



Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 4 1 1 3 7 4

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

Certificat accordé Dépôt refusé 03890-1

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 15230-082
Date	Signature 84-11-15	Reception 84-11-16	Durée	Du 84-11-17	Au 86-12-26	Nombre de salariés régis par la convention collective 66

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés de Bureau de la C.T.C.U.Q. Local 2231 SCFP 2022, rue Lavoisier, Sse 212 Sainte-Foy, Qc G1N 4A9	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant La Commission de Transport de la Communauté Urbaine de Québec 720, rue des Rocailles Québec, Qc G2J 1A5 Att: M. André La Rue
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>03-03</u> Activité <u>5090 (7)</u> Affiliation <u>FTQ (7)</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
Voir au verso pour les codes →

<p align="center">Remarques</p>	<table border="1"> <tr> <th colspan="2">Pour le commissaire général du travail</th> </tr> <tr> <td>Signature <i>J. Tremblay</i></td> <td>Date 84-11-20</td> </tr> </table>	Pour le commissaire général du travail		Signature <i>J. Tremblay</i>	Date 84-11-20
Pour le commissaire général du travail					
Signature <i>J. Tremblay</i>	Date 84-11-20				

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Intervenue entre

LA COMMISSION DE TRANSPORT DE
LA COMMUNAUTE URBAINE DE QUEBEC

et

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU
DE LA C.T.C.U.Q.
SECTION LOCALE 2231, S.C.F.P.

84 NOV 16 13:54

cm

PAR MESSAGEUR

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>	<u>PAGE</u>	
I	But de la convention	1
II	Reconnaissance	1
III	Juridiction	1
3A	Discrimination à l'emploi	2
IV	Définition des termes	2
V	Régime syndical	9
VI	Absences pour activités syndicales	10
VII	Heures de travail	12
VIII	Temps supplémentaire	15
IX	Jours chômés et payés	17
X	Vacances	20
XI	Congés sociaux	27
XII	Régime de sécurité sociale	33
XIII	Régime supplémentaire de rentes (fonds de pension)	38
XIV	Accidents de travail	38
XV	Abolition de postes	39
XVI	Améliorations techniques ou technologiques	40
XVII	Travail à forfait	40
XVIII	Paie	40
XIX	Salaires	41
XX	Cours de perfectionnement	44
XXI	Ancienneté	45
XXII	Allocation pour incapacité occupationnelle	49
XXIII	Comité de relations de travail	51
XXIV	Droits acquis	51
XXV	Droit de participation aux affaires publiques	52
XXVI	Santé et sécurité	52
XXVII	Cas de force majeure	53
XXVIII	Divers	54
XXIX	Mesures disciplinaires	57
XXX	Procédure de règlements des griefs et procédure d'arbitrage	59
XXXI	Evaluation des emplois	61
XXXII	Durée de la convention	64

<u>ARTICLE</u>	<u>PAGE</u>
ANNEXE A Frais de transport, de logement et de repas	66
ANNEXE B Dispositions applicables à l'assurance-vie, maladie et salaire	67
ANNEXE C Régime supplémentaire de rentes	72
ANNEXE D Echelles salariales	78
ANNEXE E Titre des fonctions et classe	87
ANNEXE F Employés hors échelle	88
ANNEXE G Liste des arbitres	90
ANNEXE H Manuel d'évaluation des tâches	91
ANNEXE I Liste d'ancienneté	92
ANNEXE J Classification des employés réguliers	96
ANNEXE K Mise à pied	98
ANNEXE L Horaires de travail	99
LETTRE D'ENTENTE NO 1 Transfert de compétence	101
LETTRE D'ENTENTE NO 2 Heures de travail	102

ARTICLE I - But de la convention

- 1.01 La convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre la Commission et ses employés représentés par le Syndicat, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et chacun, et de régler à l'amiable de la façon qu'elle détermine les mésententes qui peuvent surgir de temps à autre.

ARTICLE II - Reconnaissance

- 2.01 La Commission reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur de tous les employés visés par le certificat d'accréditation et ses amendements.
- 2.02 Le Syndicat peut se faire accompagner des conseillers techniques du Syndicat Canadien de la Fonction Publique lors de ses rencontres avec la Commission.
- 2.03 Les parties ne reconnaissent comme valides que les ententes intervenues entre un représentant de la Commission dûment mandaté à cette fin et un représentant du Syndicat dûment mandaté à cette fin, les parties se communiquant la liste des représentants dûment mandatés.
- 2.04 Toute entente qui a pour effet de modifier l'une ou l'autre des dispositions de la convention doit, pour être valide, être acceptée par écrit par les parties.
- 2.05 Le Syndicat reconnaît qu'il est de la fonction de la Commission de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et les dispositions de la convention.

ARTICLE III - Juridiction

- 3.01 La convention collective de travail s'applique à tous les employés régis par le certificat d'accréditation et ses amendements.
- 3.02 Sauf pendant la période de recrutement et d'entraînement des nouveaux employés ou si, à cause de l'urgence de la situation, il y a risque qu'un préjudice soit causé à des employés ou à la Commission, un employé de la Commission non régi par la convention ne doit pas exécuter un travail normalement fait par les employés occupant des postes régis par la convention. Les parties doivent

se rencontrer immédiatement avant, en autant que faire se peut, pour constater l'urgence de la situation.

- 3.03 Advenant le cas où la Commission décide d'exploiter un système de transport d'écoliers, fusionne ou annexe une autre compagnie de transport, elle s'engage à tenir compte nécessairement des conditions de travail prévues à la convention.

Afin de favoriser l'intégration des nouveaux employés, la Commission avise le Syndicat dès que la décision de fusion ou d'annexion est connue.

Si la mise en application des paragraphes précédents soulève des problèmes, le Syndicat peut les soumettre au comité des relations de travail.

ARTICLE 3A - Discrimination à l'emploi

- 3A.01 La Commission, ses représentants, le Syndicat et les employés ne doivent faire aucune distinction à l'égard de quelque employé que ce soit, en raison de sa race, de son sexe, de sa nationalité, de sa langue, de ses convictions religieuses, politiques ou syndicales ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la loi; et les deux (2) parties doivent s'opposer activement à toute distinction de cet ordre.

- 3A.02 La langue de travail est le français. Cependant, l'employé est tenu d'utiliser la ou les autres langues qu'il connaît pour fins de communication externe, selon les nécessités du service.

ARTICLE IV - Définition des termes

- 4.01 a) EMPLOYE - Un salarié couvert par le certificat d'accréditation détenu par le Syndicat.
- b) EMPLOYE A TEMPS PARTIEL - Ce terme désigne l'employé qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre de fonction.

Un employé à temps partiel qui fait exceptionnellement le total des heures prévues à son titre de fonction conserve son statut d'employé à temps partiel.

Le nombre d'heures effectuées par les employés à temps partiel ne doit pas excéder dix pour cent (10%)

du nombre total des heures obtenu en multipliant le nombre de postes à temps complet régis par le certificat d'accréditation par le nombre d'heures prévues aux titres de fonction respectifs.

Jour de travail

Pour les fins des articles 4, 7, 12, 21 de la convention, le terme jour de travail pour un employé à temps partiel, équivaut au nombre d'heures quotidiennes de travail prévu au titre de la fonction.

4.02 EMPLOYE REGULIER - Ce terme désigne l'employé, autre que temporaire, qui a complété sa période de probation.

4.03 a) EMPLOYE EN PERIODE DE PROBATION - Ce terme désigne l'employé, autre que temporaire, qui n'a pas encore complété cent cinquante (150) jours de service continu pour la Commission.

Dans le cas de l'employé à temps partiel, ce terme désigne celui qui n'a pas complété une période équivalente à cent (100) jours de travail, sans toutefois excéder une période de neuf (9) mois depuis le début de la période de probation.

Pendant cette période, un tel employé est assujéti à toutes les clauses de la convention collective à l'exception de l'article XII (sécurité sociale) moins le paragraphe 12.02 et de l'article XIII (fonds de pension). Si la Commission décide de mettre fin à son emploi pendant ladite période de probation, tel employé ne peut avoir recours à la procédure de griefs concernant son renvoi.

Une mise à pied interrompt mais n'annule pas le service continu aux fins du paragraphe 4.03.

b) EMPLOYE EN PERIODE D'ESSAI - Ce terme désigne l'employé qui occupe un poste obtenu à la suite d'une promotion, d'une mutation ou d'une rétrogradation et qui n'a pas encore été confirmé dans ce poste selon les dispositions du paragraphe 21.10 de la convention.

4.04 a) EMPLOYE TEMPORAIRE - Ce terme désigne l'employé embauché pour remplacer l'employé absent pour cause de maladie, accident, activités syndicales, congés sans solde, vacances annuelles, suspension, remise de con-

gé, congés spéciaux ou pour combler un poste durant la période d'affichage ou tout autre congé prévu à la convention.

Ce terme désigne également l'employé embauché à l'occasion d'un surcroît de travail pour exécuter un travail d'une durée n'excédant pas six (6) mois de service dans une période de douze (12) mois.

Dans l'éventualité où la durée d'emploi, lors d'un surcroît de travail, excède six (6) mois de service dans une période de douze (12) mois, le Syndicat est en droit de réclamer la cessation d'emploi, sous réserve des dispositions qui suivent.

La durée d'emploi d'un employé temporaire affecté à un surcroît de travail peut être prolongée par accord entre les parties.

Lors de l'embauchage d'un employé temporaire, la Commission informe par écrit le Syndicat du motif de l'embauchage, de la durée projetée ainsi que du service où l'employé est appelé à travailler.

Dans le cas de rappel, ces informations pertinentes sont transmises au Syndicat via les dispositions du paragraphe 5.10 de la convention.

b) PRIORITE DE RAPPEL

1. La priorité de rappel est donnée à l'employé disponible qui a le plus d'ancienneté en autant qu'il est qualifié et capable de répondre aux exigences normales du poste.

L'employé temporaire qui termine une période de travail peut déplacer un autre employé temporaire ayant moins d'ancienneté pourvu qu'il possède les qualifications requises et réponde aux exigences normales du poste.

Cependant, ce déplacement ne s'effectue que si l'employé détenant moins d'ancienneté doit continuer à travailler pour un minimum de cinq (5) jours ouvrables.

Ce délai est porté à quatre (4) semaines si l'employé détenant moins d'ancienneté occupe un poste nécessitant une période d'entraînement et de sensibilisation.

Dans le cas des postes d'hôtesse - préposée à l'information, de préposée aux renseignements et téléphoniste-réceptionniste, le droit de déplacer ne s'applique qu'aux employés ayant déjà été formés à exercer une telle fonction.

2. Dans le cas d'un employé temporaire qui participe à un affichage de poste vacant, son ancienneté n'est opposable qu'à celle d'un autre employé temporaire, sous réserve du paragraphe suivant.
3. Le candidat de l'extérieur, membre d'une autre unité de négociation et atteint d'incapacité occupationnelle a priorité sur un employé temporaire membre de l'unité qui a fait application, s'il satisfait aux exigences normales de la tâche et aux qualifications requises.
4. L'ancienneté d'un employé temporaire est reconnue au total des heures travaillées à compter du premier jour d'emploi.
5. Les dispositions prévues au paragraphe 4.04 b) s'appliquent à l'employé embauché pour les fins de remplacement et de surcroît.

Cependant, pour les fins de surcroît de travail, les dispositions prévues au paragraphe 4.04 b) ne s'appliquent pas à l'employé embauché à des fins de surcroît de type emploi d'étudiant, emploi d'été, enquête Origine-Destination, projets spéciaux.

c) CONDITIONS DE TRAVAIL

1. La convention collective ne s'applique pas aux employés temporaires, sauf pour les conditions ci-après définies.
2. L'employé temporaire a droit au taux de base de la classification, aux primes d'équipe, à la retenue syndicale et aux jours de fête chômés et payés.

Dans le cas de l'employé temporaire au travail de façon continue pour une période minimale d'une année, cet employé pourra bénéficier d'une période d'absence sans solde, après entente avec le supérieur immédiat.

3. Le temps supplémentaire, qui signifie pour lui tout temps travaillé en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière de travail, est payé à taux et demi.

Pour l'employé appelé à travailler au cours d'une semaine normale de travail à différentes fonctions dont le nombre d'heures hebdomadaires varie, la semaine régulière de travail est établie en additionnant le nombre d'heures de travail quotidiennes prévues pour chacune des fonctions occupées.

4. L'employé temporaire a droit au grief quant à l'interprétation et à l'application du présent paragraphe 4.04. Il n'y a pas droit pour contester sa cessation d'emploi.
5. Un employé temporaire qui obtient un poste vacant selon les dispositions du paragraphe 21.06, est tenu de compléter sa pleine période de probation. Durant le temps qu'un employé temporaire accomplit sa période de probation, il est considéré comme un employé en période de probation.

Toutefois la période de probation doit être diminuée en autant qu'il a déjà occupé un poste similaire durant une période significative.

Si l'employé temporaire complète sa période de probation, la Commission reconnaîtra l'ancienneté accumulée comme employé temporaire à raison d'une journée d'ancienneté pour une journée régulière de travail prévue à la fonction.

L'ancienneté ainsi reconnue est considérée comme du service continu pour fins de calcul de quantum de vacances.

6. L'employé temporaire qui obtient un poste en vertu du paragraphe 21.06 est intégré dans l'échelle des salaires en tenant compte de l'expérience acquise dans une fonction comparable à titre d'employé temporaire.

Toute fraction d'année reconnue en vertu du paragraphe précédent est comptabilisée dans la détermination de la date d'avancement d'échelon et à cette fin, seules les heures de travail effectivement accomplies sont prises en considération.

d) ETABLISSEMENT DE LA LISTE D'ANCIENNETE

1. La liste d'ancienneté des employés temporaires apparaît à l'annexe "I" de la convention.
2. Par la suite, cette liste remise à jour est affichée à tous les trois (3) mois.
3. La Commission doit faire parvenir sans délai copie de cette liste d'ancienneté au Syndicat.
4. En cas d'erreur, l'employé en demande la correction dans un délai de quinze (15) jours de l'affichage. Tout changement de date inscrit par la suite est communiqué par écrit à l'employé concerné, copie au Syndicat.

e) DISPOSITIONS APPLICABLES AUX EMPLOYES TEMPORAIRES
EMBAUCHES POUR LA VENTE DE BILLETS AU SERVICE TOURIS-
TIQUE

Nonobstant les dispositions prévues au paragraphe c) 2 du présent article, les employés temporaires embauchés pour les fins spécifiques de la vente de billets du service touristique (Gray Line) sont rémunérés au taux du salaire minimum.

En plus du salaire minimum, l'employé a droit à une commission de cinq pour cent (5%) sur les billets qu'il vend, laquelle commission lui est versée toutes les deux (2) semaines. En fin de saison touristique, la C.T.C.U.Q. garantit à l'employé, pour chaque heure travaillée, une rémunération globale équivalente à un taux de salaire horaire moyen de cinq dollars (5,00\$) qui tient compte du salaire minimum et de la Commission versés au cours de la saison touristique.

- 4.05 COMMISSION - La Commission de transport de la Communauté urbaine de Québec (C.T.C.U.Q.).
- 4.06 SYNDICAT - Le Syndicat des Employés de Bureau de la C.T.C.U.Q., section locale 2231, S.C.F.P.
- 4.07 SERVICE CONTINU - Période durant laquelle un employé est demeuré sur la liste de paie, à titre d'employé régulier ou en période de probation.
- 4.08 TAUX HORAIRE REGULIER - Le taux horaire régulier d'un employé est déterminé en divisant le traitement indivi-

duel annuel par le nombre d'heures établi annuellement pour la fonction.

4.09 MUTATION - Le passage d'un employé d'un poste à un autre dont le taux horaire maximal de l'échelle est égal.

4.10 PROMOTION - Le passage d'un employé d'un poste à un autre dont le taux horaire maximal de l'échelle est supérieur.

4.11 RETROGRADATION - Le passage d'un employé d'un poste à un autre dont le taux horaire maximal de l'échelle est inférieur.

4.12 MISE A PIED - Action d'interrompre temporairement le service d'un employé, en conformité avec les dispositions du paragraphe 27.03.

4.13 RAPPEL - Action de rappeler au travail un employé ayant fait l'objet d'une mise à pied, en conformité avec les dispositions du paragraphe 27.03.

4.14 SERVICE

- 1- Direction générale
- 2- Direction des Services financiers
- 3- Direction de l'Entretien
- 4- Direction des Ressources humaines
- 5- Direction de la Planification
- 6- Direction du Transport
- 7- Direction des Communications
- 8- Service des Bâtisses et Terrains

Le service ainsi défini peut comprendre plusieurs départements, divisions, sections, autres unités administratives placés sous la responsabilité d'un Directeur.

4.15 TACHE - Une tâche est une activité afférente à une fonction.

4.16 FONCTION - Une fonction est un ensemble de tâches décrites et regroupées dans une description.

4.17 POSTE - Désigne, dans un lieu de travail donné, s'il en est, une fonction assignée à un ou plusieurs employés.

ARTICLE V - Régime syndical

- 5.01 L'employé régi par la convention, qui est membre du Syndicat lors de la signature de cette convention ou qui le devient par la suite, doit, comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre en règle du Syndicat pour la durée de la convention.
- 5.02 L'employé embauché après la signature de cette convention doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du Syndicat dans les trente (30) jours suivant sa date d'embauchage.
- 5.03 a) La Commission effectue, conformément aux dispositions de l'article 47 du Code du Travail, les déductions dès la première paie de l'employé et en fait mensuellement remise intégrale au Syndicat dans les premiers quinze (15) jours du mois suivant celui où elles ont été prélevées.
- b) L'employé qui ne reçoit pas de paie de la Commission n'est pas assujéti à la retenue syndicale prévue au paragraphe 5.03 a).
- 5.04 Tout changement au montant de la cotisation syndicale devient effectif le premier samedi suivant trente (30) jours d'avis à cet effet donné par le Syndicat.
- 5.05 La Commission fournit au trésorier du Syndicat une liste des employés indiquant le numéro de paie, le nom, le nombre de semaines de cotisations pour chacun des employés et le montant payé par chaque employé.
- 5.06 La Commission n'est pas tenue de congédier un employé qui a été exclu du Syndicat. Cependant, cet employé est assujéti à la retenue syndicale prévue au paragraphe 5.03 a).
- 5.07 Le Syndicat a le droit d'afficher dans les départements concernés, aux tableaux convenablement éclairés, fournis par la Commission, les communications relatives aux activités syndicales.
- 5.08 Le Syndicat est autorisé à mettre à la disposition des employés, aux endroits convenus, les journaux du Syndicat Canadien de la Fonction Publique et de la Fédération des Travailleurs du Québec.

- 5.09 La Commission convient d'aviser par écrit tout nouvel employé de son statut et de ses fonctions et copie est transmise au Syndicat dans la semaine qui suit l'embauchage.
- 5.10 La Commission informe par écrit le Syndicat de tout mouvement de main-d'oeuvre une (1) fois par mois et lui fournit tous les renseignements à ce sujet.

ARTICLE VI - Absences pour activités syndicales

- 6.01 Les représentants autorisés du Syndicat dont la présence est nécessaire peuvent, après avoir avisé leur responsable, s'absenter de leur travail pour la période de temps requis, à l'occasion de:
- 1) La négociation et conciliation de la convention collective : trois (3) employés.
 - 2) Réunion des relations de travail : trois (3) employés.
 - 3) Discussion des griefs avec les représentants de la Commission : deux (2) employés.
 - 4) Enquête sur des griefs : un (1) employé.
 - 5) Les jours d'audition de griefs à l'arbitrage : un (1) employé.
 - 6) Audition devant le Commissaire du travail ou Tribunal du travail : un (1) employé.
- 6.02 Tout employé qui participe à des activités mentionnées au paragraphe 6.01 ou requis par la Commission de siéger sur un comité conjoint autre que ceux mentionnés au paragraphe 6.01 est rémunéré de la façon suivante:
- a) Durant les heures régulières de travail, les employés concernés reçoivent leur salaire au taux horaire régulier sans temps supplémentaire.
 - b) Lorsqu'une réunion d'un comité conjoint ou une libération selon 6.01 survient pendant les vacances, un congé férié, pendant un jour de congé hebdomadaire, la Commission paie le temps passé à la réunion au taux horaire régulier avec un minimum garanti de trois (3) heures. Si l'événement dont il est question au présent sous-paragraphe a lieu l'avant-midi

et l'après-midi de la même journée l'employé peut, à son choix, se faire payer jusqu'à concurrence de sa journée régulière de travail au taux horaire régulier ou remettre son congé à plus tard. Et dans ce cas, il doit s'entendre avec son supérieur immédiat pour déterminer la date de son congé.

- c) Un membre d'un comité qui assiste à une réunion en dehors de ses heures régulières de travail est rémunéré au taux horaire régulier mais ce temps n'est pas compté pour fins de temps supplémentaire.

6.03

Tout membre du Syndicat choisi comme délégué pour participer à des activités syndicales autres que celles prévues au paragraphe 6.01, telles que congrès, stages d'études, assemblées plénières ou cours de formation ou préparations de rencontre patronale syndicale, est autorisé à quitter son travail moyennant un préavis écrit de trois (3) jours ouvrables au Directeur des Ressources humaines ou son représentant. L'avis indique la durée de l'absence requise pour chaque délégué et identifie l'activité pour laquelle l'autorisation de l'absence est accordée.

Dans l'éventualité où la durée de l'absence excède trois (3) jours ouvrables, le préavis écrit est soumis au Directeur des Ressources humaines ou son représentant dans un délai minimum de cinq (5) jours ouvrables.

6.04

- a) La Commission ne paie au cours de la convention qu'une moyenne de vingt-cinq (25) jours ouvrables par année civile comme congés, au taux régulier correspondant à la journée normale de travail prévue à la fonction pour les activités syndicales mentionnées au paragraphe 6.03; les journées additionnelles sont aux frais du Syndicat. La Commission maintient le salaire de l'employé et le Syndicat rembourse la Commission selon les modalités ci-après déterminées.
- b) Le Syndicat rembourse à la Commission la rémunération équivalente à celle que l'employé reçoit normalement durant ses heures régulières de travail, y compris le coût des avantages sociaux. Ce coût est évalué par la Commission.

La Commission facture à la fin de chaque mois, s'il y a lieu, le Syndicat des coûts générés par lesdites libérations en remettant au trésorier du Syndicat la date de chaque journée d'absence, le salaire ainsi que le coût des frais prévus au présent paragraphe.

A défaut pour le Syndicat de procéder au paiement avant la fin du mois suivant, la Commission est alors autorisée à prélever ce montant de la retenue des cotisations syndicales payables au Syndicat.

c) Le nombre de délégués ne doit pas avoir pour effet de désorganiser un service; le Syndicat et la Commission s'entendent pour déterminer les modalités d'application de cette disposition.

6.05 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, un employé peut être accompagné par un représentant du Syndicat lors d'une convocation par un représentant de la Commission.

6.06 La Commission autorise la libération d'un officier de l'exécutif du Syndicat une (1) journée par mois et non cumulative pour affaires syndicales.

La Commission maintient le salaire de l'employé ainsi libéré et est remboursée par le Syndicat selon les modalités spécifiées au paragraphe 6.04 b) de la convention.

ARTICLE VII - Heures de travail

7.01 La semaine régulière de travail des employés est de trente-deux heures et demie (32h $\frac{1}{2}$) réparties en cinq (5) jours ouvrables du lundi au vendredi inclusivement. Les heures quotidiennes de travail sont réparties comme suit:

a) du 1er samedi du mois de septembre au vendredi qui précède le 3e samedi du mois de mai

de 08h30 à 12h00

de 13h30 à 16h30

b) du 3e samedi du mois de mai au vendredi qui précède le 1er samedi du mois de septembre

de 08h30 à 12h00

de 13h00 à 16h00

La semaine régulière de travail de l'opérateur de terminal est répartie en cinq (5) jours ouvrables du lundi au

vendredi inclusivement, de 07h30 à 12h00 et de 13h30 à 15h30.

7.02

Nonobstant le paragraphe précédent les employés suivants conservent le nombre d'heures de travail apparaissant à côté de leur fonction:

- préposé au décompte	40 hres
- préposé à la navette	40 hres
- commissionnaire	40 hres
- commis à la gestion de la flotte	40 hres
- commis bâtisses et terrains	40 hres
- duplicateur	40 hres
- hôtesse, préposée à l'information	35 hres
- préposée aux renseignements	32½ hres

La semaine régulière de travail des employés à quarante (40) heures est répartie en cinq (5) jours ouvrables, du lundi au vendredi inclusivement, de 07h30 à 12h00 et de 13h00 à 16h30, sous réserve de dispositions à ce contraire.

La semaine régulière de travail du commissionnaire est répartie en cinq (5) jours ouvrables du lundi au vendredi inclusivement, de 08h00 à 12h00 et de 13h00 à 17h00.

La semaine régulière de travail du préposé à la navette (horaire fixe) est répartie en cinq (5) jours ouvrables, du mardi au samedi inclusivement de 09h15 à 12h20 et de 14h05 à 19h05.

La semaine régulière de travail des hôtesses-préposées à l'information à temps complet est répartie en cinq (5) jours ouvrables, du lundi au vendredi inclusivement, de 09h00 à 17h00 et de 09h30 à 17h30, selon le cas. Dans le cas des hôtesses à temps partiel, la semaine de travail est répartie comme suit:

Jeudi et vendredi	17h00 à 21h00 17h30 à 21h00
Samedi	09h00 à 17h00

Les heures quotidiennes de travail des hôtesses-préposées à l'information à temps partiel, des préposés à la navette à temps complet avec horaire particulier, ainsi que des préposés à la navette à temps partiel et des préposées aux renseignements à temps complet avec horaire particulier sont inscrits à l'annexe "L" et forment

des quarts de travail ou horaires particuliers. La cédule de travail de l'employé travaillant sur des horaires particuliers doit lui assurer au moins deux (2) jours consécutifs de repos.

Un employé est affecté à un horaire particulier lorsqu'il rencontre les deux (2) conditions suivantes:

- 1) les heures quotidiennes de travail ne sont pas réparties comme précisées au paragraphe 7.01.
- 2) il y a effectivement alternance dans ses congés hebdomadaires d'une semaine à l'autre.

La semaine régulière de travail de l'employé à temps partiel est celle déterminée lors de l'embauchage, en fonction des besoins du service concerné.

Sous réserve du paragraphe 4.01 de la convention, la semaine régulière de travail ne doit pas être inférieure à un minimum ni être supérieure à un maximum, tel que ci-après délimité.

MINIMUM	MAXIMUM	NB.HEURES
6½	22	32½
7	25	35
8	28	40

Le fait pour la Commission d'augmenter le nombre d'heures de travail prévu à l'embauchage ne constitue pas une modification aux horaires au sens du paragraphe 7.03 de la convention collective.

7.03 Si les besoins du service viennent à exiger de céder certains travaux ou opérations sur un système d'équipe, la Commission informe le Syndicat au moins quatre (4) semaines à l'avance.

Si les besoins du service viennent à exiger de modifier les horaires actuels de travail, à l'exception des changements temporaires de trois (3) jours ou moins, la Commission informe le Syndicat au moins une (1) semaine à l'avance.

Dans les deux (2) éventualités, le changement doit être discuté lors d'un comité de relations de travail convoqué à cet effet.

A défaut d'entente entre la Commission et le Syndicat, le cas est référé à l'arbitrage sans passer par la procédure de grief.

En cas de désaccord au comité de relations de travail, la Commission peut néanmoins mettre en force le changement désiré à l'expiration des délais de quatre (4) ou d'une (1) semaine, selon le cas, et si la décision de l'arbitre est à l'effet que les changements proposés par la Commission ne sont pas fondés sur les besoins du service, la Commission rémunère les heures normales de travail effectuées en dehors de l'ancien horaire au taux du temps supplémentaire.

Rien dans cette disposition ne doit être interprété comme empêchant un changement temporaire de trois (3) jours ou moins pour des raisons exceptionnelles.

ARTICLE VIII - Temps supplémentaire

8.01 Tout travail exécuté en dehors de la journée ou de la semaine régulière de travail est considéré comme travail supplémentaire.

8.02 a) Le travail supplémentaire est offert aux employés du département, en autant qu'ils soient qualifiés, selon leur ancienneté et à tour de rôle, à l'exclusion des employés malades, accidentés, en vacances, en absences pour activités syndicales ou en congés sociaux.

L'employé qui refuse alors de faire du temps supplémentaire pour quelque raison que ce soit ne peut être l'objet de mesures disciplinaires.

b) Par contre, si les employés demandés se voient dans l'obligation de refuser, le plus jeune en ancienneté ayant la compétence voulue doit exécuter le travail requis en temps supplémentaire.

c) Si les dispositions prévues au paragraphe 8.02 a) ne sont pas respectées par la Commission et qu'un employé s'estime lésé, il doit présenter sa réclamation dans le délai stipulé à l'article XXX.

S'il s'avère qu'il a raison, l'employé est rémunéré pour le temps supplémentaire ainsi perdu.

- 8.03 Tout travail supplémentaire doit être expressément autorisé par le chef de la direction concernée ou son représentant.
- 8.04 Le travail supplémentaire est rémunéré au taux horaire régulier et demi.
- 8.05 a) L'employé affecté à un horaire régulier requis de faire du travail supplémentaire immédiatement après ses heures régulières a droit à une allocation de 6,50\$ pour un repas si ledit travail supplémentaire a une durée d'au moins deux heures et demie (2h $\frac{1}{2}$). L'employé qui prend alors son repas sur place bénéficie d'une période d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$ h), laquelle est considérée comme du temps travaillé.
- b) L'employé affecté à un horaire particulier requis de faire du temps supplémentaire immédiatement avant ou après ses heures régulières a droit à une allocation de 6,50\$ pour un repas si ledit travail supplémentaire coïncide avec l'heure d'un repas (6h00, 12h00, 18h00, 24h00).
- c) L'employé requis de travailler une journée de congé à droit à l'allocation prévue à 8.05 a) ou b), pourvu que ledit travail supplémentaire ait une durée d'au moins quatre (4) heures.
- 8.06 L'employé requis de revenir de son domicile pour effectuer un travail supplémentaire est rémunéré au taux de temps supplémentaire pour un minimum de trois (3) heures.
- 8.07 S'il en fait la demande, un employé régulier a droit de recevoir en paiement du temps supplémentaire effectué, un crédit de congé calculé selon les modalités ci-après déterminées :
- 1) le crédit de congé est d'une durée équivalente en tenant compte du taux de temps supplémentaire applicable.
 - 2) l'accumulation des heures est plafonnée à l'équivalent de sept (7) jours de travail correspondant à la fonction.
 - 3) le crédit de congé peut être pris par journée, demi-journée en heure ou en demi-heure, à un moment choisi par l'employé et approuvée par son supérieur immédiat.

- 4) a) Le crédit de congé, sur demande de l'employé, est monnayé avec la dernière paie émise en novembre. L'employé reçoit alors le montant qu'il aurait reçu s'il s'était fait payer le temps supplémentaire. Il en est de même dans le cas d'un départ volontaire, de congédiement, de décès ou de retraite.
- b) Le crédit peut aussi au choix de l'employé être reporté d'année en année, mais en aucun cas les heures accumulées ne doivent excéder l'équivalent de sept (7) jours de travail correspondant à la fonction.
- 5) Tout travail effectué dans le cadre de l'article IX de la convention ne peut faire l'objet de remise en temps et est traité selon les dispositions contenues audit article.

8.08 Dans le cas de l'employé à temps partiel, le travail supplémentaire constitue tout travail exécuté au-delà de la journée ou de la semaine régulière de travail prévue à son titre de fonction.

ARTICLE IX - Jours chômés et payés

- 9.01 a) Les employés bénéficient des jours chômés et payés suivants:

Jour de l'An
Lendemain du Jour de l'An
Vendredi Saint
Lundi de Pâques
Fête de Dollard ou de la Reine
St-Jean-Baptiste
Confédération
Congé d'activité sociale
Fête du Travail
Fête d'Action de Grâces
Veille de Noël
Noël
Lendemain de Noël
Veille du Jour de l'An

Au 1er janvier de chaque année, la Commission verse à ses employés réguliers un crédit de deux (2) jours de congé mobile qui peuvent être pris par journée ou demi-journée et la date en est déterminée après

entente avec son supérieur immédiat ou son représentant, selon les besoins du service.

A la fin de l'année en cours, si l'employé régulier n'a pas utilisé ses congés mobiles, la Commission lui monnaie lesdits congés au taux horaire régulier correspondant à la journée normale de travail prévue à la fonction et ce, au taux horaire régulier de l'année où les congés lui ont été crédités.

Dans le cas d'un départ volontaire, de congédiement, de décès ou de retraite, le solde des congés mobiles lui est monnayé selon les modalités prévues au paragraphe précédent.

Dans le cas des employés qui obtiennent le statut d'employé régulier en cours d'année, ils ont droit aux congés mobiles selon les modalités suivantes:

- régulier avant le 1er juillet: 2 jours
- régulier après le 1er juillet: 1 jour.

b) Les dates d'observance des jours chômés et payés énumérés ci-dessus sont comme suit:

I- POUR LES EMPLOYES AFFECTES A DES HORAIRES REGULIERS :

	<u>1984</u>	<u>1985</u>	<u>1986</u>
Jour de l'An	Lundi 2 janvier	Mardi 1er janvier	Mercredi 1er janvier
Lendemain du Jour de l'An	Mardi 3 janvier	Mercredi 2 janvier	Jeudi 2 janvier
Vendredi Saint	Vendredi 20 avril	Vendredi 5 avril	Vendredi 28 mars
Lundi de Pâques	Lundi 23 avril	Lundi 8 avril	Lundi 31 mars
Fête de Dollard ou de la Reine	Lundi 21 mai	Lundi 20 mai	Lundi 19 mai
St-Jean-Baptiste	Lundi 25 juin	Lundi 24 juin	Mardi 24 juin
Confédération	Lundi 2 juillet	Lundi 1er juillet	Mardi 1er juillet

	<u>1984</u>	<u>1985</u>	<u>1986</u>
Congé d'activité sociale *	Le jour du tournoi de golf de la Commission		
Fête du Travail	Lundi 3 septembre	Lundi 2 septembre	Lundi 1 septembre
Fêtes d'Actions de Grâces	Lundi 8 octobre	Lundi 14 octobre	Lundi 13 octobre
Veille de Noël	Lundi 24 décembre	Mardi 24 décembre	Mercredi 24 décembre
Noël	Mardi 25 décembre	Mercredi 25 décembre	Jeudi 25 décembre
Lendemain de Noël	Mercredi 26 décembre	Jeudi 26 décembre	Vendredi 26 décembre
Veille du Jour de l'An	Lundi 31 décembre	Mardi 31 décembre	Mercredi 31 décembre

* Si une année le tournoi de golf n'a pas lieu le congé d'activité sociale se tiendra au cours du mois d'août.

II- POUR LES EMPLOYES AFFECTES A DES HORAIRES PARTICULIERS :

Les dates d'observance des jours chômés et payés énumérés ci-dessus seront celles déterminées par le calendrier civil.

- c) Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour de congé hebdomadaire, l'employé affecté à un horaire particulier peut alors, à son choix, se faire payer la fête au taux horaire régulier ou la reporter à une date ultérieure après entente avec son supérieur immédiat.
- d) Lorsqu'un jour férié coïncide avec les vacances annuelles, les droits de l'employé sont déterminés au paragraphe 10.19.

9.02

L'employé qui est appelé à travailler le jour de l'observance de l'une des fêtes ci-dessus énumérées est rémunéré au taux de cent cinquante pour cent (150%) pour toutes les heures travaillées, sauf pour le Jour de l'An, la Saint-Jean-Baptiste, la Confédération et Noël,

où il est rémunéré au taux de deux cents pour cent (200%).

De plus, l'employé à temps complet peut, à son choix, se faire payer la fête au taux régulier ou la reporter à une date ultérieure après entente avec son supérieur immédiat.

Cependant, pour le cas de l'employé à temps partiel, à compter de 1985 les jours de fête et les deux (2) jours de congé mobile lui sont remboursés sur la base de son taux horaire régulier et au prorata du nombre d'heures garanti.

- 9.03 Pour chacune de ces fêtes, l'employé reçoit le salaire correspondant à celui qu'il aurait reçu s'il avait travaillé.
- 9.04 Pour bénéficier des dispositions de l'article, un employé doit avoir travaillé le jour ouvrable précédant et le jour ouvrable suivant immédiatement le jour de fête, à moins d'une absence autorisée par la convention ou par la Commission, à l'exclusion notamment des absences sans solde.

ARTICLE X - Vacances

- 10.01 La période du 1er janvier au 31 décembre chaque année précédant la date d'acquisition du droit aux vacances constitue l'année de référence.
- 10.02 a) Tout employé qui, au 1er janvier, n'a pas complété une année de service continu a droit à une journée de vacances payée pour chaque mois pendant lequel il a travaillé à l'emploi de la Commission durant l'année précédente jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables et est rémunéré à raison de quatre pour cent (4%) des gains totaux de la date d'embauchage au 31 décembre ou au taux réel de sa classification au moment de la prise de ses vacances. Le plus avantageux des bénéfices s'applique.
- b) Pour fins de calcul des journées mentionnées au paragraphe précédent, tout employé ayant commencé à travailler entre le 1er et le 15 d'un mois a droit à une (1) journée de vacances; l'employé ayant commencé à travailler entre le 16 et la fin d'un mois a droit à une demi-journée ($\frac{1}{2}$) de vacances.

10.03 Tout employé régulier qui compte un (1) an de service continu au 31 décembre de l'année précédente a droit à deux (2) semaines de vacances rémunérées selon les dispositions du paragraphe 10.07.

10.04 Tout employé régulier qui compte deux (2) ans de service continu a droit dans l'année de calendrier où il a complété la deuxième (2e) année de service, à trois (3) semaines de vacances rémunérées selon les dispositions du paragraphe 10.07.

10.05 Droit à 4 semaines

L'employé régulier qui compte dix (10) ans de service continu, a droit dans l'année de calendrier où il a complété sa dixième (10e) année de service, à quatre (4) semaines de vacances payées, selon les dispositions du paragraphe 10.07.

A compter du 1er janvier 1985

L'employé régulier qui compte huit (8) ans de service continu, a droit dans l'année de calendrier où il a complété sa huitième (8e) année de service, à quatre (4) semaines de vacances payées, selon les dispositions du paragraphe 10.07.

10.06 Droit à 5 semaines

L'employé régulier qui compte dix-huit (18) ans de service continu, a droit dans l'année de calendrier où il a complété sa dix-huitième (18e) année de service, à cinq (5) semaines de vacances payées, selon les dispositions du paragraphe 10.07.

A compter du 1er janvier 1985

L'employé régulier qui compte seize (16) ans de service continu, a droit dans l'année de calendrier où il a complété sa seizième (16e) année de service, à cinq (5) semaines de vacances payées, selon les dispositions du paragraphe 10.07.

Droit à 6 semaines

L'employé régulier qui compte trente (30) ans de service continu, a droit dans l'année de calendrier où il a complété sa trentième (30e) année de service à six (6) semaines de vacances payées, selon les dispositions du paragraphe 10.07.

A compter du 1er janvier 1985

L'employé régulier qui compte vingt-neuf (29) ans de service continu, a droit dans l'année de calendrier où il a complété sa vingt-neuvième (29e) année de service à six (6) semaines de vacances payées, selon les dispositions du paragraphe 10.07.

- 10.07 L'employé qui a droit à deux (2), trois (3), quatre (4), cinq (5) ou six (6) semaines de vacances annuelles payées reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il reçoit normalement durant ses heures régulières de travail.
- 10.08 Un employé qui quitte définitivement le service de la Commission pour quelque raison que ce soit, a droit, lors de son départ, au paiement de ses vacances annuelles selon les modalités prévues aux paragraphes précédents, s'il ne les a pas encore prises et, en plus, à une rémunération équivalente à quatre pour cent (4%), six pour cent (6%), huit pour cent (8%), dix pour cent (10%), ou douze pour cent (12%) du salaire gagné depuis le 1er janvier conformément au nombre de semaines de vacances auxquelles il a droit en raison de ses années de service continu.
- 10.09 Tout employé qui quitte son emploi au sein de la Commission avant d'avoir complété ses deux (2), dix (10), dix-huit (18) ou trente (30) ans de service continu et qui a bénéficié de ses vacances doit rembourser la Commission de cette partie non acquise du paiement de ses vacances.

A compter du 1er janvier 1985

Tout employé qui quitte son emploi au sein de la Commission avant d'avoir complété ses deux (2), huit (8), seize (16) ou vingt-neuf (29) ans de service continu et qui a bénéficié de ses vacances doit rembourser la Commission de cette partie non acquise du paiement de ses vacances.

- 10.10 La paie de vacances de l'employé lui est remise avant son départ pour ses vacances et ce, pour le nombre de jours de vacances que l'employé prend.

Si l'employé ne reçoit pas sa paie de vacances, la Commission s'engage à remettre sur demande de l'employé, les sommes dues et ce, au plus tard la dernière journée ouvrable précédant son départ pour vacances.

- 10.11 La période de prise de vacances annuelles payées s'étend sur cinquante-deux (52) semaines suivant immédiatement l'année de référence.
- 10.12 Sous réserve des dispositions du paragraphe suivant, les vacances annuelles payées ne peuvent s'ajouter à celles d'une autre année et le directeur du service doit voir à ce qu'elles soient prises avant le 31 décembre de chaque année.
- Néanmoins, pour des raisons exceptionnelles, après entente avec le Directeur des Ressources humaines et si les besoins du service le permettent, un employé peut reporter ses vacances l'année suivante.
- 10.13 La semaine normale de vacances annuelles payées doit correspondre à la semaine régulière de travail.
- 10.14 La Commission détermine le nombre d'employés en vacances selon les besoins du service. Le choix de la date des vacances se fait par ordre d'ancienneté à l'intérieur d'un même service ou département. Au mois de janvier de chaque année, la Commission affiche et fournit au Syndicat un tableau indiquant le nombre d'employés qui, au sein d'un service, peut prendre ses vacances en même temps, à l'intérieur des cinquante-deux (52) semaines de l'année.
- 10.15
- a) Du 1er au 15 mars, la Commission, par un avis au tableau d'affichage, rappelle aux employés qu'ils ont à faire le choix de leurs vacances pour l'année en cours. La Commission voit également à contacter les employés absents dans la mesure du possible.
 - b) Du 15 au 31 mars, tous les employés doivent signer leur date de vacances afin qu'au plus tard le 15 avril la liste complète des vacances, telles que choisies par chacun des employés, soit affichée.
 - c) Les employés qui désirent prendre leurs vacances avant que la liste ne soit complétée peuvent le faire après entente à cet effet avec le directeur de leur service en tenant compte d'abord de l'ordre de la demande puis de l'ancienneté si nécessaire, dans la mesure où les besoins du service le permettent.
- 10.16
- a) Les employés qui ont droit à moins de deux (2) semaines de vacances ne peuvent les fractionner.

- b) Ceux qui ont droit à deux (2) semaines peuvent prendre deux (2) semaines consécutives ou prendre une première semaine lors du premier choix et la deuxième semaine lors du second choix.
- c) Ceux qui ont droit à trois (3) semaines de vacances peuvent, lors d'un premier choix, prendre deux (2) semaines consécutives et leur troisième semaine lors d'un second choix.
- d) Ceux qui ont droit à quatre (4) semaines, cinq (5) semaines ou six (6) semaines de vacances peuvent, lors d'un premier choix, prendre deux (2) semaines consécutives et les deux (2), trois (3) ou quatre (4) autres lors d'un deuxième choix, pourvu qu'il s'agisse d'une seule période; sinon, ils font un troisième choix.
- e) Les employés ayant droit à trois (3) semaines et plus de vacances peuvent, après entente avec le Directeur du service, prendre l'équivalent d'une (1) semaine de vacances, à raison d'une journée à la fois selon les besoins du service.

10.17

- a) Nonobstant ce qui précède, les employés ayant droit à plus d'une semaine de vacances peuvent, après entente avec le directeur du service, prendre leurs vacances en plusieurs périodes d'une (1) semaine chacune. Toutefois, dans de tels cas, les droits des autres employés concernant le choix des vacances ne doivent pas être lésés d'aucune façon.
- b) Un employé transféré d'une façon permanente d'un service à un autre n'affecte pas le choix des vacances des employés en place dans le service où il a adhéré entre la date de son transfert et le 31 décembre de l'année en cours.

L'employé pourra garder son choix de vacances en autant que les besoins de son service d'accueil le permettent.

10.18

- a) Si, plus de dix (10) jours avant la prise de ses vacances par un employé, un vide se produit dans une liste de vacances préalablement affichée pour les causes suivantes:
 - un employé qui déplace ses vacances;
 - un employé qui subit un accident ou est malade après avoir choisi ses vacances;

il doit y avoir affichage pour combler ce vide selon l'ancienneté en partant de l'employé qui suit celui qui a créé ce vide.

- b) Cependant, si au moment du choix des vacances, un employé d'un service est absent pour cause de maladie ou d'accident et que le médecin de la Commission ou son médecin personnel prévoit que celui-ci ne peut être de retour au travail entre le 31 mai et le 1er septembre, il est exclu du choix prévu au paragraphe 10.14.
- c) Tel employé advenant son retour prématuré a le premier choix dans le cas d'un vide prévu au paragraphe a) ci-dessus.

10.19 Si un ou plusieurs jours chômés et payés susmentionnés au paragraphe 9.01 surviennent durant les vacances annuelles de l'employé, ce ou ces jours sont, au choix de l'employé, ajoutés aux vacances ou reportés à une date ultérieure après entente avec son supérieur, selon les besoins du service. Ce ou ces jours sont rémunérés au taux qu'il aurait reçu s'il avait travaillé le jour où il prend son congé.

10.20 Toutes vacances dues à un employé qui ne peut les prendre à la suite d'un accident ou d'une maladie préalable à la date de ses vacances, doivent être prises dans l'année de calendrier pendant laquelle a lieu ledit accident ou maladie. Cependant, si cela s'avère impossible, la Commission remet à tel employé avec la troisième paie de janvier et ce, au taux en vigueur le dernier vendredi de l'année où l'employé aurait normalement dû les prendre, les sommes dues pour les vacances que l'employé n'a pu prendre avant cette date. Un tel employé, s'il le désire, une fois rétabli de sa maladie ou de son accident, peut prendre à ses frais des vacances auxquelles il avait droit.

10.21 L'employé hospitalisé durant sa période de vacances pour un minimum de trois (3) jours, voit, sous réserve de la présentation d'un certificat médical et de pièces justificatives pertinentes, ses vacances être reportées en fonction de la durée de l'invalidité et ce, à compter de la première journée d'hospitalisation.

10.22 Dispositions applicables à l'employé à temps partiel

- a) L'employé à temps partiel qui, au 1er janvier, n'a pas complété une année de service continu, a droit à

une (1) journée de vacances pour chaque mois de service au 31 décembre de l'année précédente jusqu'à concurrence de dix (10) jours, sans que la durée totale de ce congé excède deux (2) semaines de calendrier, et à une indemnité égale à quatre pour cent (4%) du montant de ses gains, de la date de son embauchage au 31 décembre de l'année précédente.

- b) L'employé à temps partiel qui compte un (1) an de service continu au 31 décembre de l'année précédente a droit à deux (2) semaines de vacances et à une indemnité égale à quatre pour cent (4%) des gains réalisés pendant l'année de référence.
- c) L'employé à temps partiel qui compte deux (2) ans de service continu a droit, dans l'année de calendrier où il a complété sa deuxième (2e) année de service à trois (3) semaines de vacances et à une indemnité égale à six pour cent (6%) des gains réalisés au cours de l'année de référence.
- d) Droit à 4 semaines

L'employé à temps partiel qui compte dix (10) ans de service continu a droit, dans l'année de calendrier où il a complété sa dixième (10e) année de service, à quatre (4) semaines de vacances et à une indemnité égale à huit pour cent (8%) des gains réalisés au cours de l'année de référence.

A compter du 1er janvier 1985

L'employé à temps partiel qui compte huit (8) ans de service continu a droit, dans l'année de calendrier où il a complété sa huitième (8e) année de service, à quatre (4) semaines de vacances et à une indemnité égale à huit pour cent (8%) des gains réalisés au cours de l'année de référence.

- e) Droit à 5 semaines

L'employé à temps partiel qui compte dix-huit (18) ans de service continu a droit, dans l'année de calendrier où il a complété sa dix-huitième (18e) année de service, à cinq (5) semaines de vacances et à une indemnité égale à dix pour cent (10%) des gains réalisés au cours de l'année de référence.

A compter du 1er janvier 1985

L'employé à temps partiel qui compte seize (16) ans de service continu a droit, dans l'année de calendrier où il a complété sa seizième (16e) année de service, à cinq (5) semaines de vacances et à une indemnité égale à dix pour cent (10%) des gains réalisés au cours de l'année de référence.

f) Droit à 6 semaines

L'employé à temps partiel qui compte trente (30) ans de service continu a droit, dans l'année de calendrier où il a complété sa trentième (30e) année de service, à six (6) semaines de vacances et à une indemnité égale à douze pour cent (12%) des gains réalisés au cours de l'année de référence.

A compter du 1er janvier 1985

L'employé à temps partiel qui compte vingt-neuf (29) ans de service continu a droit, dans l'année de calendrier où il a complété sa vingt-neuvième (29e) année de service, à six (6) semaines de vacances et à une indemnité égale à douze pour cent (12%) des gains réalisés au cours de l'année de référence.

ARTICLE XI - Congés sociaux

11.01 L'employé régulier bénéficie d'un congé sans perte de salaire dans les cas suivants:

- a) A l'occasion du décès du conjoint, d'un enfant, cinq (5) jours ouvrables consécutifs garantis, à l'occasion du décès de son père, de sa mère, quatre (4) jours ouvrables consécutifs garantis, à l'exception d'une absence autorisée par la convention ou la Commission.

Dans le cas du décès du conjoint ou d'un enfant pendant les vacances d'un employé, le congé est accordé et interrompt les vacances qui se poursuivent à la fin du congé social.

- b) A l'occasion du décès du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la soeur, jusqu'à concurrence de trois (3) jours se terminant le jour des funérailles si ces derniers sont des jours pendant lesquels l'employé aurait été présent au travail.

- c) A l'occasion du décès d'un grand-parent, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, le jour des funérailles si ce dernier est un jour pendant lequel l'employé aurait été présent au travail.
- d) A l'occasion du mariage du père, de la mère ou d'un enfant, le jour du mariage si ce dernier est un jour pendant lequel l'employé aurait été présent au travail.
- e) A l'occasion d'un incendie rendant inutilisable sa résidence, le jour de l'incendie et le lendemain, si l'employé devait travailler.
- f) Le jour du déménagement de la résidence principale de l'employé. Un tel congé n'est accordé qu'une fois par année, sur préavis de cinq (5) jours et à condition que le déménagement ait lieu un jour de travail pour l'employé.
- g) L'employé en probation a droit aux mêmes congés sans rémunération.
- h) Lorsque les funérailles prévues aux paragraphes a), b) ou c) ont lieu à plus de deux cent (200) kilomètres de sa résidence, l'employé a droit à une (1) journée supplémentaire, à condition toutefois qu'il y assiste.
- i) A l'occasion du mariage de l'employé, le jour du mariage. Dans le cas où l'employé est en vacances, ce jour est ajouté à ses vacances.

11.02

Témoin ou juré

Lorsqu'un employé est appelé comme témoin en cour de justice ou auprès d'une commission d'enquête dans une cause où lui-même ou un des membres de sa parenté n'est pas impliqué, il reçoit le salaire qu'il aurait normalement reçu pour chaque journée ou partie de journée pendant laquelle il aurait normalement travaillé. Il devra cependant remettre à la Commission les montants perçus de la cour ou de la commission d'enquête, à l'exclusion des montants alloués pour le transport et les repas.

La disposition contenue dans l'alinéa précédent ne s'applique pas si la journée ou partie de journée coïncide avec une journée de congé ou de vacances de l'employé, sauf si tel employé est ainsi appelé comme témoin auprès d'une commission d'enquête instituée par la Commission

ou en cour de justice pour la Commission seulement. Dans ce cas, la Commission devra remettre à l'employé, à une journée de son choix, telle journée ou partie de journée.

11.03 Tout employé appelé à comparaître en Cour comme témoin de faits dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ou à agir comme juré, qu'il soit choisi ou non lors de la sélection des jurés, doit en aviser la Commission dans les vingt-quatre (24) heures suivant son ou ses appels et il reçoit le salaire qu'il aurait normalement reçu pour chaque journée ou partie de journée pendant laquelle il aurait normalement travaillé, et devra remettre à la Commission les sommes perçues de la Cour, à l'exclusion des montants alloués pour le transport et les repas.

11.04 L'employé peut bénéficier d'un congé spécial sans solde 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'urgence nécessaire. La Commission se réserve le droit de contrôler les faits.

L'employé peut alors se servir de la banque de temps prévue au paragraphe 8.07 de la convention, s'il en a une.

11.05 L'employé régulier à temps partiel est éligible aux congés sociaux à la condition qu'il ait été préalablement cédulé pour travailler aux dates où surviennent les événements.

Le nombre de jours ouvrables garantis ne trouve pas application dans le cas de l'employé à temps partiel.

11.06 Droits parentaux

1- Congé de maternité

a) En cas de maternité, l'employée obtient sur demande un congé sans solde d'une durée maximale de vingt (20) semaines de calendrier qui lui permet de quitter temporairement son poste et lui donne droit, après la naissance de son enfant, de reprendre le poste qu'elle détenait.

L'employée doit faire parvenir sa demande par écrit au Directeur des Ressources humaines au moins quinze (15) jours ouvrables avant le début de son congé.

L'employée, au moins trente (30) jours avant l'expiration du congé prévu au 1er paragraphe, doit informer le Directeur des Ressources humaines par écrit de son intention de prolonger son congé sans solde pour une période additionnelle maximale de seize (16) semaines.

L'employée, pour des raisons reliées à la maternité et après entente avec le Directeur des Ressources humaines, peut demander une prolongation de son congé sans solde jusqu'à un maximum d'un (1) an, incluant les trente-six (36) semaines prévues précédemment.

b) Le congé est accordé aux conditions suivantes :

1. La répartition du congé de maternité avant et après l'accouchement appartient à l'employée et comprend le jour de l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la seizième (16e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement. Toutefois, sur recommandation de son médecin, confirmée par un certificat médical, l'employée peut quitter son poste en tout temps.

A partir de la sixième (6e) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, la Commission peut exiger par écrit de l'employée enceinte qui est encore au travail un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.

Si l'employée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, la Commission peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit motivé à cet effet.

2. Si l'employée ne peut reprendre son travail à l'expiration du délai de vingt (20) semaines, elle est tenue de soumettre un certificat médical en conséquence.
3. La Commission se réserve le droit de faire examiner l'employée par le médecin désigné par elle. Les honoraires de ce médecin sont à la charge de la Commission.

4. Pendant son congé maternité, l'employée demeure à l'emploi de la Commission.
 5. Un congé férié qui coïncide avec un congé maternité n'est pas payé.
 6. L'employée en congé de maternité voit sa protection d'assurance-vie et maladie maintenue pendant la période de congé prévue au paragraphe 11.06 a), premier alinéa et la Commission assume alors la totalité du coût.
- c) 1) L'employée qui a accumulé cinquante-deux (52) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage, est déclarée éligible à de telles prestations, a droit de recevoir, durant son congé de maternité, sous réserve du paragraphe c 5:

i) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité, versée par la Commission, égale à 95% de son salaire hebdomadaire de base;

ii) pour chacune des quinze (15) semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire, versée par la Commission, égale à la différence entre 95% de son salaire hebdomadaire de base et la prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit ou pourrait recevoir;

le total des prestations d'assurance-chômage, des prestations supplémentaires de chômage et de toute autre rémunération que pourrait recevoir l'employée ne devra, en aucun cas, dépasser 95% de son salaire hebdomadaire brut habituel.

iii) aux fins du présent paragraphe, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-chômage qu'une employée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison de remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-chômage.

- 2) L'employée exclue du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité.
- 3) On entend par salaire de base, le salaire régulier de l'employée sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.
- 4) L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par la Commission dans les deux (2) semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée à toutes les semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible dans le cas de l'employée éligible à l'assurance-chômage, que quinze (15) jours après l'obtention, par la Commission, d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-chômage.
- 5) L'allocation de congé de maternité versée par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon le paragraphe ci i).
- 6) L'employée en congé sans solde prévu au paragraphe 11.06 a) 3e et 4e alinéas qui désire maintenir sa protection d'assurance-vie et maladie peut le faire en assumant la totalité du coût.
- 7) Les dispositions contenues au présent article ne pourront entrer en vigueur que sur acceptation finale par la Commission d'Emploi et d'Immigration Canada (CEIC).

2- Congé de paternité

A l'occasion de la naissance d'un enfant, le jour de la naissance et, au choix de l'employé, le jour du baptême ou de la sortie de l'épouse de l'hôpital. Ces jours devront être des jours pendant lesquels l'employé aurait été présent au travail.

3- Congé pour adoption

L'employé qui adopte un enfant légalement a droit à un congé payé d'une durée de deux (2) jours ouvrables consécutifs. Ce congé doit se situer après la date de la prise en charge définitive de l'enfant.

ARTICLE XII - Régime de sécurité sociale

- 12.01 Les employés bénéficient d'un régime d'assurance-groupe (vie, maladie, salaire) dont les principales modalités sont décrites à l'annexe "B".
- 12.02 Comme condition du maintien de son emploi, tout employé ayant complété quatre-vingt-onze (91) jours de service continu et plus, à l'exception de l'employé temporaire, doit participer au régime de sécurité sociale.
- 12.03 Si des modifications sont apportées à l'annexe "B", celles-ci prennent effet lors de la mise en application de l'amendement du contrat d'assurance, ou lors de l'entrée en vigueur du nouveau contrat d'assurance. Cependant, l'appel d'offres ne peut être lancé plus tard que trente (30) jours après la date de la signature d'une convention collective ou d'une entente de principe pour toutes les unités de négociation accréditées auprès de la Commission.
- 12.04 Les principales modalités du régime d'assurance collective (vie, maladie, salaire) pour l'ensemble des employés de la Commission sont résumées ci-après. Les modalités détaillées du régime sont incluses au cahier des charges lors de l'appel d'offres. Le comité formé pour l'analyse des propositions et le choix de ou des assureurs demeure en vigueur et est composé de dix (10) membres répartis comme suit:
- a) Cinq (5) sont désignés par la Commission;
 - b) Deux (2) sont désignés par l'unité syndicale représentant les chauffeurs d'autobus et les pointeurs;
 - c) Un (1) est désigné par l'unité syndicale représentant les employés de garage;
 - d) Un (1) est désigné par l'unité syndicale représentant les employés de bureau;
 - e) Un (1) est désigné par les autres unités syndicales reconnues ou accréditées.
- 12.05 La Commission peut recourir à des soumissions publiques pour le choix de ou des assureurs.

Les assureurs doivent présenter leur soumission au Comité dans les quinze (15) jours de la publication de l'appel d'offres.

Dans les quinze (15) jours suivant l'ouverture des soumissions, le comité doit formuler son choix de ou des assureurs.

A avantages égaux, priorité est accordée aux assureurs de la région de Québec. Le choix est établi au vote majoritaire des membres du comité.

- 12.06 A défaut d'un tel choix par le comité, le différend est soumis à un arbitre. Cet arbitre doit être un actuaire "Fellow" membre de l'Institut Canadien des Actuaires. Le choix de l'arbitre est établi au vote majoritaire des membres du comité. Advenant l'impossibilité d'un tel choix, le comité s'adresse au Ministre des Affaires Municipales pour que ce dernier désigne l'arbitre qui doit être un actuaire "Fellow" membre de l'Institut Canadien des Actuaires. Si le Ministre ne donne pas suite dans les quinze (15) jours de la requête, le comité s'adresse au Ministre du Travail pour qu'il désigne l'arbitre qui doit être un actuaire "Fellow" membre de l'Institut Canadien des Actuaires. La décision de l'arbitre est finale et lie le comité. Elle est exécutoire dans les quatorze (14) jours de sa signification. L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours suivant la date de sa nomination.

La Commission, les syndicats et associations reconnus défrayent respectivement cinquante pour cent (50%) des frais et honoraires de l'arbitre.

- 12.07 Les employés invalides avant la mise en vigueur des amendements aux contrats d'assurance ou de la mise en vigueur des nouveaux contrats continuent de bénéficier des avantages prévus aux polices d'assurance qui les protègent selon les modalités prévues auxdits contrats et ce, jusqu'à la date de leur retour au travail à plein temps.

12.08 Jours de congé-maladie

- a) Tout employé ayant complété quatre-vingt-onze (91) jours de service continu a droit au 1er janvier de chaque année à un crédit de maladie de six (6) jours. L'employé embauché après le 1er janvier a droit lorsqu'il a complété quatre-vingt-onze (91) jours de service continu au nombre de jours de congé de maladie

calculé au prorata du nombre de mois travaillés durant l'année.

- b) Les crédits de maladie sont monnayables au 31 décembre s'ils n'ont pas été utilisés. Si, à la fin de l'année en cours, tel employé n'a utilisé aucun des six (6) jours de congé de maladie, il reçoit une autre compensation équivalente à deux (2) jours de travail. Le paiement des crédits de maladie est effectué sur la base d'une journée normale de travail correspondant à la fonction au taux régulier de l'année où les congés de maladie lui ont été crédités.
- c) L'employé en congé maladie reçoit le salaire qu'il aurait reçu s'il avait travaillé normalement. En aucun cas un employé ne peut bénéficier de plus de deux (2) jours de congé maladie consécutifs à la fois.

- 12.09 La Commission n'exige un certificat médical que pour les absences de trois (3) jours ouvrables ou plus.
- 12.10 Cependant, dans le cas d'abus et d'absences répétées d'un employé, la Commission peut exiger un certificat médical pour les absences plus courtes, après avoir avisé par écrit l'employé d'une telle obligation, avec copie au Syndicat. Cette obligation demeure en vigueur pour une période de six (6) mois et peut être étendue au besoin.
- 12.11 La Commission peut, en tout temps, exiger qu'un employé subisse un examen médical devant ses médecins. Dans le cas où, à la suite de cet examen médical, la Commission décide de ne plus permettre à un employé régulier 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 la Commission. Si après consultation entre le médecin de l'employé et les médecins de la Commission, il y a désaccord entre ces médecins quant aux anomalies constatées au cours de leurs examens respectifs par rapport au travail à accomplir, la partie qui se sent lésée a droit de demander l'arbitrage médical devant un arbitre-médecin choisi d'un commun accord par la Commission et le médecin de l'employé. A défaut d'entente, cet arbitre-médecin est nommé par le Ministre du Travail et sa décision est finale. Les honoraires de l'arbitre-médecin sont payés à parts égales par la Commission et le Syndicat.

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

12.13 Si la Commission demande à un employé de passer un examen médical, cet examen est cédulé pendant les heures de travail, et ce, sans perte de salaire.

12.14 Dispositions applicables à l'employé à temps partiel

a) Comme condition du maintien de son emploi, tout employé ayant complété l'équivalent de soixante-cinq (65) jours de travail, doit participer au régime de sécurité sociale.

b) Régime d'assurance collective

1) Semaine régulière de 20 heures et plus

Assurance-vie et salaire

L'employé à temps partiel est éligible à l'assurance-vie et à l'assurance-salaire au prorata de la durée de sa semaine régulière de travail, telle que définie au paragraphe 7.02 de la convention, par rapport à la durée de la semaine de travail prévue au titre de fonction.

Assurance-maladie

Les dispositions prévues à l'annexe "B" de la convention collective s'appliquent intégralement.

2) Semaine régulière inférieure à 20 heures

L'employé à temps partiel dont la semaine régulière de travail est inférieure à vingt (20) heures reçoit, pour tenir lieu des bénéfices du régime d'assurance collective, un montant forfaitaire égal à 4,2% du salaire de base, versé sur chaque paie régulière.

c) Jours de congé - maladie

L'employé à temps partiel ayant complété au 1er janvier l'équivalent de soixante-cinq (65) jours de tra-

vail a droit à un crédit de maladie calculé selon la formule ci-après décrite:

$$6 \text{ jours} \times \frac{\text{nombre d'heures hebdomadaires garanties}}{\text{nombre d'heures hebdomadaires régulières}} \\ \text{au titre de fonction}$$

- d) L'employé à temps partiel, au service de la Commission au 1er janvier d'une année qui complète l'équivalent de soixante-cinq (65) jours de travail à l'intérieur de la même année civile, est éligible au crédit de congé de maladie selon les mêmes modalités que celles indiquées au paragraphe c).
- e) L'employé à temps partiel embauché après le 1er janvier d'une année et qui complète l'équivalent de soixante-cinq (65) jours de travail à l'intérieur de la même année civile, est éligible au crédit de congé de maladie selon la formule ci-après décrite:

$$(6 \text{ jours} \times \frac{\text{nb d'heures hebdomadaires garanties}}{\text{nb d'heures hebdomadaires régulières}}) \times \\ \text{au titre de fonction}$$

$$\frac{(\text{nombre de mois de service})}{12}$$

- f) Dans le calcul effectué aux paragraphes c) et e) du présent alinéa, le chiffre obtenu est multiplié par le nombre d'heures quotidiennes de travail prévu au titre de fonction.
- g) Le paiement des congés de maladie est effectué sur la base d'une journée complète de travail, selon la semaine régulière de travail de l'employé à temps partiel.
- h) Dans le cas du passage d'un employé d'un poste à temps partiel vers un poste à temps complet et l'inverse, le crédit de congé-maladie est calculé au prorata du temps travaillé à temps partiel et à temps complet.

Cependant, les jours de maladie utilisés par un employé à temps complet qui devient un employé à temps partiel, ne peuvent être récupérés par la Commission.

**ARTICLE XIII - Régime supplémentaire de rentes
(Fonds de pension)**

- 13.01 Le régime supplémentaire de rentes, tel qu'établi par le règlement no 18 et ses amendements, est connu sous le nom "Régime de rentes des employés de la Commission de transport de la Communauté urbaine de Québec" et continue de s'appliquer.
- 13.02 Les employés actuels et les employés futurs sont obligés d'adhérer au régime lorsqu'ils deviennent admissibles comme condition du maintien de leur emploi.
- 13.03 La Commission remet à l'employé couvert par la convention, lors de son départ pour sa retraite, un boni de mise à la retraite égal à 20,00\$ par année de service travaillée. Pour les fins du paragraphe, une année est créditée si l'employé complète six (6) mois de service au cours d'une telle année.
- 13.04 Les prestations aux membres prévues par les anciens régimes sont payables selon les dispositions desdits régimes et conformément à la Loi des Régimes Supplémentaires de Rentes.
- 13.05 Toutes les contributions versées par les compagnies acquises par la Commission à des régimes supplémentaires de rentes avant le 1er janvier 1966 seront versées à l'employé à son départ s'il n'opte pas pour la pension suivant les termes et conditions des polices en vigueur.
- 13.06 De plus, toutes les contributions versées par les compagnies acquises par la Commission à des régimes supplémentaires de rentes depuis le 1er janvier 1966 jusqu'à la date de la mise en vigueur du présent régime seront versées à l'employé à son départ s'il n'opte pas pour la pension suivant les termes et conditions des polices en vigueur, le tout conformément à la loi des régimes supplémentaires de rentes.

ARTICLE XIV - Accidents de travail

- 14.01 Dans le cas d'accidents de travail ou de maladies industrielles subies à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions, l'employé reçoit de l'employeur l'indemnité payable par la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail et, de plus, l'employeur paie également la

différence entre les prestations de la Commission de Santé et Sécurité au Travail et quatre-vingt-dix pour cent (90%) de son salaire brut, sans jamais toutefois, dépasser cent pour cent (100%) de son salaire net.

Toutefois, l'employé doit autoriser la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail à émettre le chèque au nom de la Commission.

La Commission remet annuellement un rapport détaillé de la partie non imposable relativement au bénéficiaire d'indemnité des Accidents de Travail et ceci, pour fins d'impôt.

La Commission paie à tout employé accidenté au travail le salaire perdu au cours de la journée où l'accident est survenu et celui où il doit s'absenter pour recevoir des soins médicaux. Si l'accident survient après 15h30 et que l'employé doit se rendre soit chez le médecin, soit à l'hôpital, pour recevoir des soins médicaux, il peut s'absenter du travail le lendemain sans perte de salaire.

ARTICLE XV - Abolition de postes

15.01 Lorsque la Commission abolit un poste dans l'unité de négociation, le titulaire du poste aboli doit être placé dans un autre poste régi par la convention. L'employé conserve le salaire et les droits qu'il avait à son ancien poste, à moins que son nouveau poste ne commande un salaire et autres droits supérieurs.

Dans le cas où le passage de l'employé au nouveau poste constituerait une promotion, la Commission procède selon les paragraphes 21.06 et suivants.

Si l'employé dont le poste a été aboli n'obtient pas le nouveau poste selon les paragraphes 21.06 et suivants, il est alors placé dans un poste équivalent ou inférieur.

Toutefois, avant de procéder à l'abolition du poste et de préférence au moins un (1) mois à l'avance, le cas de l'employé concerné est soumis au comité de relations de travail, qui se réunit dans le plus bref délai afin d'étudier le cas.

15.02 Par "Abolition d'un poste", il faut entendre la disparition du poste auquel une personne est affectée et non pas uniquement une modification dans les tâches exécutées.

tées ou les charges remplies par cette personne à l'intérieur de son poste.

ARTICLE XVI - Améliorations techniques ou technologiques

16.01 Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de la Commission ou dans les procédés et lieux de travail, la Commission doit, de concert avec le Syndicat tout mettre en oeuvre afin de permettre à l'employé affecté de s'adapter aux dites améliorations, modifications ou transformations.

Si, à la demande de la Commission, l'employé est appelé à suivre des cours dans le cadre du paragraphe précédent, les dispositions de l'article XX s'appliquent.

La Commission s'engage à faire parvenir au Syndicat, dès son entrée en vigueur, tout règlement pouvant affecter les employés régis par la convention et toute modification à celui-ci.

16.02 Par conséquent, aucun employé n'est congédié ou mis à pied, ni ne subit de baisse de salaire ni de classe par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques ou de transformations ou de modifications quelconques dans la structure ou dans le système administratif de la Commission ainsi que dans les procédés et lieux de travail.

ARTICLE XVII - Travail à forfait

17.01 Dans des cas particuliers ou pour des travaux spécifiques, la Commission peut faire exécuter du travail à forfait, l'exécution de tel travail ne devant cependant pas avoir pour effet de priver un employé de quelque droit qu'il possède en vertu de cette convention, ni causer de licenciement ou mise à pied d'un employé.

ARTICLE XVIII - Paie

18.01 La semaine ou période de paie est du samedi d'une semaine au vendredi de la semaine suivante.

18.02 La paie est distribuée le mercredi de chaque semaine durant les heures de travail.

18.03 Si le jour de la paie tombe un jour de fête chômé ou un jour où les banques sont fermées, les employés sont payés la veille.

18.04 Sur demande de l'employé absent pour maladie, la Commission met sa paie à la poste, au plus tard le mercredi.

La Commission s'engage à fournir à l'employé absent du travail pour cause d'accident ou de maladie toutes les formules nécessaires aux fins de réclamations.

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

- a) nom et prénom de l'employé;
- b) date et période de paie;
- c) salaire pour les heures normales de travail;
- d) salaire pour le temps supplémentaire;
- e) détail des déductions;
- f) paie nette;
- g) s'il y a lieu, le numéro matricule de l'employé.

La Commission inscrit sur les T-4 et TP-4 le total des cotisations syndicales versées par un employé au cours d'une année civile.

18.06 Si un employé ne reçoit pas sa paie au complet par suite d'erreur de la Commission, celle-ci s'engage à rectifier monétairement cette erreur, le jour même au lieu même du travail de l'employé si telle erreur dépasse quinze dollars (15,00\$), et, dans les autres cas, la correction est faite sur la paie subséquente.

ARTICLE XIX - Salaires

19.01 Un employé a droit, selon sa fonction et sa situation dans l'échelle de salaire, à la rémunération prévue à l'annexe "D".

19.02 a) L'employé a droit à l'avancement d'échelon d'année en année à la condition qu'il n'ait pas atteint l'échelon maximal de sa classe ou que le supérieur immédiat n'ait fait une évaluation défavorable. Dans le cas où la Commission refuse l'avancement d'échelon, suite à une évaluation défavorable du supérieur, l'employé concerné doit être informé, par écrit, quinze (15)

jours avant la date à laquelle il avait normalement droit à son avancement d'échelon. Copie de cet avis est transmise au Syndicat.

L'employé peut alors recourir à la procédure de grief et d'arbitrage pour contester la décision de la Commission de ne pas accorder l'avancement d'échelon.

L'avancement d'échelon est accordé à la date où les augmentations générales prennent effet pour les employés en place au 1er janvier 1979.

Les employés embauchés après le 1er janvier 1979 ou promus après cette date, voient leur avancement d'échelon accordé à la date anniversaire d'embauchage ou de promotion.

Nonobstant les deux alinéas précédents, à compter de la date de la signature de la convention, l'employé promu verra son avancement d'échelon lui être accordé à la date anniversaire d'embauchage ou à la date anniversaire de sa dernière promotion, s'il y a lieu.

- b) L'employé à temps partiel a droit à l'avancement d'échelon lorsqu'il a complété l'équivalent, en terme d'heures de travail, d'une année de service prévue à son titre de fonction.

19.03 Changements temporaires de fonction

- a) Lorsqu'un employé remplit temporairement, à la demande de la Commission, un poste temporairement dépourvu par suite de l'absence d'un employé qui doit éventuellement revenir à son poste, sauf dans le cas des vacances annuelles et qu'il s'agit d'un poste d'une fonction supérieure à celui qu'occupe ledit employé, l'employé remplaçant, après cinq (5) jours ouvrables de remplacement continu, reçoit une augmentation calculée selon les modalités prévues au paragraphe 19.04 et ce, rétroactivement à la première journée de son remplacement.

Le poste est offert à l'employé ayant le plus d'ancienneté dans une fonction à l'intérieur de la première unité administrative à laquelle se rattache cette fonction, pourvu qu'il soit apte à accomplir les exigences de la tâche.

Si, après la période de cinq (5) jours, l'employé remplaçant s'absente, il ne bénéficie pas des condi-

tions du présent paragraphe pour la durée de ses absences.

- b) Lors de son retour à son poste habituel l'employé reçoit le traitement qu'il aurait reçu s'il y était demeuré.
- c) Lorsque l'employé remplit temporairement, à la demande de la Commission, une fonction supérieure, non régie par la convention, il voit son salaire majoré de huit pour cent (8%) pour la durée de la période de remplacement.

19.04 L'employé promu à un poste supérieur, reçoit à la date de sa promotion le salaire prévu à l'échelon immédiatement supérieur au salaire qu'il touche avant sa promotion, avec une augmentation minimale au moins égale à la différence entre les deux (2) premiers échelons de sa nouvelle classe.

19.05 Dans les cas d'un départ volontaire, de congédiement, de décès ou de retraite, la procédure ci-après énumérée s'applique :

- a) Lorsqu'un employé quitte le service de la Commission, celle-ci lui remet le salaire qui lui est dû dans les douze (12) jours à partir de la fin de la période de paie au cours de laquelle il quitte l'emploi; de son côté, l'employé, dans le même délai, doit remettre à la Commission tous les biens, documents et effets appartenant à celle-ci;

En cas de décès, son salaire est remis à la succession qui, en retour, doit remettre à la Commission tous les biens, documents et effets appartenant à celle-ci.

- b) La Commission doit remettre, sur demande à tel employé un certificat indiquant le temps pendant lequel il a été à son emploi et les postes qu'il a occupés.
- c) La Commission doit remettre à l'employé, sur réception, les sommes prévues à la convention.

19.06 L'employé travaillant sur un horaire particulier, ainsi que le préposé à la navette (horaire fixe), reçoivent une prime de cinquante cents (0,50\$) l'heure pour chaque heure effectivement travaillée.

Cette prime n'est pas intégrée au taux régulier pour fins de calcul de temps supplémentaire.

- 19.07 Tout employé qui, à cause de sa cédule de travail, est appelé à travailler le dimanche, reçoit une prime de vingt-cinq pour cent (25%) du salaire horaire en plus de son taux régulier.

Cette prime est intégrée au taux régulier pour fins de calcul de temps supplémentaire.

Cependant, si un dimanche coïncide avec un jour de congé chômé, seule la prime la plus élevée s'applique.

- 19.08 Le préposé à la navette, horaire fixe ou variable, a droit, pour tenir lieu de pause café, lorsque présent au travail, à une gratification de vingt (20) minutes par jour de travail tel que défini à l'article VII. Telle gratification est en tout temps calculée au taux régulier et payable une fois la semaine.

ARTICLE XX - Cours de perfectionnement

- 20.01 La Commission s'engage à défrayer les frais de scolarité pour un cours suivi par un employé dans le but d'acquérir des connaissances supplémentaires en rapport avec ses fonctions si tel cours est suivi à la demande de la Commission.
- 20.02 a) Si un employé désire suivre un cours dans le but de se perfectionner dans les connaissances nécessaires à son emploi, il en fait la demande à son supérieur immédiat et si la Commission y consent, elle s'engage à défrayer les frais de scolarité dès que l'employé a terminé son cours avec succès.
- b) De plus, si des périodes de cours coïncident avec ses heures régulières de travail, la Commission peut lui accorder un congé avec solde.
- 20.03 Les frais de scolarité comprennent le coût de la demande d'admission, les frais d'inscription, les frais de scolarité ainsi que le coût des volumes obligatoires.
- 20.04 Lorsque la Commission accepte qu'un employé, à la demande de ce dernier, suive un cours, cet employé est soumis aux conditions suivantes:

- a) l'employé rembourse la totalité des frais de scolarité s'il demeure à l'emploi de la Commission pour moins d'un (1) an après avoir terminé un cours;
- b) l'employé rembourse cinquante pour cent (50%) des frais de scolarité s'il demeure à l'emploi de la Commission pour moins de deux (2) ans après avoir terminé un cours.

ARTICLE XXI - Ancienneté

21.01 L'ancienneté signifie et comprend la durée totale, en années, en mois et en jours de service pour la Commission.

Pour les employés embauchés à partir de la date de signature de la convention, seule l'ancienneté cumulée à l'intérieur de l'unité de négociation sera considérée pour fins de choix de vacances, mouvement de personnel et distribution du temps supplémentaire.

21.02 La liste d'ancienneté apparaît à l'annexe "I" de la convention.

La Commission met cette liste à jour tous les ans au 1er janvier et l'affiche sur les lieux de travail; copie de cette liste est transmise au Syndicat au cours du mois de janvier.

En cas d'erreur, l'employé en demande la correction dans un délai de trente (30) jours de l'affichage. Tout changement de date inscrit par la suite est communiqué par écrit à l'employé concerné et au Syndicat.

L'employé à temps partiel cumule de l'ancienneté proportionnellement au nombre d'heures de travail effectuées par rapport à la durée normale de la semaine de travail prévue à son titre de fonction, à l'exclusion des heures supplémentaires.

L'ancienneté de l'employé à temps partiel est calculée en jours de travail en fonction de ses heures travaillées par rapport à la durée normale de la semaine de travail prévue à son titre de fonction à l'exclusion des heures supplémentaires.

Chaque fois qu'il y a lieu d'établir une comparaison entre l'ancienneté d'un employé à temps complet et celle d'un employé à temps partiel, les jours de travail de ce

dernier sont convertis en années et en jours de calendrier selon la formule suivante: chaque jour de travail équivaut à 1/260 d'année d'ancienneté.

L'employé à temps partiel promu ou muté sur un autre poste à temps partiel en vertu d'un affichage bénéficie d'une période d'essai d'au plus l'équivalent de cent vingt (120) jours de travail. Après ce délai, la Commission se doit de confirmer l'employé à son nouveau poste ou de le retourner à son ancien poste. D'autre part, durant la période d'essai, l'employé peut, s'il le désire, retourner à son ancien poste.

Les dispositions du paragraphe 21.13 de la convention collective s'applique à l'employé à temps partiel, au prorata de sa semaine régulière de travail, telle que définie au paragraphe 7.02 de la convention.

21.03 L'ancienneté est reconnue dès que l'employé a complété sa période de probation et elle est alors rétroactive au premier jour d'emploi.

21.04 L'employé perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:

- a) départ volontaire;
- b) congédiement pour cause;
- c) à l'épuisement de l'allocation prévue au paragraphe 22.01

21.05 Dans le cas de déplacement de main-d'oeuvre tel que promotion, mutation ou rétrogradation, il est convenu que l'ancienneté prévaut parmi les employés qualifiés et capables d'exécuter le travail concerné.

En cas d'arbitrage, le fardeau de la preuve de l'incapacité de l'employé à remplir les exigences normales de l'emploi, incombe à la Commission.

21.06 Dans le cas d'un poste vacant à une fonction assujettie à l'unité de négociation que la Commission décide de combler, la Commission s'engage à afficher pendant dix (10) jours ouvrables ce poste ou cette fonction, de même que de transmettre copie de tel affichage aux employés en vacances, en congé de maladie, en congé de maternité et en congé sans solde, à l'adresse de leur dernière résidence connue, afin de permettre aux intéressés de soumettre leur candidature. Une copie de l'affichage est également transmise au Syndicat.

La Commission s'engage à informer le Syndicat de son intention de ne pas combler le poste dans les trente (30) jours après que le poste soit devenu vacant.

Si le Syndicat est d'avis que la décision de la Commission de ne pas combler le poste vacant est mal fondée, il peut avoir recours à la procédure de griefs et d'arbitrage, en soumettant par écrit le grief directement à la troisième étape prévue au paragraphe 30.05.

Après l'affichage, la Commission fait parvenir au Syndicat le nom des employés qui ont posé leur candidature.

Dans les trente (30) jours de la fin de l'affichage, la Commission informe chaque candidat, par écrit, avec copie au Syndicat, de l'acceptation ou du refus de sa candidature.

Pour les fins d'affichage, un poste nouvellement créé est considéré comme vacant.

21.07 La Commission choisit parmi les employés ayant soumis leur candidature celui qui a le plus d'ancienneté pourvu qu'il possède les qualifications requises et puisse répondre aux exigences normales du poste, et ce dans les trente (30) jours qui suivent la fin de la période d'affichage.

L'employé choisi après l'expiration du délai ci-haut mentionné, reçoit pour les heures normales de travail le taux horaire régulier prévu à son nouveau poste, rétroactivement à la date d'expiration du délai.

21.08 Nonobstant toute disposition contraire à cet effet, un poste vacant peut être comblé sans nécessité d'affichage.

Dans ce cas, la Commission considère dans l'ordre les catégories d'employés suivantes, sous réserve que l'employé satisfasse aux exigences du poste:

a) l'employé visé au paragraphe 22.01, après discussion au comité de relations de travail;

b) l'employé en surnombre;

21.09 L'affichage d'un poste vacant doit faire mention:

a) du titre de fonction

- b) de la description de tâches
- c) des qualifications requises
- d) de la classification et du salaire
- e) de l'horaire de travail
- f) du service concerné.

Les qualifications requises doivent être pertinentes et en relation avec la nature des tâches à effectuer.

Lorsque la Commission décide de combler un poste régulier à temps complet devenu vacant, elle ne peut combler ledit poste par des employés à temps partiel pour son équivalent en termes d'heures de travail ou par des employés à temps partiel dont les horaires de travail combinés correspondent à l'horaire de travail du poste régulier à temps complet devenu vacant.

La création de postes réguliers à temps partiel ne doit pas avoir pour effet d'empêcher la création d'un poste régulier à temps complet, sauf si les horaires de travail combinés sont incompatibles avec les dispositions des paragraphes 7.01 et 7.02 ou ne permettent pas de répondre adéquatement aux besoins du service.

Si un poste régulier à temps partiel avec titulaire est transformé en un poste régulier à temps complet, la procédure prévue au présent article s'applique.

Dans l'éventualité où le titulaire du poste transformé a le statut d'employé régulier et obtient ledit poste, cet employé n'est pas soumis à une période d'essai.

Dans l'éventualité où le titulaire du poste transformé n'obtient pas le poste, il est immédiatement placé sur la liste des employés temporaires et est considéré comme détenant alors le plus d'ancienneté.

Les conditions de travail de cet employé sont celles s'appliquant aux employés temporaires.

Pour les seules fins d'application sur un poste régulier, l'employé est considéré comme ayant conservé son statut d'employé régulier.

21.10

L'employé promu ou muté en vertu d'un affichage bénéficie d'une période d'essai d'au plus six (6) mois. Après ce délai, la Commission se doit de confirmer l'employé à son nouveau poste ou de le retourner à son ancien poste. D'autre part, durant la période d'essai, l'employé peut, s'il le désire, retourner à son ancien poste.

L'employé qui accède à un poste à l'intérieur d'une autre unité d'accréditation bénéficie des mêmes dispositions.

- 21.11 Dans tous les cas où la Commission détermine qu'un ou des examens sont nécessaires aux fins d'accèsion à un poste, ce ou ces examen(s) est (sont) subi(s) sans perte de salaire pour les candidats et le résultat est remis à chaque employé.
- 21.12 a) 1. Sous réserve de l'alinéa 2 du présent paragraphe, l'employé qui est absent pour cause de maladie pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois est assujetti à toutes les dispositions de la convention.
2. Seul l'employé qui a travaillé au cours d'une année peut bénéficier des avantages prévus aux articles IX, X et au paragraphe 12.08.
- b) Dans les cas d'absence pour cause de maladie, d'une durée de plus de vingt-quatre (24) mois, l'employé est considéré à l'emploi de la Commission pour les fins des articles suivants seulement :
- l'ancienneté;
 - le fonds de pension;
 - l'assurance-vie;
 - l'assurance-salaire;
 - l'assurance-maladie;
 - l'allocation pour incapacité occupationnelle.

ARTICLE XXII - Allocation pour incapacité occupationnelle

- 22.01 a) Le terme "incapacité occupationnelle" utilisé dans le présent article signifie un état d'un employé qui n'est plus apte à remplir les fonctions pour lesquelles il a été embauché en raison d'incapacité physique.

Un tel employé est protégé par le régime d'assurance-salaire prévu à l'annexe "B". A l'épuisement des bénéfices d'assurance-salaire il est par la suite protégé par le régime d'incapacité occupationnelle. Lorsqu'il atteint 65 ans, l'employé ne peut réclamer aucun bénéfice.

b) Tout employé qui n'est plus apte à remplir les fonctions pour lesquelles il a été embauché à la Commission pour cause d'incapacité occupationnelle, a droit, une fois, à une allocation d'une durée de trente-six (36) mois payable à 60% du salaire hebdomadaire prévu à 19.01. Le paiement de cette allocation débute à l'épuisement de ses bénéfices d'assurance-salaire ou s'il s'agit d'un cas où la Loi des Accidents du Travail s'applique, à la fin de la période d'incapacité totale temporaire.

22.02 a) La Commission peut offrir de relocaliser un employé victime d'une incapacité occupationnelle dans un autre poste qu'il peut remplir. Si cet employé bénéficie du régime prévu à l'annexe "B", le poste offert comporte au moins le salaire équivalent aux prestations prévues à ce régime. Si l'employé ne bénéficie plus de l'assurance-salaire ou s'il retire l'allocation de l'incapacité occupationnelle, le poste offert ne peut comporter un salaire inférieur aux prestations prévues à 22.01 b).

b) Si la Commission offre de relocaliser un employé qui retire de l'allocation pour incapacité occupationnelle sur un autre poste qu'il peut remplir et s'il refuse le poste sans raison valable, la Commission peut mettre fin au paiement de cette prestation.

c) Les prestations prévues à 22.01 b) sont payables à condition que l'employé ne détienne pas un poste rémunéré à plein temps, sous réserve toutefois des dispositions de la police d'assurance relative à la réhabilitation.

22.03 Un employé qui reçoit une allocation mentionnée au présent article ne cumule pas de vacances et ne bénéficie pas des avantages prévus aux articles IX, X et au paragraphe 12.08.

22.04 Si un employé quitte l'unité de négociation afin d'occuper un poste suivant les dispositions du paragraphe 22.02 et qu'un tel employé n'a pas bénéficié ou n'a bénéficié qu'en partie de l'allocation prévue au paragraphe 22.01, il est entendu que, quelle que soit la durée de son absence en dehors de l'unité de négociation, cet employé a droit, selon le cas, à la totalité de l'allocation ou au résidu de telle allocation qu'il n'a pas épuisé, sauf si cet employé fait alors partie d'une autre unité de négociation et que sa convention collective

ou son contrat collectif de travail prévoit un régime semblable à celui du paragraphe 22.01.

- 22.05 Les dispositions prévues au présent article s'appliquent à l'employé à temps partiel au prorata de sa semaine régulière de travail, telle que définie au paragraphe 7.02.

ARTICLE XXIII - Comité de relations de travail

- 23.01 Le comité de relations de travail composé de trois (3) représentants du Syndicat et de trois (3) représentants de la Commission, a pour objet de discuter toute question qu'une partie soumet à l'autre partie.
- 23.02 a) Sauf en cas d'urgence ou d'absolue nécessité, le comité se réunit tous les mois, de préférence le 1er jeudi de chaque mois, afin de discuter tous les problèmes relatifs à la convention ou tout autre sujet qui lui est soumis par l'une ou l'autre des parties.
- b) Les parties doivent se communiquer deux (2) jours à l'avance les questions qu'elles désirent inscrire à l'ordre du jour.
- 23.03 Toutes décisions du comité sont faites par écrit et communiquées dans les dix (10) jours ouvrables aux parties pour approbation.

ARTICLE XXIV - Droits acquis

- 24.01 A moins d'une stipulation expresse ou contraire dans la convention, les salariés conservent tous les privilèges, avantages et droits acquis suivants:
1. Tout employé a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune par journée de travail. Ces périodes de repos doivent être prises le plus près possible du milieu de la demi-journée de travail, selon les exigences du service et sont comprises dans les heures régulières de travail.
 2. La Commission convient de remettre une montre "Omega" ou une montre de qualité équivalente, à l'employé ayant atteint sa vingt-cinquième (25e) année de service et ce, au cours de son année d'anniversaire.

ARTICLE XXV - Droit de participation aux affaires publiques

25.01 La Commission reconnaît à l'employé l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux qui sont reconnus à l'ensemble des citoyens de ce pays.

25.02 Sur demande écrite, un employé obtient de la Commission un congé sans solde afin de se porter candidat à toute élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire. Ce congé ne peut débuter plus de trente (30) jours avant la date de l'élection. Le candidat défait à une élection fédérale ou provinciale et le candidat élu ou non à une élection municipale ou scolaire doit reprendre son poste dans les sept (7) jours suivant la date de la votation.

Pendant son absence sans solde, l'employé conserve les droits et privilèges prévus à la convention sous réserve des dispositions à ce contraire.

L'employé qui désire bénéficier des dispositions des articles XII et XIII de la convention doit acquitter la totalité des contributions avant son départ ou par paiements raisonnables après entente entre les parties.

25.03 L'employé élu à l'Assemblée Nationale ou à la Chambre des Communes peut reprendre son poste ou un poste équivalent avec tous les droits et privilèges acquis à son départ, après avoir donné un préavis de trente (30) jours à cet effet à la Commission et ce, dans les trente (30) jours suivant l'expiration de son mandat.

Pendant sa période d'absence, l'employé ne reçoit aucune rémunération ou bénéfices prévus à la convention.

L'employé élu à un conseil municipal ou à une commission scolaire conserve son poste au sein de la Commission, à moins d'incompatibilité avec son nouveau poste.

ARTICLE XXVI - Santé et sécurité

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

26.02 Les deux (2) 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.

- 26.03 A cet effet, les parties s'entendent pour porter toute question relative à la sécurité et à la santé au comité de relations de travail.
- 26.04 Un représentant du comité de relations de travail peut se libérer, sans perte de salaire, après en avoir avisé le Directeur des Ressources humaines ou son représentant, pour s'occuper des questions de santé et sécurité au travail.

ARTICLE XXVII - Cas de force majeure

- 27.01 Dans le cas d'intempéries rendant impossible la circulation des autobus de la Commission à l'intérieur de son territoire et empêchant ainsi certains employés de se rendre au travail, la Commission paie à ces employés le salaire régulier auquel ils auraient eu droit s'ils avaient travaillé, à la condition qu'ils se rapportent dans l'heure qui suit la mise en circulation des autobus de la Commission.

- 27.02 Les employés qui ne peuvent ainsi se rendre à leur travail doivent demeurer à la disposition de la Commission pendant tout le temps pour lequel ils sont rémunérés.

Dans le cas où la Commission estime nécessaire d'aller chercher des employés empêchés de se rendre au travail dans les circonstances dont il s'agit au paragraphe précédent, elle s'engage à prévoir leur transport de retour après leur journée de travail, si les autobus de la Commission n'ont pas été alors remis en circulation.

- 27.03 Arrêt des opérations

Si des opérations de la Commission sont arrêtées temporairement pour toute cause ne dépendant pas de sa volonté ou décision, tel que le cas de force majeure, cas fortuit (Act of God), sinistre, grève chez des tiers ou lorsque le travail dans les bureaux est arrêté ou doit arrêter à l'occasion de grève ou arrêt de travail touchant d'autres unités de négociation à l'intérieur de la Commission, l'article touchant la garantie de travail ou l'article des salaires de la convention cesse d'être en vigueur pendant la durée de tels arrêts de service. Dans un tel cas, l'employé peut bénéficier de ses vacances annuelles.

Dans le cas où la Commission effectue des mises à pied en vertu de l'alinéa précédent, la Commission doit procéder par ancienneté par titre de fonction. L'employé peut alors bénéficier de ses vacances annuelles. Le rappel au travail se fait dans l'ordre inverse de la mise à pied.

ARTICLE XXVIII - Divers

28.01 Laissez-passer

La Commission accorde à tout employé régulier, en probation et aux retraités, un laissez passer afin de voyager gratuitement dans ses autobus.

28.02 Boni de prudence

a) Au mois de décembre de chaque année, la Commission convient de remettre par chèque séparé au préposé à la navette, au commissionnaire, au technicien en transport, un boni de prudence calculé selon les modalités ci-après déterminées :

1) L'année de référence s'étend du 1er décembre d'une année au 30 novembre de l'année suivante.

2) L'année de référence est divisée en trois (3) périodes, à savoir :

- du 1er décembre au 31 mars
- du 1er avril au 31 juillet
- du 1er août au 30 novembre.

3) Après chaque période sans accident évitable, l'employé qui a travaillé, a droit à un boni de dix dollars (10,00\$).

4) L'employé qui a travaillé à chaque période, a droit à un boni annuel additionnel de cinquante dollars (50,00\$) pour une deuxième (2e) année de référence consécutive sans accident évitable, et soixante-quinze dollars (75,00\$) pour une troisième (3e) année de référence consécutive sans accident évitable.

5) Pour chaque année de référence subséquente, l'employé qui a travaillé à chaque période conserve le droit au boni annuel de soixante-quinze dollars

(75,00\$) et ce montant lui est versé dans la mesure où l'employé n'a fait aucun accident évitable au cours de l'année de référence.

b) L'employé à temps partiel éligible au boni de prudence aura droit au boni, proportionnellement au nombre d'heures de travail effectuées par rapport à la durée normale de la semaine de travail prévue à son titre de fonction.

28.03 Le 1er décembre 1976 constitue le point de départ pour la compilation des mois sans accident de véhicule.

L'employé qui part à la retraite a droit au boni au prorata du temps travaillé, au moment de son départ.

28.04 Dans l'éventualité où la Commission crée ou modifie une fonction requérant de son titulaire l'utilisation d'un véhicule de la Commission sur une base régulière, elle s'engage à faire bénéficier l'employé des dispositions des paragraphes 28.02 et 28.09.

28.05 L'employé qui, après autorisation écrite de son supérieur immédiat ou son représentant, utilise son véhicule-automobile personnel dans l'exercice de ses fonctions, bénéficie de l'allocation prévue à l'annexe "A".

28.06 Pour les travaux exécutés hors des établissements de la Commission, avec l'autorisation du Directeur du service, la Commission rembourse les frais de transport, de logement et de repas aux employés concernés, en conformité avec les dispositions de l'annexe "A".

28.07 La Commission maintient des endroits de stationnement sur ses terrains et l'employé peut stationner son véhicule à l'endroit désigné par la Commission, et ce gratuitement.

28.08 L'employé qui désire prendre un congé sans solde pour un motif jugé valable par la Commission, doit obtenir la permission de s'absenter sans rémunération pour une période définie.

Cette demande est faite par écrit au Directeur des Ressources humaines et ce dernier informe l'employé par écrit de sa réponse, dans un délai raisonnable, avec copie au Syndicat.

L'employé qui désire bénéficier des dispositions des articles XII et XIII de la convention, doit acquitter la

totalité des contributions avant son départ ou par paiements raisonnables après entente entre les parties.

- 28.09 La Commission défraye le coût du permis de conduire au préposé à la navette, au commissionnaire et au technicien en transport. Cependant, la Commission ne rembourse pas les contributions au régime de l'assurance-automobile ou toute autre forme de contribution éventuelle. Un employé ne peut cependant conduire un véhicule de la Commission avant d'avoir exhibé son permis de conduire au représentant autorisé de la direction du Transport.

Lorsque le permis de conduire d'un employé est suspendu à la suite d'une infraction, celui-ci peut reprendre le travail avec tous ses droits et privilèges à condition d'avoir exhibé son permis de conduire en bonne et due forme au représentant autorisé de la direction du Transport.

Aucun employé ne subit de préjudice à cause du retard apporté à l'émission du permis de conduire par la Régie de l'Assurance-automobile à la condition qu'il en avertisse un représentant du département de la formation et de la sécurité routière de la direction du Transport sept (7) jours avant l'échéance de son permis de conduire et qu'il ait fait diligence en vue de son renouvellement.

- 28.10 Un employé auteur ou témoin d'un accident impliquant un véhicule de la Commission, doit dans les plus brefs délais, compléter un rapport d'accident.

Si l'employé est obligé par la suite de rencontrer un représentant de la Commission attitré aux réclamations et assurances en dehors de ses heures régulières de travail, il reçoit alors une allocation de 4,00\$.

- 28.11 Salle de repos

La Commission convient de maintenir à la disposition des employés de bureau, une salle de repos, au centre d'opérations.

- 28.12 La pratique actuelle en matière de vêtements de travail est maintenue pour:

Technicien-graphiste: un (1) sarrau, renouvelable au besoin et sur remise de la pièce usée

Technicien en transport:

- 1 ciré
 - 1 paire de couvre-chaussures printemps/automne
- Ces articles sont renouvelables au besoin et sur remise des pièces usées.

Commissionnaire:

- un (1) veston
- une (1) veste avec manches longues
- deux (2) pantalons dont un (1) d'été sur demande; position des poches au choix de l'employé
- cinq (5) chemises de première qualité, manches courtes sur demande
- deux (2) cravates

Ces articles sont renouvelables le 1er juillet de chaque année.

- un (1) trench coat "avec doublure détachable" ou un (1) coupe-vent
- un (1) paletot d'hiver ou un (1) coupe-vent
- une casquette
- un casque d'hiver

Ces articles sont renouvelables au besoin et sur remise des pièces usées.

Hôtesse, préposée au kiosque d'information:

- un (1) veston
- deux (2) jupes
- cinq (5) blouses.

Ces articles sont renouvelables au besoin et sur remise des pièces usées.

Préposé à la navette:

- deux (2) pantalons et 5 chemises, manches courtes sur demande, renouvelables le 1er juillet de chaque année.
- un (1) coupe-vent, renouvelable au besoin et sur remise de la pièce usée.

Ces vêtements portent l'insigne de la Commission et demeurent sa propriété en tout temps.

L'employé à temps partiel est éligible aux différents vêtements de travail correspondants aux titres de fonction sauf que le renouvellement s'effectue au besoin et sur remise des pièces usées.

ARTICLE XXIX - Mesures disciplinaires

29.01 Tout employé qui néglige de se conformer aux règlements de la Commission, en autant qu'ils n'entrent pas en con-

tradition avec la convention, est passible de sanctions disciplinaires.

29.02 Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à un employé après trente (30) jours de l'incident qui en est la cause ou de la connaissance que la Commission en a eue.

29.03 Un employé a le droit en tout temps durant les heures régulières de bureau de consulter son dossier officiel, après avoir pris rendez-vous à cet effet.

Le représentant syndical seul, moyennant une procuration écrite en ce sens de la part de l'employé, peut le faire également.

29.04 Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un employé est retiré à la date anniversaire du rapport.

29.05 Une suspension n'interrompt pas le service continu d'un employé.

29.06 a) Dans le cas où la Commission, par ses représentants autorisés, décide d'appliquer une mesure disciplinaire à un employé, tel employé doit avoir l'occasion d'être entendu.

A cet effet, l'employé doit recevoir, avec préavis d'au moins vingt-quatre (24) heures, à l'exception des jours de congé hebdomadaire, une convocation spécifiant l'heure et l'endroit où il doit se présenter, la nature de l'accusation portée contre lui; l'employé peut être accompagné d'un représentant du Syndicat.

Le Syndicat est informé par écrit qu'un employé est convoqué pour mesure disciplinaire et ce dans les délais prévus à l'alinéa précédent.

Dans le cas d'une lettre de réprimande les préavis des alinéas précédents peuvent être verbaux.

b) La Commission n'imposera aucune mesure disciplinaire avant d'avoir communiqué par écrit à l'employé et au Syndicat les motifs de la sanction, et ce, avant l'imposition de la sanction.

c) Les dispositions prévues aux paragraphes a) et b) ne s'appliquent pas si l'employé doit être suspendu ou

congédié immédiatement pour des raisons de nature sécuritaire ou préventive.

ARTICLE XXX - Procédure de règlements des griefs et procédure d'arbitrage

30.01 La Commission et le Syndicat conviennent que les griefs doivent être réglés le plus promptement possible.

30.02 Dans la convention, le terme "grief(s)" signifie toute mésentente relative aux conditions de travail prévues dans la convention, à l'interprétation, à l'application ou à la violation de celle-ci.

Par "grief collectif", il faut entendre un grief impliquant plus d'un employé mais ayant une cause commune.

30.03 PREMIERE ETAPE

Sauf lorsque prévu différemment, tout grief individuel ou collectif est d'abord discuté par un représentant autorisé du Syndicat avec l'employé concerné et le supérieur immédiat, dans les trente (30) jours suivant la date à laquelle la cause du grief a pris naissance.

Si la discussion n'est pas satisfaisante, le grief lui est soumis par écrit, par le Syndicat, et il doit alors rendre sa décision par écrit dans les trois (3) jours.

30.04 DEUXIEME ETAPE

Si la décision du supérieur immédiat n'est pas rendue dans le délai prescrit ou n'est pas jugée satisfaisante, le grief peut être soumis par écrit à l'attention du Directeur du service par le Syndicat dans un délai de cinq (5) jours.

30.05 TROISIEME ETAPE

Si la décision du Directeur du service n'est pas rendue dans les dix (10) jours qui suivent la réception du grief à son niveau ou n'est pas jugée satisfaisante, le grief, dans les dix (10) jours qui suivent, peut être soumis par écrit à l'attention du Directeur des Ressources humaines ou son représentant.

30.06 Si la décision du Directeur des Ressources humaines ou son représentant n'est pas rendue dans les dix (10) jours qui suivent la réception du grief à son niveau ou

n'est pas jugée satisfaisante, le grief, dans les soixante (60) jours qui suivent, peut être soumis à l'arbitrage conformément aux dispositions ci-après prévues.

- 30.07 Dans le cas d'un grief collectif, le grief peut être soumis par écrit par le Syndicat directement à l'attention du Directeur des Ressources humaines ou son représentant et ce, dans les trente (30) jours suivant la date à laquelle la cause du grief a pris naissance.
- Si la décision du Directeur des Ressources humaines ou son représentant n'est pas rendue dans les dix (10) jours qui suivent, ou n'est pas jugée satisfaisante, le grief est soumis immédiatement à l'arbitrage.
- 30.08 Dans le cas d'un grief de promotion, de rétrogradation, de suspension, de congédiement ou de mesure disciplinaire, le grief est soumis directement par écrit au Directeur des Ressources humaines ou son représentant, soit à la troisième (3e) étape prévue au paragraphe 30.05.
- Dans le cas de suspension, de congédiement ou de mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à la Commission et l'arbitre a le pouvoir de maintenir, réduire, modifier ou annuler la sanction imposée.
- 30.09 Tous les délais ci-dessus mentionnés doivent être strictement observés, faute de quoi, le grief est nul et non avenu. Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus précédemment peuvent être modifiés du consentement des parties.
- 30.10 Les délais mentionnés à l'article XXX se calculent en jours ouvrables, à l'exception des samedis, dimanches et congés chômés.
- 30.11 Une erreur technique ou d'écriture dans la soumission écrite d'un grief ne l'invalide pas.
- 30.12 Un employé ou le représentant syndical qui présente un grief ne doit en aucune façon être importuné ou inquiété à ce sujet par un représentant de la Commission.
- 30.13 La partie qui désire référer un cas à l'arbitrage en avise par écrit l'autre partie et l'arbitre.
- 30.14 Les arbitres, qui agissent à tour de rôle, sont ceux dont les noms apparaissent à l'annexe "G" ou ceux choisis par accord des deux (2) parties.

30.15 L'arbitre consulte les parties pour déterminer une date d'audition.

Si, trente (30) jours après la réception de l'avis mentionné au paragraphe 30.13, l'arbitre n'a pas encore commencé l'audition ou si l'arbitre informe les parties qu'il ne peut entendre la cause dans ce même délai, le dossier est automatiquement transféré à un autre arbitre, dans l'ordre mentionné à l'annexe "G".

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

30.17 La décision de l'arbitre ne doit pas avoir pour effet de modifier, de changer ou d'ajouter quoi que ce soit à cette convention.

30.18 L'arbitre a juridiction pour appliquer, interpréter et faire observer toutes et chacune des dispositions de la convention et pour adjuger toute compensation qu'il juge équitable. Aucune indemnité ne doit cependant dépasser le total du salaire perdu, compte tenu de ce que l'employé a pu gagner ailleurs.

30.19 Si l'arbitre conclut un paiement d'une somme d'argent, il peut ordonner le paiement d'un intérêt au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi du Ministère du Revenu (1972, chapitre 22), à compter du dépôt du grief.

30.20 L'arbitre doit motiver sa décision et la communiquer par écrit aux deux (2) parties dans les trente (30) jours qui suivent la dernière audition des parties, si possible.

30.21 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties. Elle doit être appliquée dans les quinze (15) jours de la communication aux parties.

30.22 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et des dépenses de l'arbitre.

ARTICLE XXXI - Evaluation des emplois

31.01 La Commission et le Syndicat conviennent que le plan d'évaluation des tâches intitulé "Manuel d'évaluation des tâches des employés de bureau de la C.T.C.U.Q.", tel

qu'apparaissant à l'annexe "H", fait partie intégrante de la convention.

Les deux (2) parties s'entendent pour que, à la lumière de l'expérience du plan, le comité conjoint puisse se rencontrer en cours de convention et s'il y a lieu, apporter les modifications qu'il juge nécessaires.

Ces modifications entreront en vigueur dès qu'il y aura entente globale entre les parties.

31.02 Les descriptions de fonctions, tel qu'apparaissant à l'annexe "H", dont les titres sont indiqués à l'annexe "E", énumèrent les éléments généraux jugés nécessaires pour illustrer les principales tâches d'une fonction et pour évaluer ladite fonction. Les tâches ayant une influence sur l'évaluation doivent apparaître à la description.

L'employé qui n'exécute qu'une partie des tâches caractéristiques dans sa description de fonction est considéré comme accomplissant l'ensemble de la fonction.

Ces descriptions ne doivent pas être considérées comme un énoncé détaillé et complet du travail pouvant être confié à un employé accomplissant telle fonction.

Ces descriptions et leur évaluation demeurent inchangées, sauf dans les cas de modifications ou de créations de fonctions.

Compte tenu de ce qui précède, si un employé prétend que son travail et/ou les conditions dans lesquelles il l'exécute, sont modifiés, il peut soumettre une demande de réévaluation au comité conjoint d'évaluation.

31.03 Aucun employé ne subit de réduction de salaire par suite d'une réévaluation de sa fonction, et son salaire est régi par les dispositions de l'article XIX et de l'annexe "F", s'il y a lieu.

31.04 L'employé dont la fonction, à la suite d'une réévaluation, est placée dans une classe supérieure à sa classe actuelle, reçoit le salaire prévu à l'échelon égal ou immédiatement supérieur au salaire qu'il touche avant sa réévaluation.

31.05 La Commission et le Syndicat conviennent de maintenir un comité conjoint composé d'au plus deux (2) représentants syndicaux et d'au plus deux (2) représentants patronaux,

afin d'enquêter, de discuter de fonctions nouvelles ou modifiées, et d'en déterminer l'évaluation selon les dispositions du "Manuel d'évaluation des tâches des employés de bureau de la C.T.C.U.Q."

Le comité se réunit selon les besoins, à la demande de l'une ou l'autre des parties.

A toutes les rencontres du comité conjoint, la Commission rédige un procès-verbal et en fait parvenir une copie au Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables et les décisions incluses au procès-verbal font foi du grief.

Les réponses aux points en suspens sont communiquées aux parties, par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables, en autant que faire se peut. Ces décisions font foi du grief.

Les membres désignés par le Syndicat à ce comité, sur demande au préalable et avec autorisation du Directeur des Ressources humaines ou son représentant, sont libérés pour le temps nécessaire et sont rémunérés selon les dispositions du paragraphe 6.02.

Les représentants à ce comité sont mandatés afin d'accepter ou refuser toute description et/ou évaluation. La Commission a le pouvoir exclusif de décrire les fonctions, compte tenu du travail accompli et à accomplir par les employés.

31.06

A défaut d'entente quant à l'évaluation, à la description de toute fonction nouvelle ou modifiée, les parties conviennent de référer le cas à l'arbitrage et cette référence doit faire mention des points en litige ainsi que le règlement demandé, avec copie à l'autre partie.

Toute demande d'arbitrage doit être faite dans les trente (30) jours ouvrables suivant l'expiration du délai prévu au paragraphe 31.05.

Pour les fins du présent article, monsieur Jean-Paul Deschênes agit comme arbitre unique.

S'il est établi lors d'un arbitrage qu'un élément d'une fonction affectant l'évaluation n'apparaît pas dans la description bien que l'employé l'accomplisse, l'arbitre a le pouvoir d'inclure cet élément dans la description.

Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs suivant la preuve présentée et les règles énoncées au "Manuel d'évaluation des tâches des employés de bureau de la C.T.C.U.Q.". Il n'a aucun pouvoir pour prendre des décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent ledit manuel.

Sa décision est finale, lie les parties et est rétroactive selon les modalités prévues au paragraphe 31.07. Les honoraires sont payés à parts égales par les parties.

Une erreur technique ou d'écriture dans la soumission écrite d'un grief ne l'invalide pas.

31.07 La date de mise en vigueur de l'évaluation d'une nouvelle fonction ou de la réévaluation d'une fonction modifiée ainsi que le salaire s'y rattachant, est déterminée comme suit:

Dans le cas d'une fonction modifiée:

- a) Lorsque la modification est apportée par l'employeur, l'évaluation et le salaire s'y rattachant prennent effet à la date de mise en application de la modification.
- b) Lorsque la demande de modification vient de l'employé l'évaluation et le salaire s'y rattachant prennent effet à la date où la modification a été soumise au comité conjoint.

Dans le cas d'une nouvelle fonction, l'évaluation ainsi que le salaire s'y rattachant prennent effet à compter du moment où le poste est effectivement comblé.

31.08 Pour les fins d'application de l'article XXXI, fonction modifiée signifie une fonction qui a subi des modifications de nature telle qu'elle justifie un changement à l'évaluation.

ARTICLE XXXII - Durée de la convention

32.01 La convention entre en vigueur le premier samedi suivant la date de sa signature pour se terminer le dernier vendredi de l'année 1986. Elle se renouvelle automatiquement par la suite et les dispositions de la convention continuent de s'appliquer jusqu'à la date de la signature d'une nouvelle convention collective.

32.02

- a) Les paragraphes 8.04, 19.01 et l'annexe "F" ont un effet rétroactif au 31 décembre 1983 à l'endroit des employés réguliers et en probation, qui étaient à l'emploi de la Commission le 31 décembre 1983, de ceux qui sont entrés à l'emploi de la Commission par la suite ainsi qu'à l'endroit des employés retraités ou promus à d'autres fonctions en dehors de l'unité de négociation depuis le 31 décembre 1983 à condition que, sauf le retraité, l'employé soit encore à l'emploi de la Commission au moment de la signature de la convention.
- b) La rétroactivité s'applique à toutes les heures payées soit en temps supplémentaire, soit en temps régulier.
- La rétroactivité s'applique également aux heures compensées en vertu du paragraphe 19.08.
- c) Il n'y a pas d'autre rétroactivité.
- d) Les avantages pécuniaires autres que ceux mentionnés en a) prennent effet le premier samedi après la date de la signature de la convention.
- e) La rétroactivité s'applique également aux employés temporaires à l'emploi de la Commission depuis le 31 décembre 1983 et qui le sont encore au moment de la signature de la convention.

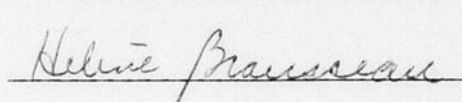
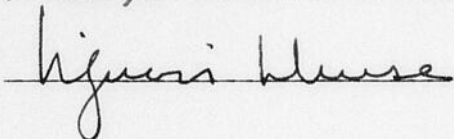
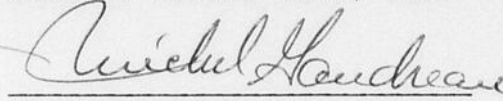
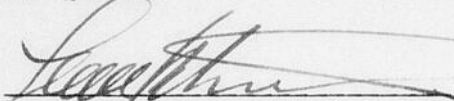
32.03

Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la convention.

EN FOI DE QUOI, les parties par leurs représentants dûment mandatés ont signé ce quinzième (15e) jour de novembre mil neuf cent quatre-vingt-quatre.

LA COMMISSION DE TRANSPORT
DE LA COMMUNAUTE URBAINE
DE QUEBEC

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE
BUREAU DE LA C.T.C.U.Q.,
SECTION LOCALE 2231, SCFP



ANNEXE "A"

La Commission rembourse selon les taux suivants, les frais de transport, de logement et de repas aux employés visés par les paragraphes 28.05 et 28.06 :

- a) 6,50\$ par repas pour la durée de la convention.
- b) 0,24\$ du kilomètre parcouru lorsqu'ils utilisent leur propre automobile; si la Commission révisé les taux en cours de convention, les nouveaux taux s'appliquent selon les modalités décrites à la résolution.
- c) Logement et autres frais raisonnables autorisés par le Directeur du service ou son représentant.

Pour les voyages effectués à l'extérieur du territoire, les dépenses doivent être autorisées à l'avance par le Directeur du service ou son représentant.

ANNEXE "B"

Dispositions applicables à l'assurance-vie, maladie et salaire

1. Exonération des primes

L'employé n'a pas à payer de primes pour une période d'invalidité pendant laquelle il ne reçoit pas de salaire de la Commission, ni pendant toute période durant laquelle il reçoit l'allocation pour maladie occupationnelle.

2. Garantie des primes

Les primes doivent être garanties par l'assureur pour une période de deux (2) ans.

3. Ristourne ou dividende

Toute ristourne ou dividende payé par un assureur est réparti entre la Commission et les syndicats ou associations reconnus proportionnellement à la prime totale payée par la Commission d'une part et les assurés d'autre part pendant la période à laquelle la ristourne ou le dividende s'applique.

4. Commission de vente ou de service

L'assureur désigné doit s'engager à ne verser directement ou indirectement à quiconque aucune commission de vente ou de service sous le contrat souscrit à la Commission et au Syndicat.

5. Administration

Le régime d'assurance collective est administré par la Commission.

6. Contribution aux trois (3) plans :

Employé : 40% du coût
Commission : 60% du coût.

ASSURANCE-VIE

EMPLOYES REGIS PAR LA CONVENTION

- Actifs : Deux (2) fois le taux de salaire annuel de base à la date du décès.
- Retraités :
- a) employés de la Commission le 1er janvier 1971 qui avaient droit à une assurance à la retraite. Ils ont droit à cinquante pour cent (50%) de leur montant d'assurance en date du 1er janvier 1971.
 - b) les autres employés ont droit à 3 000,00\$.
 - c) l'employé qui demeure au travail après soixante-cinq (65) ans est considéré pour les fins de l'assurance-vie comme un retraité.

Employés actuellement à la retraite:

Le montant d'assurance auquel ils avaient droit est maintenu.

Assurance mort accidentelle ou mutilation:

Tous les employés actuels : 1 000,00\$.

Contribution de la Commission à la prime:

Le taux moyen de prime est déterminé séparément par l'assureur pour les employés actifs et retraités.

Employés actifs : 60% du coût d'après le taux de prime des employés actifs.

Retraités : 100% du coût d'après le taux de prime des retraités.

Ajustement de prime:

Si, par suite de l'expérience, il y a augmentation de prime pour l'ensemble des employés, le même pourcentage d'augmentation de prime s'applique aux employés actifs et aux employés retraités.

ASSURANCE-SALAIRE

En cas d'absence au travail par suite d'accident ou maladie, l'employé a droit à une indemnité égale à soixante-quinze pour cent (75%) de son salaire brut à compter du troisième (3e) jour d'absence au travail. L'indemnité est payable durant une période maximum de dix-sept (17) semaines.

Si, après une période d'invalidité de dix-sept (17) semaines, l'employé est encore invalide il a droit, à compter de cette date, à une rente mensuelle égale à soixante-dix pour cent (70%) du salaire brut mensuel au début de son invalidité. La rente est payable durant la continuation de l'invalidité mais non après la date normale de retraite. La rente ci-dessus est réduite, le cas échéant, de la rente d'invalidité payable en vertu du Régime de Rentes du Québec. Par salaire, on entend la rétribution régulière brute versée à l'employé à l'exclusion de tout montant versé pour tout temps supplémentaire ou allocation de toutes sortes.

Exclusion : Aucune indemnité n'est payable par suite de blessure ou maladie pour laquelle l'employé a droit à une compensation en vertu de la Loi des Accidents du Travail ou de la Loi de l'assurance automobile.

Aucune indemnité n'est payable pour une invalidité résultant de :

- a) mutilation volontaire en quelque état mental que ce soit;
- b) service dans les Forces Armées;
- c) ou toute autre exclusion prévue à la police.

Réhabilitation

Lorsque l'employé effectue un travail dans le cadre d'un programme de réhabilitation, les prestations sont réduites de cinquante pour cent (50%) de toute rémunération reçue par l'employé durant la période de réhabilitation. Cependant, le revenu total de l'employé incluant la rémunération résultant d'un travail effectué dans le cadre d'un programme de réhabilitation, ne doit pas dépasser cent pour cent (100%) de son salaire net au début de son invalidité.

Il est entendu de maintenir à trente-six (36) mois la première (lère) partie de la définition d'invalidité dans les cas d'incapacité occupationnelle telle que définie dans la police d'assurance.

Indexation

Lors du renouvellement du contrat d'assurance présentement en vigueur, il est prévu de maintenir au cahier des charges l'indexation de deux pour cent (2%) des prestations d'assurance-salaire à long terme.

ASSURANCE-MALADIE

Frais pour médicaments:

Paielement des frais pour médicaments prescrits par un médecin ou dentiste fournis par un pharmacien licencié.

Frais pour chambre et pension à l'hôpital:

12,00\$ par jour sans limite quant au nombre de jours. En cas d'hospitalisation en dehors du Canada, les frais pour chambre et pension à l'hôpital sont payables jusqu'à concurrence de 42,00\$ par jour sans limite quant au nombre de jours.

Ambulance:

Tous les frais.

Soumission:

La Commission s'engage à inscrire au cahier des charges lors des soumissions publiques une disposition pour que l'employé qui bénéficie de l'assurance-salaire prolongée soit couvert par la nouvelle police d'assurance pour les bénéficiaires d'assurance-maladie six (6) mois après son entrée en vigueur étant entendu que pendant cette période de six (6) mois il est couvert pour l'assurance-maladie par l'ancienne police d'assurance.

ANNEXE "B" DISPOSITIONS APPLICABLES A L'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRES

APPENDICE

Après entente entre les parties prenantes au contrat d'assurance collective, les modifications suivantes prendront effet.

ASSURANCE-VIE

Retraités:

Futurs - b) Autres employés (actuels et futurs): 5 000,00\$

ASSURANCE-SALAIRE

En cas d'absence au travail par suite d'accident ou maladie, l'employé a droit à une indemnité égale à 75% de son salaire brut à compter du troisième jour d'absence au travail. L'indemnité est payable durant une période maximum de dix-sept (17) semaines.

Si, après une période d'invalidité de dix-sept (17) semaines, l'employé est encore invalide, il a droit, à compter de cette date, à une rente égale à 70% du salaire brut mensuel au début de son invalidité. La rente est versée hebdomadairement pendant les neuf (9) premières semaines et mensuellement par la suite. La rente est payable durant la continuation de l'invalidité mais non après la date normale de retraite. La rente ci-dessus est réduite, le cas échéant, de la rente d'invalidité payable en vertu du Régime de rentes du Québec.

Par salaire, on entend la rétribution régulière brute versée à l'employé à l'exclusion de tout montant versé pour tout temps supplémentaire ou allocation de toutes sortes.

ASSURANCE-MALADIE

Frais pour chambres et pension à l'hôpital:

Paiement des frais encourus pour chambres et pension à l'hôpital, selon le tarif semi-privé, sans limite quant au nombre de jours. En cas d'hospitalisation en dehors du Canada, les frais pour chambres et pension à l'hôpital sont payables jusqu'à concurrence de quarante-deux dollars (\$42.00) par jour sans limite quant au nombre de jours.

ANNEXE "C"

Le régime supplémentaire de rentes des employés de la Commission de transport de la Communauté urbaine de Québec, selon le règlement no 18 de la C.T.C.U.Q..

Le règlement relatif au Régime de Rentes des Employés de la C.T.C.U.Q. est, sous réserve d'acceptation par les autres syndicats, modifié de la façon suivante:

2. DEFINITIONS

- 2.01 p) conjoint: le mot "conjoint" désigne l'époux ou l'épouse non divorcé(e) d'un employé décédé.

A défaut d'un époux ou d'une épouse non divorcé(e), le mot "conjoint" désigne la personne qui prouve, à la satisfaction du comité de retraite, que pendant au moins trois (3) ans ou pendant au moins un (1) an si un enfant est issu de leur union, précédant immédiatement le décès de l'employé:

- a) elle a résidé avec cet employé
- b) il l'a publiquement représenté comme conjoint;
et
- c) lors du décès de l'employé, ni l'un ni l'autre n'était marié à une autre personne.

- s) Indice des prix à la consommation d'une année:

La moyenne de l'indice des prix à la consommation au Canada publié par Statistique Canada pour chaque mois au cours de la période de 12 mois prenant fin le 31 octobre de l'année précédente.

4. ADMISSIBILITE

- 4.01 Un employé est admissible lorsqu'il a complété un (1) an de service et atteint l'âge de vingt-et-un (21) ans.
- 4.02 La période de service avec l'une des compagnies intégrées à la Commission est comptée comme une période de service avec la Commission aux fins de la présente section.
- 4.03 Un employé membre de l'un des anciens régimes immédiatement avant l'entrée en vigueur du présent régime est admissible.
- 4.04 Nonobstant l'article 4.01, un employé cadre supérieur est admissible à sa date d'emploi.

6. DATE NORMALE DE RETRAITE

- 6.02 A compter du 1er janvier 1984, un employé peut prendre sa retraite et recevoir sa rente normale de retraite sans réduction actuarielle dès qu'il atteint l'âge de 64 ans; à compter du 1er janvier 1985, un employé peut prendre sa retraite et recevoir sa rente normale de retraite sans réduction actuarielle dès qu'il atteint l'âge de 63 ans.

7. RETRAITE ANTICIPEE

- 7.01 Un membre peut prendre sa retraite dans les dix années qui précèdent la date normale de retraite. Il reçoit alors une rente réduite égale à l'équivalent actuariel de la rente alors créditée qui aurait été payable à compter de la date à laquelle il aurait eu droit à la rente normale de retraite selon la section 6.
- 7.02 Nonobstant les dispositions de l'article 7.01, un membre âgé de 45 ans ou plus, ayant 15 ans de service, qui quitte la Commission pour incapacité occupationnelle avant sa date normale de retraite, après une période de trente-six (36) mois suivant la date où il cesse de recevoir une indemnité de salaire sous le régime d'assurance-salaire des employés de la Commission ou suivant la fin de la période d'incapacité totale temporaire s'il s'agit d'un cas où la Loi des Accidents du travail s'applique, reçoit une rente de retraite anticipée payable à compter du premier jour du mois suivant sa date de terminaison d'emploi.

Le montant de la rente annuelle initiale est celui déterminé selon l'article 9.01 a), les années de service avant la date d'entrée en vigueur du régime étant toutefois considérées comme des années de participation, à l'exclusion de la période préalable à son admissibilité.

La rente versée est ajustée le 1er janvier de chaque année lorsque l'indice des prix à la consommation de l'année excède d'au moins 3% celui de l'année précédente. La rente est alors augmentée de l'excédent sur 3% de l'indice des prix à la consommation de l'année par rapport à celui de l'année précédente.

A compter du premier jour du mois qui suit le soixantième anniversaire de naissance du membre ou la date à laquelle la rente de retraite anticipée devient payable si postérieure au soixantième anniversaire de naissance, le montant de la rente payable est alors réduit de la manière déterminée à l'article 9.01 b), les années de service avant la date d'entrée en vigueur du régime, à l'exception de la période préalable à son admissibilité, étant toutefois considérées comme des années de participation. Le montant ainsi obtenu est de plus ajusté de la manière décrite à l'alinéa précédent pour la période écoulée depuis la date de retraite jusqu'à la date où la rente est réduite. La rente ainsi réduite n'est plus ajustée par la suite pour tenir compte de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation.

A compter de la date normale de retraite, le montant de rente déterminé à l'alinéa précédent ne peut excéder celui auquel il aurait eu droit s'il était demeuré au service actif de la Commission jusqu'à cette date, n'eut été son incapacité occupationnelle.

9. MONTANT DE LA RENTE

9.03A Les articles 9.02 et 9.03 ne s'appliquent pas aux employés au service de la Commission le 31 décembre 1983 et sont remplacés par le présent article pour ces employés.

En plus de la rente annuelle déterminée à l'article 9.01, un employé au service de la Commission le 31 décembre 1983, membre du régime à cette date, a droit à une rente annuelle additionnelle à la date normale de retraite pour service antérieur au 1er septembre 1971.

Le montant de cette rente est égal à 1% du salaire annuel moyen des cinq (5) années les mieux rémunérées de son service pour chaque année de service comprise entre la date à laquelle il a atteint l'âge de trente-sept (37) ans et le 1er septembre 1971, ou de la date à laquelle il a atteint l'âge de trente-cinq (35) ans et le 1er septembre 1971 s'il est encore au service de la Commission le 31 décembre 1984.

Pour un employé dont il est fait mention ci-dessus et retraité après le 31 décembre 1983, mais avant l'adoption du présent règlement, le montant additionnel rétroactif depuis la date de retraite sera versé en une seule somme dans les trente (30) jours suivant l'adoption du présent règlement.

- 9.04 Un maximum de trente-cinq (35) années de participation sera compté aux fins de déterminer la rente à l'article 9.01.

En outre la rente annuelle totale à un membre prévue aux articles 9.01 et 9.02 ou aux articles 9.01 et 9.03 ou aux articles 9.01 et 9.03A, selon le cas, incluant la rente sous les anciens régimes, ne doit pas excéder le moindre de:

- a) \$1,143 multiplié par le nombre d'années de service avec un maximum de trente-cinq années, ou
- b) un montant qui est le produit de:
 - i) 2% par année de service avec un maximum de trente-cinq (35) années, et
 - ii) la moyenne des cinq (5) années les mieux rémunérées de son service.

12. PRESTATIONS AU DECES

- 12.01 Au décès d'un membre avant la date à laquelle il aurait eu droit de prendre sa retraite en vertu de l'article 7.01, ses ayants-droit reçoivent la somme des contributions versées par le membre plus les intérêts crédités.

12.02

- a) Au décès d'un membre qui recevait une rente de retraite ou qui aurait eu droit de recevoir une rente de retraite selon l'article 7.01, et âgé de 55 ans et plus, son conjoint reçoit sa vie durant une rente égale à 50% de la rente que le membre décédé recevait ou aurait eu le droit de recevoir s'il avait pris sa retraite à la date de son décès. Toutefois, si l'âge du conjoint est inférieur par plus de huit à celui du membre décédé, le pourcentage de 50% mentionné précédemment est réduit de 1% pour chaque année par laquelle l'âge du conjoint est inférieur à celui du membre décédé.

12.02

b) Nonobstant les articles 12.01 et 12.02 a), au décès d'un membre retraité selon l'article 7.02, et âgé de 55 ans et plus mais de moins de 65 ans, le montant de la rente au conjoint est celui qu'il aurait eu le droit de recevoir s'il était demeuré au service actif de la Commission jusqu'à son décès, n'eut été son incapacité occupationnelle et avait pris sa retraite immédiatement avant son décès.

ANNEXE "D"
 ECHELLES SALARIALES 1984
 (du 31 décembre 1983 au 28 décembre 1984)
 (32h30)

<u>ECHELON</u> <u>CLASSE</u>	1	2	3	4	5	6	7	8
1					10 809\$	11 242\$	11 691\$	12 159\$
2				12 563\$	13 066\$	13 588\$	14 132\$	14 697\$
3			14 798\$	15 390\$	16 005\$	16 645\$	17 310\$	18 002\$
4		16 843\$	17 517\$	18 218\$	18 946\$	19 705\$	20 493\$	21 313\$
5	18 705\$	19 360\$	20 037\$	20 738\$	21 465\$	22 215\$	22 993\$	23 798\$
6	21 219\$	21 961\$	22 730\$	23 526\$	24 349\$	25 202\$	26 084\$	26 997\$
7	22 916\$	23 718\$	24 548\$	25 407\$	26 296\$	27 217\$	28 170\$	29 155\$
8	24 613\$	25 474\$	26 366\$	27 289\$	28 244\$	29 233\$	30 256\$	31 315\$

NOTE: L'échelle 1984 correspond à l'échelle 1983 majorée de 6,8%.

ANNEXE "D"
 ECHELLES SALARIALES 1984
 (du 31 décembre 1983 au 28 décembre 1984)
 (35h00)

<u>ECHELON</u> CLASSE	1	2	3	4	5	6	7	8
1					11 640\$	12 106\$	12 590\$	13 094\$
2				13 532\$	14 073\$	14 636\$	15 221\$	15 830\$
3			15 936\$	16 573\$	17 236\$	17 926\$	18 643\$	19 388\$
4		18 138\$	18 863\$	19 617\$	20 402\$	21 218\$	22 067\$	22 949\$
5	20 145\$	20 849\$	21 579\$	22 334\$	23 116\$	23 925\$	24 763\$	25 630\$
6	22 849\$	23 649\$	24 476\$	25 333\$	26 219\$	27 137\$	28 086\$	29 069\$
7	24 676\$	25 540\$	26 434\$	27 359\$	28 317\$	29 308\$	30 333\$	31 395\$
8	26 503\$	27 431\$	28 391\$	29 385\$	30 413\$	31 477\$	32 579\$	33 719\$

NOTE: L'échelle 1984 correspond à l'échelle 1983 majorée de 6,8%.

ANNEXE "D"
 ECHELLES SALARIALES 1984
 (du 31 décembre 1983 au 28 décembre 1984)
 (40h00)

<u>ECHELON</u> CLASSE	1	2	3	4	5	6	7	8
1					13 303\$	13 835\$	14 388\$	14 964\$
2				15 464\$	16 082\$	16 725\$	17 393\$	18 089\$
3			18 213\$	18 941\$	19 698\$	20 486\$	21 306\$	22 158\$
4		20 728\$	21 557\$	22 418\$	23 316\$	24 248\$	25 218\$	26 226\$
5	23 020\$	23 825\$	24 659\$	25 522\$	26 415\$	27 340\$	28 297\$	29 287\$
6	26 113\$	27 027\$	27 973\$	28 952\$	29 966\$	31 015\$	32 100\$	33 223\$
7	28 202\$	29 188\$	30 211\$	31 268\$	32 363\$	33 496\$	34 668\$	35 882\$
8	30 291\$	31 351\$	32 448\$	33 584\$	34 759\$	35 976\$	37 235\$	38 538\$

NOTE: L'échelle 1984 correspond à l'échelle 1983 majorée de 6,8%.

ANNEXE "D"
 ECHELLES SALARIALES 1985
 (du 29 décembre 1984 au 27 décembre 1985)
 (32h30)

<u>ECHELON</u> CLASSE	1	2	3	4	5	6	7	8
1					11 458\$	11 917\$	12 392\$	12 889\$
2				13 317\$	13 850\$	14 403\$	14 980\$	15 579\$
3			15 686\$	16 313\$	16 965\$	17 644\$	18 349\$	19 082\$
4		17 854\$	18 568\$	19 311\$	20 083\$	20 887\$	21 723\$	22 592\$
5	19 827\$	20 522\$	21 239\$	21 982\$	22 753\$	23 548\$	24 373\$	25 226\$
6	22 492\$	23 279\$	24 094\$	24 938\$	25 810\$	26 714\$	27 649\$	28 617\$
7	24 291\$	25 141\$	26 021\$	26 931\$	27 874\$	28 850\$	29 860\$	30 904\$
8	26 090\$	27 002\$	27 948\$	28 926\$	29 939\$	30 987\$	32 071\$	33 194\$

NOTE: L'échelle 1985 correspond à l'échelle 1984 majorée de 6%.

ANNEXE "D"
 ECHELLES SALARIALES 1985
 (du 29 décembre 1984 au 27 décembre 1985)
 (35h00)

<u>ECHELON</u>	1	2	3	4	5	6	7	8
<u>CLASSE</u>								
1					12 338\$	12 832\$	13 345\$	13 880\$
2				14 344\$	14 917\$	15 514\$	16 134\$	16 780\$
3			16 892\$	17 567\$	18 270\$	19 002\$	19 762\$	20 551\$
4		19 226\$	19 995\$	20 794\$	21 626\$	22 491\$	23 391\$	24 326\$
5	21 354\$	22 100\$	22 874\$	23 674\$	24 503\$	25 361\$	26 249\$	27 168\$
6	24 220\$	25 068\$	25 945\$	26 853\$	27 792\$	28 765\$	29 771\$	30 813\$
7	26 157\$	27 072\$	28 020\$	29 001\$	30 016\$	31 066\$	32 153\$	33 279\$
8	28 093\$	29 077\$	30 094\$	31 148\$	32 238\$	33 366\$	34 534\$	35 742\$

NOTE: L'échelle 1985 correspond à l'échelle 1984 majorée de 6%.

ANNEXE "D"
ECHELLES SALARIALES 1985
(du 29 décembre 1984 au 27 décembre 1985)
(40h00)

<u>ECHELON</u>	1	2	3	4	5	6	7	8
<u>CLASSE</u>								
1					14 101\$	14 665\$	15 251\$	15 862\$
2				16 392\$	17 047\$	17 729\$	18 437\$	19 174\$
3			19 306\$	20 077\$	20 880\$	21 715\$	22 584\$	23 487\$
4		21 972\$	22 850\$	23 763\$	24 715\$	25 703\$	26 731\$	27 800\$
5	24 401\$	25 255\$	26 139\$	27 053\$	28 000\$	28 980\$	29 995\$	31 044\$
6	27 680\$	28 649\$	29 651\$	30 689\$	31 764\$	32 876\$	34 026\$	35 216\$
7	29 894\$	30 939\$	32 024\$	33 144\$	34 305\$	35 506\$	36 748\$	38 035\$
8	32 108\$	33 232\$	34 395\$	35 599\$	36 845\$	38 135\$	39 469\$	40 850\$

- 83 -

NOTE: L'échelle 1985 correspond à l'échelle 1984 majorée de 6%.

ANNEXE "D"
 ECHELLES SALARIALES 1986
 (du 28 décembre 1985 au 26 décembre 1986)
 (32h30)

<u>ECHELON</u> <u>CLASSE</u>	1	2	3	4	5	6	7	8
1					12 145\$	12 632\$	13 136\$	13 662\$
2				14 116\$	14 681\$	15 267\$	15 879\$	16 514\$
3			16 627\$	17 292\$	17 983\$	18 703\$	19 450\$	20 227\$
4		18 925\$	19 682\$	20 470\$	21 288\$	22 140\$	23 026\$	23 948\$
5	21 017\$	21 753\$	22 513\$	23 301\$	24 118\$	24 961\$	25 835\$	26 740\$
6	23 842\$	24 676\$	25 540\$	26 434\$	27 359\$	28 317\$	29 308\$	30 334\$
7	25 748\$	26 649\$	27 582\$	28 547\$	29 546\$	30 581\$	31 652\$	32 758\$
8	27 655\$	28 622\$	29 625\$	30 662\$	31 735\$	32 846\$	33 995\$	35 186\$

1
84
1

NOTE: L'échelle 1986 correspond à l'échelle 1985 majorée de 6%.

ANNEXE "D"
 ECHELLES SALARIALES 1986
 (du 28 décembre 1985 au 26 décembre 1986)
 (35h00)

<u>ECHELON</u> CLASSE	1	2	3	4	5	6	7	8
1					13 078\$	13 602\$	14 146\$	14 713\$
2				15 205\$	15 812\$	16 445\$	17 102\$	17 787\$
3			17 906\$	18 621\$	19 366\$	20 142\$	20 948\$	21 784\$
4		20 380\$	21 195\$	22 042\$	22 924\$	23 840\$	24 794\$	25 786\$
5	22 635\$	23 426\$	24 246\$	25 094\$	25 973\$	26 883\$	27 824\$	28 798\$
6	25 673\$	26 572\$	27 502\$	28 464\$	29 460\$	30 491\$	31 557\$	32 662\$
7	27 726\$	28 696\$	29 701\$	30 741\$	31 817\$	32 930\$	34 082\$	35 276\$
8	29 779\$	30 822\$	31 900\$	33 017\$	34 172\$	35 368\$	36 606\$	37 887\$

NOTE: L'échelle 1986 correspond à l'échelle 1985 majorée de 6%.

ANNEXE "D"
 ECHELLES SALARIALES 1986
 (du 28 décembre 1985 au 26 décembre 1986)
 (40h00)

<u>ECHELON</u>	1	2	3	4	5	6	7	8
<u>CLASSE</u>								
1					14 947\$	15 545\$	16 166\$	16 814\$
2				17 376\$	18 070\$	18 793\$	19 543\$	20 324\$
3			20 464\$	21 282\$	22 133\$	23 018\$	23 939\$	24 896\$
4		23 290\$	24 221\$	25 189\$	26 198\$	27 245\$	28 335\$	29 468\$
5	25 865\$	26 770\$	27 707\$	28 676\$	29 680\$	30 719\$	31 795\$	32 907\$
6	29 341\$	30 368\$	31 430\$	32 530\$	33 670\$	34 849\$	36 068\$	37 329\$
7	31 688\$	32 795\$	33 945\$	35 133\$	36 363\$	37 636\$	38 953\$	40 317\$
8	34 034\$	35 226\$	36 459\$	37 735\$	39 056\$	40 423\$	41 837\$	43 301\$

NOTE: L'échelle 1986 correspond à l'échelle 1985 majorée de 6%.

ANNEXE "E"

TITRE DES FONCTIONS	CLASSE
Aide-duplicateur	2
Messenger interne	2
Dactylo-commis	2
Préposé au décompte	2
Préposé à la navette	3
Préposée au décompte grade 2	3
Téléphoniste-réceptionniste	3
Préposée aux renseignements	3
Commissionnaire	3
Auxiliaire en informatique	3
Sténo-commis	3
Hôtesse - préposée à l'information	3
Commis-gestion de la flotte	3
Commis aux approvisionnements	4
Opérateur de terminal	4
Commis à la paie	4
Duplicateur	4
Secrétaire	4
Agent de bureau	4
Commis bâtisses et terrains	4
Agent de bureau grade 2	5
Agent en services touristiques	5
Commis - comptes à payer	5
Commis - comptes à recevoir	5
Commis - comptable	6
Technicien aux horaires et assignations	6
Technicien aux horaires et ajustements quotidiens	6
Technicien en ressources humaines	6
Technicien en planification	6
Programmeur	6
Technicien en pointage	6
Technicien en personnel	6
Technicien - graphiste	6
Technicien en transport	6
Technicien en services touristiques	6
Technicien en assurances	7
Acheteur	7
Agent d'information	8

ANNEXE "F"

EMPLOYES HORS ECHELLE

A) Les employés qui reçoivent, à la signature de la convention :

1. soit un salaire supérieur au maximum de l'échelle du 31 décembre 1983 et dont le salaire demeure supérieur au maximum de sa nouvelle échelle de salaire après chacune des augmentations prévues à l'annexe "D";
2. soit un salaire supérieur au maximum de l'échelle du 31 décembre 1983 mais dont le salaire devient inférieur au maximum de sa nouvelle échelle après l'une ou l'autre des augmentations prévues à l'annexe "D", sont régis par les règles établies au paragraphe B) ci-dessous quant aux augmentations de salaire, nonobstant toute autre disposition de la convention.

B) Quant aux employés mentionnés au paragraphe 1 ci-dessus :

$$75\% \text{ de } \frac{N}{12} \quad (\text{MP})$$

Quant aux employés mentionnés au paragraphe 2 ci-dessus :

$$75\% \text{ de } \frac{N}{12} \quad (\text{MP-A})$$

De plus, pour ces derniers employés, leur salaire s'il est encore inférieur est porté au maximum de la nouvelle échelle. Pour l'application de ces formules, les lettres "N, M, P, et A" signifient :

- "N" : nombre de mois couverts par la première augmentation ou le nombre de mois pour les augmentations subséquentes;
- "M" : maximum de l'échelle avant l'augmentation de salaire;
- "P" : Pourcentage d'augmentation;
- "A" : Augmentation accordée dans l'échelle (différence entre le salaire de l'employé avant l'augmentation et le maximum de l'échelle après l'augmentation).

C) Ces augmentations coïncident avec les dates d'augmentations générales accordées à tous les autres employés en vertu de l'annexe "D" et payées en quatre (4) versements égaux le 31 mars, le 30 juin, le 30 septembre et le 31 décembre.

- D) En aucun cas, ces montants forfaitaires ne sont considérés comme un salaire régulier.
- E) Lorsqu'un employé quitte la Commission avant la fin de l'année, le montant forfaitaire auquel il a droit, au cours de cette année, est établi proportionnellement au nombre de jours durant lesquels il a été à l'emploi de la Commission, compte tenu également de ses vacances.

ANNEXE "G"

LISTE DES ARBITRES

Me Jean-Guy Ménard
Me Jean Gauvin

ANNEXE "H"

Le "Manuel d'Evaluation des tâches des Employés de bureau de la
C.T.C.U.Q."

ANNEXE "I"

LISTE D'ANCIENNETE DES EMPLOYES SYNDIQUES
 AU 15 NOVEMBRE 1984

<u>No de paie</u>	<u>Nom</u>	<u>Ancienneté générale</u>
DIRECTION DES SERVICES FINANCIERS		
Bureau de la direction		
745	ADDIE, K. G.	31-03-39
1850	MORIN, Dominique	11-04-84
Division: comptabilité générale		
807	DERY, Francine	15-09-73
908	RICHARD, Jean-Paul	17-03-75
1296	LEMIEUX, Céline	11-10-77
Section: paie		
891	TESSIER, Carmelle	21-10-74
Section: caisse		
655	MATHIEU, Marcel	29-07-51
656	JOBIN, Willie	22-01-54
657	RACINE, Hugues	15-06-56
Division: approvisionnements		
650	ST-PIERRE, Arthur	05-10-53
401	LEFRANCOIS, Gilbert	18-03-71
403	FOURNEL, Gaston	26-04-71
672	CLOUTIER, Micheline	07-09-71
968	FALARDEAU, Alain	02-09-75
1095	FRENETTE, Gilles	24-04-76
Division: informatique		
890	BUSSIERES, Gynet	12-08-74
1323	MERCIER, Louise	07-10-78
1334	BILODEAU, Sylvie	11-08-79
1604	DROLET, Michel	13-07-81

ANNEXE "I"

<u>No de paie</u>	<u>Nom</u>	<u>Ancienneté générale</u>
DIRECTION DE L'ENTRETIEN		
648	EMOND, Jean-Pierre	02-07-66
1353	BROUSSEAU, Hélène	12-08-78
SERVICE DES BATISSES ET TERRAINS		
671	EMOND, Michel	03-09-59
DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES		
1345	LEVESQUE, Elaine	21-06-78
1359	VEZINA, Ginette	09-09-78
1739	BEDARD, Linda	07-03-83
1767	MARTEL, Pierre	02-05-83
862	ASSELIN, Johanne G.	17-06-74
DIRECTION DE LA PLANIFICATION		
741	ICART, Ginette	18-10-71
1178	LAROSE, Jacques	01-04-78
1356	GENEST, Mario	26-08-78
1501	MORIN, Michel	23-08-80
DIRECTION DES COMMUNICATIONS		
683	PAQUET-ELIZONDO, Louise	17-09-69
649	BEGIN, Lucille	10-02-71
685	FAVRON, Diane	12-10-71
688	DUMONT, Luce	17-05-72
757	BERGERON, Denise	21-06-75
1103	LAVOIE, Gérard	22-05-76
1292	SANFACON, Thérèse	12-09-77
1270	G.LANGEVIN, Johanne	21-01-78
1474	RACINE, Louise	22-11-80
1475	LEMAY, Rolande	15-06-81
1351	GAUVIN, Marie	15-01-79
1483	LAROCHELLE, Diane	09-07-80
1130	ST-PIERRE-LACASSE, Michelle	23-08-76

ANNEXE "I"

<u>No de paie</u>	<u>Nom</u>	<u>Ancienneté générale</u>
DIRECTION DU TRANSPORT		
Bureau de la direction		
1387	TANGUAY, Lise	03-01-79
Département de la programmation des services		
92	NOEL, Fernand	11-03-47
729	CHEVALIER, Raymond	05-01-54
1239	RIVARD, Suzanne	23-04-77
1546	LECLERC, Francine	23-02-81
1550	LAFOND, Christian	02-03-81
Département des services administratifs et techniques		
954	GAUDREAU, Michel	28-06-75
1147	PLAMONDON, Gaétan	04-12-76
Département des services touristiques et à charte-partie		
1109	MONTREUIL, Linda	12-06-76
1732	BROCHU, Hélène	14-06-82
Division des opérations		
695	DUMAS, Jean-Guy	28-12-55
1421	CARDINAL, Marjolaine	26-05-80
1743	COTE, Martin	26-07-82
1745	GIROUX, Brigitte	08-08-83
Section: répartition		
373	ROBITAILLE, Jean-Claude	12-01-69
705	BOUTET, Robert	01-07-69
731	JOBIN, Gilbert	25-09-71
1331	TREMBLAY, Jacques	08-12-79
1476	BOUCHARD, Michel	04-08-81
1688	PETITCLERC, Serge	18-09-82
1709	CLOUTIER, Denis	18-04-82
1671	TREMBLAY, Marie	28-05-83

ANNEXE "I"

LISTE DES EMPLOYES TEMPORAIRES AU 15 NOVEMBRE 1984

<u>NO</u>	<u>NOM</u>	<u>DATE D'ENTREE</u>
846	PARENT, Colette	14-09-71
1558	RACINE, Sylvie	23-03-81
1617	SIMARD, Louise	01-09-81
1708	NOLIN, Marcel	19-01-82
1741	GAUDREAU, Marilyn	06-07-82
1763	HENRI, Chantal	05-04-83
1776	FORTIER, Sylvain	30-05-83
1778	DUFOUR, Louise	13-06-83
1735	BOUCHARD, Christian	13-06-83
1794	SAVARD, Claudette	28-06-83
1844	ALLEN, Linda	27-02-84
1845	SHINK, Nathalie	27-02-84
1849	LESSARD, Andrée	05-03-84
1853	RENAULD, Lyne	26-03-84
1893	LAROCHE, Jacques	23-05-84
1943	DUVAL, Michel	13-06-84
2016	DESROSIERS, Claire	29-06-84
2028	LEVEILLE, Louise	06-08-84

ANNEXE "J"

CLASSIFICATION DES EMPLOYES REGULIERS AU 15 NOVEMBRE 1984

<u>NO</u>	<u>NOM</u>	<u>CLASSE/ECHELON</u>
401	LEFRANCOIS, Gilbert	2/hors-échelle
1745	GIROUX, Brigitte	2/4
655	MATHIEU, Marcel	2/8
657	RACINE, Hugues	2/8
1850	MORIN, Dominique	3/3
1421	CARDINAL, Marjolaine	3/3
1739	BEDARD, Linda	3/3
1476	BOUCHARD, Michel	3/3
1688	PETITCLERC, Serge	3/3
1239	RIVARD, Suzanne	3/4
1474	RACINE, Louise	3/4
1475	LEMAY, Rolande	3/4
1331	TREMBLAY, Jacques	3/5
1334	BILODEAU, Sylvie	3/5
403	FOURNEL, Gaston	3/6
656	JOBIN, Willie	3/6
1270	G-LANGEVIN, Johanne	3/6
1323	MERCIER, Louissette	3/6
757	BERGERON, Denise	3/7
373	ROBITAILLE, Jean-Claude	3/8
649	BEGIN, Lucille	3/8
672	CLOUTIER, Micheline	3/8
683	PAQUET, Louise	3/8
685	FAVRON, Diane	3/8
688	DUMONT, Luce	3/8
705	BOUTET, Robert	3/8
731	JOBIN, Gilbert	3/8
1709	CLOUTIER, Denis	3/3
1671	TREMBLAY, Marie	3/3
1483	LA ROCHELLE, Diane	3/4
1351	GAUVIN, Marie	3/4
1130	ST-PIERRE-LACASSE, Michelle	3/8
862	ASSELIN, Johanne	3/8
968	FALARDEAU, Alain	4/6
1353	BROUSSEAU, Hélène	4/6
1387	TANGUAY, Lise	4/6

<u>NO</u>	<u>NOM</u>	<u>CLASSE/ECHELON</u>
1292	SANFACON, Thérèse	4/8
891	TESSIER, Carmelle	4/8
890	BUSSIERES, Ginette	4/8
648	EMOND, Jean-Pierre	4/8
671	EMOND, Michel	4/8
650	ST-PIERRE, Arthur	4/8
741	ICART, Ginette B.	4/8
1345	LEVESQUE, Elaine	5/3
1109	MONTREUIL, Linda	5/3
908	RICHARD, Jean-Paul	5/8
807	DERY, Francine	5/8
745	ADDIE, Kenneth G.	5/hors échelle
1767	MARTEL, Pierre	6/2
1732	BROCHU, Hélène	6/3
1743	COTE, Martin	6/3
1296	LEMIEUX, Céline	6/3
1546	LECLERC, Francine	6/4
1550	LAFOND, Christian	6/4
1501	MORIN, Michel	6/5
92	NOEL, Fernand	6/5
1147	PLAMONDON, Gaétan	6/6
1359	VEZINA, Ginette	6/6
1356	GENEST, Mario	6/6
1604	DROLET, Michel	6/7
1178	LAROSE, Jacques	6/7
954	GAUDREAU, Michel	6/8
729	CHEVALIER, Raymond	6/8
695	DUMAS, Jean-Guy	6/8
1095	FRENETTE, Gilles	7/8
1103	LAVOIE, Gérard	8/6

ANNEXE "K"

Advenant l'obligation pour la Commission de mettre à pied les membres du Syndicat par manque de travail à l'occasion d'une grève légale faite par les membres d'une autre unité de négociation de ses employés, la Commission effectuera les représentations nécessaires auprès de la Commission d'Emploi et Immigration Canada afin que les membres du Syndicat puissent retirer les prestations prévues par la loi.

Pendant la période de la mise à pied, la Commission paiera la totalité des primes d'assurance exigibles et elle se remboursera de la partie payée pour ses employés lors de la première paie remise à ceux-ci après le retour au travail.

La Commission étalera la récupération sur une plus longue période, dans l'éventualité où les sommes d'argent impliquées représentent des montants élevés.

ANNEXE "L"

3. PREPOSEE AUX RENSEIGNEMENTS

A. Employé à temps complet

Heures d'opération: 07h00 à 21h30 Semaine
08h30 à 21h30 Samedi/Dimanche

Horaires:

07h00 à 13h30	
08h00 à 14h30	
10h00 à 16h30	Du lundi au vendredi
12h00 à 18h30	
15h00 à 21h30	
08h30 à 15h00	
10h00 à 16h30	Samedi et dimanche
15h00 à 21h30	

NOTE: Il y a alternance des horaires et congés hebdomadaires pour cette catégorie de poste.

Lors de congés fériés, l'horaire du samedi ou du dimanche trouve application.

LETTRE D'ENTENTE NO 1

Dans l'éventualité d'un transfert de compétence, la Commission s'engage à intervenir auprès de l'organisme qui acquiert juridiction pour que les employés transférés ne soient pas lésés.

LETTRE D'ENTENTE NO 2

HEURES DE TRAVAIL

Un comité de quatre (4) personnes, composé de deux (2) représentants de la Commission et de deux (2) représentants du Syndicat, sera formé dans l'année qui suivra la signature de la convention pour étudier la possibilité d'implanter un système d'horaires flexibles à la Commission.

Ce comité aura mandat de déterminer les modalités d'implantation de projets pilotes d'horaires flexibles.

3890-1

8 6 1 0 1 0 4

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 15230-02
Date	Signature 86-09-30	Reception 85-10-14	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Employés de Bureau de la C.T.C.U.Q. Local 2231 SCFP 2022, rue Lavoisier, Ste 212 Sainte-Foy, Qc G1H 4A9	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Commission de Transport de la Communauté Urbaine de Québec 720, rue des Rocailles Québec, Qc G2J 1A5 Att: M. André La Rue
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>03-03</u> Activité <u>5090-07</u> Affiliation <u>07 FTQ</u>

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

OBJET: Conditions de travail pour les employés temporaires embauchés dans le cadre de l'enquête O. D.

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Thérèse Demers / AB</i>	Date 86-10-15

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357



98 OCT 14 14:06

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

LA COMMISSION DE TRANSPORT
DE LA COMMUNAUTE URBAINE DE QUEBEC
(ci-après désignée la Commission)

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU
DE LA C.T.C.U.Q., SECTION LOCALE 2231, SCFP
(ci-après désigné le Syndicat)

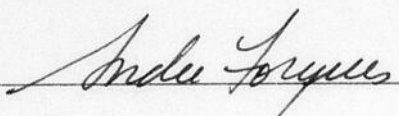
Nonobstant toute disposition à ce contraire contenue à la convention collective et plus particulièrement à l'article 4.04 c) de ladite convention, les parties à la présente conviennent que les employés temporaires embauchés dans le cadre de l'enquête O.D. qui auront à travailler sur des postes de téléphoniste-enquêteur ou de codificateur bénéficieront des seules conditions de travail suivantes:

- A. Un taux de salaire horaire de base de 6,18\$.
- B. Une prime horaire de 0.50\$ pour tenir compte des bénéfices suivants:
 - jours de fête chômés et payés coïncidant avec la période d'emploi;
 - primes diverses;
 - indemnité compensatrice de 4% du salaire pour tenir lieu de vacances annuelles.
- C. Le temps supplémentaire signifie pour ces employés le temps travaillé au-delà de la semaine de quarante (40) heures et sera calculé à partir du taux de salaire indiqué en A).
- D. Les employés seront assujettis à la cotisation syndicale.
- E. Ces employés auront droit à une prime d'assiduité de 0.50\$ l'heure. Au terme de l'enquête, cette prime sera payable aux employés qui auront aucune absence au cours de l'enquête sauf si celle-ci est justifiée à la satisfaction de la Commission.

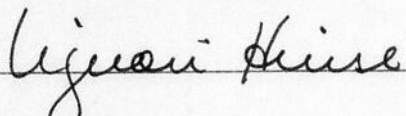
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 30 e jour de septembre mil neuf cent quatre-vingt-six.

LA COMMISSION DE TRANSPORT
DE LA COMMUNAUTE URBAINE DE
QUEBEC

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE
BUREAU DE LA C.T.C.U.Q.,
SECTION LOCALE 2231, SCFP









DÉPÔT 3870-1

3

Dépôt N° 86 03 033

La présente atteste que la Commission générale de travail a été
 constituée conformément à la Loi sur l'accès à l'information.

Certificat accordé Dépôt refusé

Indéterminé Déterminé École Autres

Toujours indiquer ce numéro
 Gérer toutes les correspondances **Q 15230-02**

Nombre de salariés régis
 par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Dépositaire <input checked="" type="checkbox"/> Dépositaire SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE BUREAU DE LA C. I. S. M. S. 1075 LOCAL 2201 2107, RUE LAVOISIER, S/S 212 QUÉBEC, Q.C. G1K 4K9	<input checked="" type="checkbox"/> Dépositaire Commission de Transport de la Communauté Urbaine de Québec 120, rue des Rocailles Québec, Q.C. G2L 1A5 All. N. Honoré Le Rus
<input type="checkbox"/> Dépositaire si autre que les parties <input type="checkbox"/> Dépositaire si autre que les parties	Région <u>03-03</u> Activité <u>5775-07</u> Affiliation <u>07 FTQ</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Objet: Ordonnance d'un poste régulier de préposé IA (e) aux communications suppléant (e)...

Pour le commissaire général du travail

Signature: *Genevieve Proulx* Date: 86-03-13

125, St. Amable, Québec Q.C. G1R 4Z1 - 843-4870
 255, rue Grémasie, Montréal H2M 1L5 - 873-4357

RECHERCHE



LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE ENTRE

LA COMMISSION DE TRANSPORT
DE LA COMMUNAUTE URBAINE DE QUEBEC
ci-après désignée la Commission

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU
DE LA C.T.C.U.Q.,
SECTION LOCALE 2231, S.C.F.P.
ci-après désigné le Syndicat

85 NOV 18 15:40

B.C.G.T.
QUEBEC

Nonobstant toute disposition à ce contraire contenue dans la convention collective, les parties à la présente conviennent, ce qui suit:

1. La Commission crée un poste régulier de préposé(e) aux communications - suppléant(e) pour combler les postes d'hôtesse-préposée à l'information, préposée aux renseignements et téléphoniste-réceptionniste, alors que l'un ou l'autre de ces postes est temporairement dépourvu de son titulaire alors que le titulaire est absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

- maladie
- accident
- activités syndicales
- vacances annuelles
- congé sans solde
- suspension
- remise de congé
- congés sociaux prévus à l'article 11.

Cet employé peut également être appelé à combler un surcroît de travail sur l'un ou l'autre des postes prévus au paragraphe précédent.

2. La semaine régulière de travail de base de cet employé est de trente-deux heures et demie (32h 1/2), répartie en cinq (5) jours de travail. Toutefois, l'employé peut être appelé à travailler jusqu'à un maximum de trente-cinq heures (35h).

La cédule de travail de cet employé doit lui assurer au moins deux (2) jours consécutifs de repos.

Si l'employé est appelé à travailler au cours d'une semaine régulière de travail à des fonctions dont le nombre d'heures hebdomadaires varie, la semaine régulière de travail, pour fins du temps supplémentaire, est établie en additionnant le nombre d'heures de travail quotidiennes prévues pour chacune des fonctions occupées.

COMMISSION DE TRANSPORT
DE LA COMMUNAUTE URBAINE
DE QUEBEC

720, RUE DES ROCAILLES,
QUEBEC, QUÉ. G2J 1A5
TEL.: (418) 627-2351


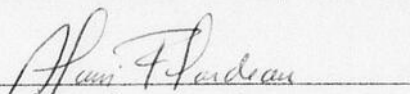
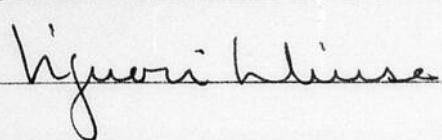
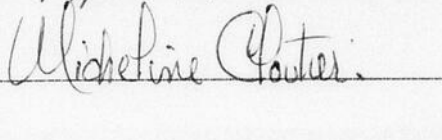


3. Dans l'éventualité où aucun des postes d'hôtesse-préposée à l'information, de préposée aux renseignements ou de téléphoniste-réceptionniste n'est dépourvu de son titulaire, cet employé est appelé à travailler avec le Chef des services à la clientèle pour l'assister dans son travail relié au traitement des plaintes de la clientèle et des objets retrouvés.
4. L'employé préposé(e) aux communications - suppléant(e) a priorité sur les employés temporaires pour le choix des postes temporairement dépourvus de leur titulaire lors de la distribution du travail à chaque semaine.
5. La semaine régulière de travail de l'opérateur de terminal (horaire de nuit) est de trente-deux heures et demie (32h 1/2), répartie en cinq (5) jours de travail, du mardi au samedi inclusivement, de 24h00 à 06h30. Dans l'éventualité où la Commission se devrait de relocaliser sur le poste d'opérateur de terminal un employé en surnombre et que cela représente pour celui-ci une promotion, la Commission s'engage à afficher ce poste conformément aux articles 21.06 et suivants de la convention collective.
6. Suite à la relocalisation d'employés en surnombre sur les postes dont il est question dans la présente lettre d'entente, il est convenu qu'après deux (2) mois d'essai des employés relocalisés, une fois l'entraînement terminé, la Commission et le Syndicat se rencontreront dans un comité de relations de travail pour réévaluer la situation des employés relocalisés et d'y apporter des changements s'il y a lieu.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 31 e jour d'octobre mil neuf cent quatre-vingt-cinq.

LA COMMISSION DE TRANSPORT
DE LA COMMUNAUTE URBAINE
DE QUEBEC

LE SYNDICAT DES EMPLOYES
DE BUREAU DE LA C.T.C.U.Q.
SECTION LOCALE 2231, S.C.F.P.



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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 15230-02
Date	Signature 85-04-04	Réception 85-04-10	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU DE LA C.T.C.U.Q. SECTION LOCALE 2231 DU SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE C.T.C.U.Q. 2022, Lavoisier, Suite 212 Ste-Foy, Qué., G1N 4A9	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant LA COMMISSION DE TRANSPORT DE LA COMMUNAUTE URBAINE DE QUEBEC 720, rue des Rocailles Québec, Québec G2j 1A5 <u>Att.: M. Marc Lalonde</u>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>03-03</u> Activité <u>5090-07</u> Affiliation <u>07 FTQ</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Voir au verso pour les codes →

Remarques

Entente concernant les employes temporaires embauchés pour surcroît de travail à titre de préposé à la vente de billets à la gare. Via Rail de Ste-Foy. (Condition de travail)

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Johanne Tremblay</i>	Date 85-04-10

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

Handwritten mark
'85 AVR -9 16:00

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

LA COMMISSION DE TRANSPORT DE
LA COMMUNAUTE URBAINE DE QUEBEC

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU
DE LA C.T.C.U.Q., SECTION LOCALE 2231, S.C.F.P.

Nonobstant toute disposition à ce contraire contenue à la convention collective et plus particulièrement à l'article 4.04 c) de ladite convention, les parties à la présente conviennent que les employés temporaires embauchés pour surcroît de travail à titre de préposé à la vente de billets à la gare Via Rail de Ste-Foy, bénéficieront des seules conditions de travail suivantes:

- A) Un taux de salaire horaire de base de 6,78\$.
- B) Une prime horaire de 0,60\$, pour tenir compte des bénéfices suivants:
 - jours de fête chômés et payés coïncidant avec la période d'emploi,
 - prime du dimanche,
 - indemnité compensatrice de 4% du salaire pour tenir lieu de vacances annuelles.
- C) Le temps supplémentaire signifie pour ces employés le temps travaillé au-delà de la semaine régulière de quarante (40) heures et sera calculé à partir du taux de salaire indiqué en a).
- D) Les employés seront assujettis à la cotisation syndicale.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, ce 4 e jour de ~~février~~ ^{d'avril} mil neuf cent quatre-vingt-cinq.

LA COMMISSION DE TRANSPORT
DE LA COMMUNAUTE URBAINE DE
QUEBEC

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE
BUREAU DE LA C.T.C.U.Q.,
SECTION LOCALE 2231, SCFP

[Signature]
Vignon Kléuse

[Signature]
Micheline Chotier