et repris conformément au paragraphe 8.

Annexe G ...

13. Le dimanche, l'employé assigné à la sixième (6e) équipe doit appeler le chef opérateur en devoir entre 12 h et 22 h pour savoir sur quelle faction il travaille le lundi. De plus, nonobstant le paragraphe 6, le chef opérateur en devoir le dimanche peut appeler un employé de la sixième (6e) équipe avant 22 h le dimanche soir et l'affecter à une faction de travail pour le lundi.
14. L'employé de la sixième (6e) équipe affecté à l'entretien travaille selon l'horaire des employés d'entretien.
15. L'employé de la sixième (6e) équipe affecté au quai de déchargement et à la balance suit l'horaire régulier des employés assignés à ces emplois.
16. Dans l'assignation des employés de la sixième (6e) équipe, un employé peut être appelé à remplacer sur son propre emploi ou sur des emplois plus élevés ou plus bas, s'il en possède les qualifications.
17. Lors de l'opération à trois (3) fours en temps régulier, la rotation des factions de 0 à 8 h est répartie entre l'assistant-opérateur et l'aide-opérateur.
18. Entre le 15 mai et le 15 septembre d'une année, chaque employé d'opération peut prendre au moins ~~deux~~ semaines de vacances annuelles. Toutefois, un seul ~~employé~~ par emploi pourra ainsi partir à la fois.
19. Nonobstant les dispositions du paragraphe 8, toute semaine de vacances peut être accompagnée de deux (2) jours séparés de vacances, au plus deux (2) fois dans l'année.
20. Les modalités ci-haut décrites prévalent sur toute disposition à effet contraire de la convention collective de travail et sont conclues dans le but de faire bénéficier les employés d'opération travaillant sur des factions de façon continue, de trois (3) fins de semaine par période de six (6) semaines.

ANNEXE H

UTILISATION DE LA SIXIEME (6e) EQUIPE D'OPERATION

La présente a pour but de préciser l'utilisation que nous entendons généralement faire des membres de la sixième (6e) équipe d'opération en relation avec les absences prévues au paragraphe 8.04 de la convention collective de travail.

Lorsqu'il y aura rencontre entre des représentants patronaux et syndicaux en vertu des dispositions dudit paragraphe, ces rencontres se tiendront de façon à ce que le plus grand nombre de représentants syndicaux soient sur la faction de 8 h à 16 h et à ne pas être obligé de rappeler un employé en congé. Si un employé est appelé à travailler sur une autre faction, l'Employeur verra à le ramener sur la faction de 8 h à 16 h pour la journée de la rencontre et à le faire alors remplacer par un employé de la sixième (6e) équipe d'opération.

De plus, si la rencontre ne nécessite pas huit (8) heures de discussion, les représentants syndicaux se présenteront à leur emploi respectif. Toutefois, en plus de la durée de la rencontre, ces derniers pourront disposer d'une période décente pour se laver et se déplacer.

ANNEXE I

PARAGRAPHE 13.01

La présente a pour but de confirmer que l'Employeur reconnaît la jurisprudence locale sur les cas de vacances d'emploi comportant un salaire moins élevé, mais dont l'ensemble des conditions de travail représente un avantage marqué pour l'employé.

Dans une telle situation, cet emploi devient une promotion pour l'employé en question et les modalités prévues au paragraphe 13.01 s'appliqueront.

5

ANNEXE J

ESSAI D'UNE CEDULE DE 12 HEURES DE TRAVAIL

1. Dans la recherche d'une cédule de travail qui permettrait de concilier les objectifs des employés d'avoir une vie sociale et familiale la plus compatible possible avec leur environnement social et les besoins de l'Employeur d'opérer de façon continue le Centre de récupération, une cédule comportant des factions de 12 heures consécutives de travail, sera mise à l'essai pour les mécaniciens de machines fixes membres des six (6) équipes d'opération.
2. Cet essai sera d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines et débutera dimanche le 6 mai 1979. Au cours de la cinquième (5e) semaine de chaque cycle complet de six (6) semaines, l'Employeur et le Syndicat analyseront le déroulement des événements et étudieront des solutions pour résoudre les problèmes rencontrés.
3. La cédule de travail mise à l'essai est celle jointe à cette annexe.
4. Les modalités de cette entente ont préséance sur toute disposition contraire inscrite à la convention collective de travail ou dans une autre entente entre les parties.
5. Pour les employés devant effectuer 12 heures consécutives de travail, les factions de travail sont de 8 h à 20 h et de 20 h à 8 h.
6. L'employé, que la rotation des équipes de travail situe sur la cinquième (5e) équipe d'opération, peut être assigné par l'Employeur pour travailler sur la faction de 8 h à 20 h pour les jours de travail prévus à la cédule; il n'a alors droit au taux de surtemps qu'après 12 heures de travail dans cette journée ou 32 heures normales de travail au cours de cette semaine.
7. L'employé, que la rotation des équipes de travail situe sur la sixième (6e) équipe d'opération, peut être assigné par l'Employeur pour travailler sur l'une ou l'autre des factions de travail pour les jours de travail prévus à la cédule; il n'a alors droit au taux de surtemps qu'après 12 heures de travail dans cette journée ou 40 heures normales de travail au cours de cette semaine.
8. Lorsque les modalités prévues aux paragraphes 6 ou 7 ci-dessus sont appliquées, la semaine de travail est calculée en nombre d'heures normales de travail, soit 32 heures ou 40 heures selon le cas.

Annexe J ...

9. Nonobstant le paragraphe 8 ci-dessus, l'employé dont la trente-deuxième (32e) heure ou la quarantième (40e) heure de travail ne coïncide pas avec la fin d'une faction de 8 heures ou de 12 heures de travail, doit terminer cette faction de travail si l'Employeur l'assigne ainsi. Les heures travaillées en surplus de trente-deux (32) ou quarante (40) heures dans cette semaine sont rémunérées au taux de surtemps applicable.
10. L'employé, que la rotation des équipes de travail situe sur une des quatre (4) premières équipes d'opération, a droit au taux de surtemps pour les heures de travail effectuées en surplus de ses heures normales de travail.
11. Lorsqu'il est nécessaire pour l'Employeur d'utiliser un employé en surtemps, l'employé, dont la faction normale de 12 heures de travail se termine et qui est nommé permanent à ce titre d'emploi, a la préférence pour les quatre (4) premières heures de surtemps à la condition qu'il soit le plus bas sur la liste de répartition du surtemps pour l'emploi en question.
12. Dans tous les cas autres que ceux décrits aux paragraphes 9 et 11 ci-dessus, lorsqu'il est nécessaire d'utiliser du surtemps, l'Employeur offre ce surtemps à l'employé de l'emploi visé qui est en congé hebdomadaire, qui n'est pas cédulé pour la faction suivant le surtemps et qui est le plus bas sur la liste de répartition du surtemps pour l'emploi en question.
13. L'employé qui effectue vingt-quatre (24) heures de travail consécutives et qui est cédulé normalement pour la faction de travail suivante, n'effectue pas cette faction normale de travail et n'est pas rémunéré pour cette absence autorisée.
14. Pour les fins du taux de surtemps applicable lors de la deuxième (2e) journée hebdomadaire consécutive de repos, les jours suivants sont considérés comme des dimanches: le dimanche de la première (1ère) semaine, le mercredi de la deuxième (2e) semaine, le dimanche de la troisième (3e) semaine, le mercredi de la quatrième (4e) semaine, les dimanche et vendredi de la cinquième (5e) semaine et le dimanche de la sixième (6e) semaine.
15. Lors d'un jour férié et chômé, l'employé dont la cédule requiert de travailler, se voit créditer de 8 heures de congé reporté; l'employé en congé se voit rémunérer pour 8 heures à son taux régulier.

Annexe J ...

16. Les crédits de jours de vacances annuelles et de congés spéciaux (paragraphe 22.01 de la convention collective) sont convertis en banque d'heures.
17. L'employé qui ne se présente pas à sa faction normale de travail de 12 heures après y avoir été assigné, est rémunéré pour 12 heures de travail, si c'est pour raison de vacances annuelles, congé reporté, congé pour surtemps, congé spécial et congé de maladie, en autant qu'il ait en banque les crédits suffisants et que sa demande ait été dûment autorisée en vertu des règlements en vigueur.
18. Les congés sociaux, mentionnés aux sous-paragraphes 22.01 a), c), d), e) et g) seront rémunérés à raison de 12 heures par jour lorsque la rotation des équipes ou l'assignation d'un employé fait coïncider cette absence avec une faction normale de travail de 12 heures. Toutefois, dans les cas où la convention collective fait mention de 5 jours ouvrables ou jusqu'à un maximum de 5 jours, l'Employeur paiera les heures normales d'absence jusqu'à un maximum de quarante (40) heures et l'employé puisera à même ses crédits disponibles en vacances, congé pour surtemps, congé reporté et congé spécial, pour combler la différence.
19. Lors des congés sociaux mentionnés aux sous-paragraphes 22.01 b), e), f) et au paragraphe 22.02, l'Employeur paiera les heures normales d'absence jusqu'à un maximum de huit (8) heures par jour et l'employé puisera à même ses crédits disponibles en vacances, congé pour surtemps, congé reporté et congé spécial, pour combler la différence.
20. L'employé, qui a moins d'un an de service, accumule des crédits de congé de maladie à raison de dix (10) heures par mois, selon les modalités prévues à la convention collective.
21. L'employé, absent pour raison de maladie ou accident, doit présenter un certificat médical pour toutes les absences supérieures à vingt-quatre (24) heures normales de travail.
22. L'employé, que la rotation des équipes d'opération situe sur la cinquième (5e) ou sixième (6e) équipe et qui est absent pour raison de maladie ou d'accident, reçoit douze (12) heures de rémunération pour les jours d'absence où il avait été assigné à une faction normale de 12 heures de travail et huit (8) heures pour les autres jours, sans toutefois dépasser trente-deux (32) ou quarante (40) heures de rémunération pour maladie selon le cas.
23. L'employé victime d'un accident de travail et qui s'absente pour cette raison pour une durée supérieure à deux (2) semaines, se voit assigné à une cédule spéciale prévoyant quarante (40) heures par semaine de calendrier et ce, jusqu'à son retour au travail.

Annexe J ...

24. Les demandes de congé doivent être soumises au contremaître le plus tôt possible et, au plus tard, vingt-quatre (24) heures avant la date du congé envisagé.

Nonobstant ce qui précède, en cas d'imprévu, l'employé peut prendre un congé spécial avec un préavis de trois (3) heures.

25. Les employés, que la rotation des équipes d'opération situe sur la sixième (6e) équipe, auront un préavis de six (6) heures avant la faction de travail où ils devront se présenter.
26. Pour les fins de cette entente, la prime du dimanche s'applique pour les factions normales de travail comprises entre le samedi à 20 h et le dimanche à 20 h; de plus, la prime du samedi s'applique pour les factions normales de travail comprises entre le vendredi à 20 h et le samedi à 20 h.

Le même principe de décalage s'applique pour les jours fériés et chômés.

27. Pour les employés que la rotation des équipes d'opération situe sur la sixième (6e) équipe, les heures normales de travail sont comprises entre le dimanche à 20 h et le vendredi à 20 h.
28. Lors du passage de la cédule de 8 heures de travail à celle de 12 heures de travail ou lors du retour à la cédule de 8 heures de travail, s'il y a lieu, occasionné par la mise en route ou la fin de l'essai de cette cédule de 12 heures de travail, les employés qui ne feront pas toutes les heures normales de travail prévues à la cédule puiseront à même leurs crédits disponibles en vacances, congé reporté, congé de surtemps ou congé spécial, pour combler la différence.
29. A la fin de la période d'essai de 18 semaines, si aucune partie n'avise l'autre partie qu'elle met fin à cette entente, elle est prolongée automatiquement jusqu'à la fin de la convention collective.
30. A la fin d'une faction de travail, l'employé requis de demeurer et travaillant douze (12) heures en temps supplémentaire a droit à deux (2) repas.

Annexe J ...

24. Les demandes de congé doivent être soumises au contremaître le plus tôt possible et, au plus tard, vingt-quatre (24) heures avant le congé envisagé.

Nonobstant ce qui précède, en cas d'imprévu, l'employé peut prendre un congé spécial avec un préavis de trois (3) heures.

25. Les employés, que la rotation des équipes d'opération situe sur la sixième (6e) équipe, auront un préavis de six (6) heures avant la faction de travail où ils devront se présenter.

Le dimanche, l'employé assigné à la sixième (6e) équipe doit appeler le chef opérateur en devoir entre 10 h et 18 h pour savoir sur quelle faction il travaille le lundi. De plus, nonobstant ce qui précède, le chef opérateur en devoir le dimanche peut appeler un employé de la sixième (6e) équipe avant 18 h le dimanche soir et l'affecter à une faction de travail pour le lundi.

26. Pour les fins de cette entente, la prime du dimanche s'applique pour les factions normales de travail comprises entre le samedi à 20 h et le dimanche à 20 h; de plus, la prime du samedi s'applique pour les factions normales de travail comprises entre le vendredi à 20 h et le samedi à 20 h.

Le même principe de décalage s'applique pour les jours fériés et chômés.

27. Pour les employés que la rotation des équipes d'opération situe sur la sixième (6e) équipe, les heures normales de travail sont comprises entre le dimanche à 20 h et le vendredi à 20 h.
28. Lors du passage de la cédule de 8 heures de travail à celle de 12 heures de travail ou lors du retour à la cédule de 8 heures de travail, s'il y a lieu, occasionné par la mise en route ou la fin de l'essai de cette cédule de 12 heures de travail, les employés qui ne feront pas toutes les heures normales de travail prévues à la cédule puiseront à même leurs crédits disponibles en vacances, congé reporté, congé de surtemps ou congé spécial, pour combler la différence.
29. A la fin de la période d'essai de 18 semaines, si aucune partie n'avise par écrit l'autre partie qu'elle met fin à cette entente, elle est prolongée automatiquement jusqu'à la fin de la convention collective.
30. A la fin d'une faction de travail, l'employé requis de demeurer et travaillant dix (10) heures en temps supplémentaire a droit à deux (2) repas.

D	L	M	M	J	V	S
O	O	N	N	O	O	J
J	J	O	O	N	N	O
O	O	J	J	O	O	N
N	N	O	O	J	J	O
O	5	5	5	5	O	O
O	6	6	6	6	6	O

ANNEXE K

PONT-ROULANT (DECHETS)

1. Si l'Employeur décide de former quatre (4) équipes composées de deux (2) opérateurs de pont-roulant (déchets), les modalités suivantes s'appliqueront.
2. L'Employeur ne remplace pas un employé absent sur une équipe de travail lorsque l'opération ne nécessite que deux (2) jours, sauf lorsqu'il décide que ses besoins l'exigent.
3. Dans les cas où l'Employeur doit utiliser deux (2) opérateurs de pont-roulant (déchets) sur une faction de travail et que ses besoins en personnel ne sont pas comblés par cette équipe, il peut affecter temporairement un employé d'une autre équipe à cette faction de travail avec un préavis de douze (12) heures, sinon le temps supplémentaire s'applique.
4. L'employé affecté temporairement à une autre équipe de travail ne change pas de cédule en ce qui concerne les jours de travail, mais uniquement en ce qui a trait à la faction de travail.

En autant que possible, l'Employeur fera en sorte que seul l'employé possédant le moins d'ancienneté dans l'emploi visé puisse être forcé de changer temporairement sa faction de travail.
5. La cédule de travail sera celle jointe à cette annexe.
6. Sous réserve des autres paragraphes de cette entente, l'employé a droit au taux de surtemps pour les heures de travail effectuées en surplus de ses heures normales de travail.
7. Durant les fins de semaine, lorsqu'il est nécessaire d'utiliser du surtemps pour une faction de douze (12) heures de travail, l'Employeur offre ce surtemps à l'employé qui est en congé hebdomadaire, qui n'est pas cédulé pour la faction suivant le surtemps et qui est le plus bas sur la liste de répartition du surtemps.

Annexe K ...

8. L'employé qui effectue vingt-quatre (24) heures de travail consécutives et qui est cédulé normalement pour la faction de travail suivante, n'effectue pas cette faction normale de travail et n'est pas rémunéré pour cette absence autorisée.
9. Pour les fins du taux de surtemps applicable lors des congés hebdomadaires de plus de deux (2) jours consécutifs, les jours suivants sont considérés comme des dimanches: le vendredi de la deuxième (2e) semaine, le dimanche de la troisième (3e) semaine, le dimanche et le lundi de la quatrième (4e) semaine.
10. Lors d'un jour férié et chômé, l'employé dont la cédule requiert de travailler, se voit créditer de huit (8) heures de congé reporté; l'employé en congé se voit rémunérer pour huit (8) heures à son taux régulier.
11. Les crédits de jours de vacances annuelles et de congés spéciaux (paragraphe 22.01) de la convention collective sont convertis en banque d'heures.
12. L'employé qui ne se présente pas à sa faction normale de travail après y avoir été assigné est rémunéré pour le nombre d'heures d'absence, si c'est pour raison de vacances annuelles, congé reporté, congé pour surtemps, congé spécial et congé de maladie, en autant qu'il ait en banque les crédits suffisants et que sa demande ait été dûment autorisée en vertu des règlements en vigueur.
13. Les congés sociaux, mentionnés aux sous-paragraphes 22.01 a), b), d), e) et g) seront rémunérés à raison de 12 heures par jour lorsque la rotation des équipes fait coïncider cette absence avec une faction normale de travail de 12 heures. Toutefois, dans les cas où la convention collective fait mention de 5 jours ouvrables ou jusqu'à un maximum de 5 jours, l'Employeur paiera les heures normales d'absence jusqu'à un maximum de quarante (40) heures et l'employé puisera à même ses crédits disponibles en vacances, congé pour surtemps, congé reporté et congé spécial, pour combler la différence.
14. Lors des congés sociaux mentionnés aux sous-paragraphes 22.01 b), e), f) et au paragraphe 22.02, l'Employeur paiera les heures normales d'absence jusqu'à un maximum de huit (8) heures par jour et l'employé puisera à même ses crédits disponibles en vacances, congé pour surtemps, congé reporté et congé spécial, pour combler la différence.

15. L'employé, qui a moins d'un an de service, accumule des crédits de congé de maladie à raison de dix (10) heures par mois, selon les modalités prévues à la convention collective.
16. L'employé, absent pour raison de maladie ou accident, doit présenter un certificat médical pour toutes les absences supérieures à vingt-quatre (24) heures normales de travail.
17. Les demandes de congé doivent être soumises au contremaître le plus tôt possible et, au plus tard, vingt-quatre (24) heures avant le congé envisagé.

Nonobstant ce qui précède, en cas d'imprévu, l'employé peut prendre un congé spécial avec un préavis de trois (3) heures.

18. Lors du passage de la cédule de 8 heures de travail à celle de 12 heures de travail ou lors du retour à la cédule de 8 heures de travail, s'il y a lieu, occasionné par la mise en route ou la fin de l'essai de cette cédule de 12 heures de travail, les employés qui ne feront pas toutes les heures normales de travail prévues à la cédule, puiseront à même leurs crédits disponibles en vacances, congé reporté, congé de surtemps ou congé spécial, pour combler la différence. Le retour à une cédule de 8 heures de travail, s'il y a lieu, devra coïncider avec la fin d'un cycle complet de quatre (4) semaines.
19. En cas de problèmes reliés à l'application de cette entente et régulièrement au cours de la durée de cette entente, l'Employeur et le Syndicat analyseront le déroulement des événements et étudieront des solutions pour résoudre les problèmes rencontrés.
20. Les modalités de cette entente ont préséance sur toute disposition contraire inscrite à la convention collective de travail ou dans une autre entente entre les parties.
21. A la fin d'une fraction de travail, l'employé requis de demeurer et travaillant dix (10) heures en temps supplémentaire a droit à deux (2) repas.

CEDULE

PONT-ROULANT

	D	L	M	M	J	V	S
1ère semaine	8-16	8-16	--	--	0-8	0-8	0-8
	8-20	8-16	8-16	--	--	0-8	0-8
<hr/>							
2e semaine	20-8	0-8	0-8	0-8	--	--	--
	20-8	20-8	0-8	0-8	--	--	--
<hr/>							
3e semaine	--	16-24	16-24	16-24	16-24	16-24	--
	--	16-24	16-24	16-24	16-24	16-24	--
<hr/>							
4e semaine	--	--	8-16	8-16	8-16	8-16	8-20
	--	--	--	8-16	8-16	8-16	8-20
<hr/>							