No.	NOM
99423-01	L. T. E. W. Q.

12-118

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE

ENTRE

LA COMMISSION DE TRANSPORT DE LA
COMMUNAUTE URBAINE DE QUEBEC

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE GARAGE
D'AUBOTUS DE L'EST DU QUEBEC INC. (C.S.D.)

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1982 0811
M.T.M.S.R.

82 JUN 18 9 35
PAR MESSAGER

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ARTICLE 1 Objet de la convention

1.01 L'objet de cette convention est de maintenir et de promouvoir des relations ordonnées entre la Commission et ses employés et leurs représentants respectifs dans le respect des lois, des droits et obligations des parties de manière à leur rendre justice.

1.02 Droits de direction

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

ARTICLE 2 Reconnaissance

2.01 La Commission reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des employés membres des unités de négociation décrites dans les certificats d'accréditation émis par la Commission des relations de travail le 17 décembre 1957 telle qu'amendée et corrigée par le ministère du Travail le 8 janvier 1971, par le Service du droit d'Association du ministère du Travail, le 27 mai 1971, par le Bureau du Commissaire général du travail le 15 octobre 1981, ou par toute autre décision des juridictions compétentes.

2.02 Les parties ne reconnaissent comme valides que les ententes intervenues entre un représentant de l'employeur dûment mandaté à cette fin et un représentant du Syndicat dûment mandaté à cette même fin; les parties se communiqueront la liste des représentants dûment mandatés.

2.03 Toute entente qui aurait pour effet de modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention doit, pour être valide, être acceptée par les parties.

2.04 Si une disposition de la présente convention s'avère contraire ou est jugée contraire aux dispositions de toute loi existante ou promulguée ultérieurement, la présente convention ne doit pas être invalidée ou considérée comme telle mais modifiée pour être conforme à cette loi.

ARTICLE 3 Juridiction

3.01 La présente convention collective de travail s'applique à tous les employés régis par les accréditations syndicales émises le 17 décembre 1957 par la Commission des relations de travail du Québec telles qu'amendées et corrigées par le ministère du Travail en date du 8 janvier 1971 et par le certificat d'accréditation émis par les services du droit d'association du ministère du Travail, le 27 mai 1971, par le Bureau du commissaire général du travail le 15 octobre 1981, ou par toute autre décision des juridictions compétentes.

3.02 Un employé, non régi par les présentes, au service de la Commission, ne doit pas exécuter un travail normalement fait par les employés régis par la présente convention, sauf pour fins d'entraînement des nouveaux employés.

ARTICLE 4 Définition des termes

4.01A Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention les mots "l'employé", "les employés", "tout employé", signifient et comprennent les employés qui appartiennent à l'une ou l'autre des catégories suivantes.

4.01B Ce terme désigne un salarié couvert par les certificats d'accréditation détenus par le Syndicat.

4.02 Employé régulier

Ce terme désigne les employés, autres que temporaires, qui comptent cent cinquante (150) jours de service continu dans le service d'entretien pour la Commission ou pour l'une ou l'autre des compagnies acquises par la Commission.

4.02A Employé remplaçant

Ces termes désignent l'employé, autre que l'employé temporaire, embauché pour combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire alors que le titulaire est absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

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

L'équipe d'employés remplaçants est composée de cinq (5) postes.

4.03 Employé à l'essai

Ce terme désigne les employés, autres que les employés temporaires, qui n'ont pas encore atteint le statut d'employé régulier. Pendant cette période, un tel employé est assujetti à toutes les clauses de la convention collective à l'exception de l'article 12 (sécurité sociale) et de l'article 13 (fonds de pension). Si la Commission décide de mettre fin à son emploi pendant ladite période de cent cin-

quante (150) jours, tel employé ne peut avoir recours à la procédure de griefs concernant son renvoi.

4.04 a) Ces termes désignent l'employé embauché pour effectuer des travaux qui, par leur nature même, sont temporaires ou occasionnels, d'une durée n'excédant pas soixante (60) jours consécutifs de calendrier.

Ces termes désignent également l'employé embauché pour remplacer les employés absents à cause de maladie, accident, activités syndicales, congé sans solde, vacances annuelles, suspension, remise de congé, de congés spéciaux prévus à l'article 11. Dans de tels cas, les délais de soixante (60) jours ci-dessus mentionnés ne s'appliquent pas.

Sur une base annuelle, et ce à compter du 1er janvier 1983, la Commission peut utiliser autant d'employés temporaires qu'elle le désire pourvu que le total des heures de travail ainsi effectuées par ces employés n'excède pas huit pour cent (8%) du nombre total d'heures payées, excluant le temps supplémentaire, aux employés régis par les accréditations syndicales.

4.04b)1-Sous réserve des droits de la Commission contenus à l'article 21.07 c), 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 de la tâche.

L'employé temporaire qui termine un horaire ou une cédule de travail peut déplacer un autre employé temporaire ayant moins d'ancienneté, pourvu qu'il possède les qualifications requises et réponde aux exigences normales de la tâche.

2-Pour bénéficier d'une priorité de rappel l'employé doit fournir par écrit à la Commission les jours et les horaires où il sera disponible pour travailler durant un mois donné. La remise de cet avis se fait au plus tard dix (10) jours avant le début du mois. La disponibilité s'exprime en jours entiers de travail.

3-L'employé temporaire accumule de l'ancienneté jour par jour à raison de huit (8) heures régulières de travail pour une journée d'ancienneté.

Par contre, l'employé temporaire qui, en vertu de sa cédule, se retrouve en congé férié le jour de son observance, voit lesdites heures être comptabilisées pour les fins de mise à jour de la liste d'ancienneté.

4-L'ancienneté d'un employé temporaire n'est opposable qu'à un autre employé temporaire. Elle peut lui servir et être opposable à un candidat de l'extérieur si l'employé participe à un affichage de poste vacant.

5-Si, par trois refus, l'employé temporaire ne respecte pas la cédule de jours de disponibilité qu'il a fournie, il est rayé de la liste des employés temporaires disponibles pour le mois courant et les deux (2) mois suivants. Si cette situation se répète, l'employé temporaire est alors rayé de la liste des employés temporaires avec, comme conséquence, sa cessation d'emploi.

c)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 sa classification, aux primes d'équipe, à la retenue syndicale, et aux jours de fête chômés et payés.

3-Le temps supplémentaire, qui signifie pour lui tout temps travaillé en plus de la journée régulière de travail (huit (8) heures) ou de la semaine régulière de travail (quarante (40) heures) est payé à taux et demi.

4-L'employé temporaire a droit au grief quant à l'interprétation et à l'application du présent article 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 de l'article 21.07, est tenu de compléter une pleine période d'essai. Cependant, l'employé temporaire qui, à ce moment, compte cinq cent vingt (520) jours d'ancienneté, n'est tenu de compléter une période d'essai que de cent vingt (120) jours. Durant le temps qu'un employé temporaire accomplit sa période d'essai, il est considéré comme un employé à l'essai.

6-Nonobstant ce qui précède au paragraphe 4.04 (c-5), l'employé temporaire qui accède à un poste vacant ou nouveau poste d'homme de métier selon les dispositions de l'article 21.07 est tenu de compléter une pleine période d'essai de cent cinquante (150) jours et est considéré comme un employé à l'essai durant cette période.

d)1-Pour l'établissement de la première liste d'ancienneté, le décompte des heures régulières de travail remonte au 1er janvier 1978.

2-La liste d'ancienneté est affichée à tous les deux (2) mois dans le garage (janvier, mars, mai, juillet, septembre, novembre). Advenant qu'il y aurait erreur dans la liste d'ancienneté, l'employé concerné ou le Syndicat pourra dans les vingt (20) jours suivant l'affichage, porter l'erreur à l'attention de son contremaître qui se chargera de faire les corrections nécessaires s'il y a lieu.

3-La Commission devra faire parvenir sans délai copie de cette liste d'ancienneté au Syndicat.

4.05 a) Taux de base

Ce terme désigne, pour les employés rémunérés à l'heure, le taux horaire prévu pour sa classification.

Ce terme désigne, pour les employés rémunérés à la semaine, le taux hebdomadaire divisé par le nombre d'heures régulières de travail prévu pour sa classification.

4.05 b) Taux global

Ce terme désigne le taux de base majoré des primes horaires applicables s'il y a lieu.

4.06 Afin de faciliter l'application des dispositions du présent article, la Commission convient d'aviser par écrit le nouvel employé de son statut et copie de cet avis est transmise au Syndicat dans la semaine qui suit l'embauchage.

4.07 La Commission fournit par écrit au Syndicat toutes les informations au sujet des modalités d'application des dispositions précitées et informe par écrit le Syndicat de tout mouvement de main d'oeuvre au moins une fois par mois.

ARTICLE 5 Régime syndical

5.01 Tous les employés régis par la présente convention, qui sont membres du Syndicat lors de la signature de cette convention ou qui le deviendront par la suite, doivent, comme condition de maintien de leur emploi, demeurer membres en règle du Syndicat pour la durée de la convention.

5.02 Les employés qui ne sont pas membres du Syndicat le jour de la signature de cette convention doivent, comme condition de maintien de leur emploi, devenir membres du Syndicat dans les trente (30) jours de la signature de cette convention.

5.03 a) Les employés à l'essai embauchés après la signature de cette convention doivent, comme condition de maintien de leur emploi, devenir membres du Syndicat dans les trente (30) jours suivant leur date d'embauchage.

b) Les employés temporaires ne sont pas tenus de devenir membres du Syndicat mais sont tenus de consentir à la retenue syndicale conformément aux dispositions de l'article 5.04.

c) La Commission effectue la retenue de l'équivalent de la cotisation syndicale de l'employé promu à une fonction en dehors de l'unité de négociation pour une période de six (6) mois tel que prévu à l'article 21.03.

5.04 a) La Commission effectue, conformément aux dispositions de l'article 47 du Code du Travail, les déductions requises 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. Tout changement au montant de la cotisation syndicale deviendra effectif le premier samedi suivant trente (30) jours d'avis à cet effet donné par le Syndicat. Le Syndicat peut déterminer la cotisation syndicale en pourcentage du taux horaire de base. Par la suite, seul le pourcentage peut être modifié.

b) Lors de la remise mensuelle des cotisations syndicales par l'employeur au Syndicat, la Commission fournira avec sa remise au Syndicat les informations suivantes:

La liste des employés réguliers, à l'essai et temporaires, indiquant le numéro de paie, le nom et le nombre de semaines de cotisations pour chacun desdits employés et le montant payé par chacun d'eux.

5.05 Sous réserve des dispositions de l'article 63 du Code du Travail, si un employé régi par cette convention cesse

d'être membre du Syndicat ou refuse de le devenir, dans les délais prévus, le secrétaire du Syndicat avise la Commission par écrit. Dans les quinze (15) jours suivants, la Commission doit mettre fin à l'emploi de cet employé.

5.06 Un employé malade, tout en conservant tous ses droits, n'a pas à payer sa cotisation lorsque son chèque de paie hebdomadaire est insuffisant. Dans le cas d'un employé qui obtient un congé sans solde, la retenue syndicale pour la période de son absence devra être faite dans les trente (30) jours suivant son retour.

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.

ARTICLE 6 Absences pour activités syndicales

6.01 Les représentants autorisés du Syndicat dont la présence est nécessaire peuvent, après avoir avisé leur surintendant ou le représentant de celui-ci, s'absenter de leur travail pour la période de temps requis, à l'occasion de:

1. la négociation et conciliation de la convention collective, quatre (4) employés;

2. réunion du comité des relations de travail, quatre (4) employés;

3. discussion des griefs avec les représentants de la Commission, deux (2) employés;

4. enquête sur des griefs, un (1) employé;

5. réunion du comité des accidents de véhicules de la Commission, deux (2) employés;

6. audition d'un grief par un arbitre, deux (2) représentants autorisés du Syndicat pour les jours d'audition;

7. réunion du comité d'examen prévu à l'article 21.13: 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 de base ou au taux global sans surtemps.

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 remettra le temps passé à la réunion, en congé, avec un minimum d'une demi-journée. Dans ce cas, l'employé devra s'entendre avec son supérieur immédiat pour déterminer la date de la remise de son congé.

c)Un membre d'un comité, relevé de ses fonctions pour assister à une réunion en dehors de ses heures de travail, est rémunéré au taux de base sauf au taux global pour une durée équivalente à la période de temps pour laquelle il a été relevé de ses fonctions.

Un membre d'un comité qui assiste à une réunion en plus de ses heures de travail, sans être relevé de ses fonctions, est toujours rémunéré au taux de base.

Ce temps n'est pas computé pour fins de temps supplémentaire.

6.03 a)Tout membre du Syndicat choisi comme délégué pour participer à des activités syndicales autres que celles prévues à l'article 6.01 comme congrès, stage d'études, assemblée plénière, cours de formation, est autorisé à quitter son travail moyennant un préavis écrit de trois (3) jours ouvrables, en excluant les jours où les bureaux sont fermés, au Directeur des Ressources humaines ou à 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 demandée.

b)La Commission ne paie au cours de la convention qu'une moyenne de trente-cinq (35) jours ouvrables par année civile comme congés payés au taux de base ou au taux global (huit (8) heures par jour) pour les activités syndicales mentionnées au paragraphe 6.03; toute journée additionnelle consentie par la Commission est aux frais du Syndicat.

c)Le nombre de délégués ne devra pas avoir pour effet de désorganiser le service; le Syndicat et la Commission s'entendront pour déterminer les modalités de la mise en application de la présente disposition.

6.04 a)La Commission autorise la libération d'un représentant du Syndicat une journée par mois et non cumulative, aux conditions suivantes:

1- Le Syndicat rembourse à la Commission le salaire qu'il aurait reçu s'il avait travaillé;

2- Le Syndicat rembourse à la Commission le salaire de son représentant imputable à cette libération, y compris le coût des avantages sociaux. Ce coût est évalué par la Commission;

3- Le remboursement est prélevé mensuellement du montant de la retenue des cotisations syndicales payables au Syndicat. La Commission indique sur le bordereau des cotisations syndicales qu'elle remet mensuellement au trésorier du Syndicat la date de chaque journée d'absence, le salaire déductible ainsi que le coût des frais prévus au paragraphe 2;

4- Le représentant informe par écrit son supérieur immédiat du moment auquel il se libère.

b) Il est toutefois loisible au Syndicat de puiser dans la banque de trente-cinq (35) jours mentionnés à l'article 6.03 b).

6.05 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, un employé doit être accompagné par un représentant du Syndicat lors d'une convocation par un représentant de la Commission à moins qu'il ne s'y oppose.

ARTICLE 7 Heures de travail

7.01 La Commission garantit à tout employé régulier régi par la présente convention quarante (40) heures de travail par semaine sous réserve des autres dispositions de cette convention, toute absence ou tout retard diminuant d'autant cette garantie.

7.02 a) Pour tous les employés travaillant sur des équipes régulières de jour, ainsi que les magasiniers et les commis de garage, la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours consécutifs chacun et ce, du lundi au vendredi inclusivement. La journée régulière de travail est répartie entre 7h30 et 16h30, avec interruption d'une heure pour le dîner, de 11h45 à 12h45. Pour les employés travaillant sur l'équipe régulière du soir, la journée régulière de travail est répartie entre 17h00 et 01h00 avec une interruption d'une demi-heure pour un repas, de 19h00 à 19h30. Pour les employés de la chaîne de service de jour, la journée régulière de travail est répartie entre 08h00 et 16h00, du lundi au vendredi inclusivement.

b) Pour les hommes de service travaillant sur les équipes rotatives, la journée de travail est répartie comme suit:

08h00 à 16h00

16h00 à 24h00

24h00 à 08h00

Selon la cédule préétablie et ce, du samedi au vendredi inclusivement, mais ne prévoyant pas plus de cinq (5) jours consécutifs de travail.

c) Pour tous les employés travaillant sur la chaîne de service, la journée de travail est répartie comme suit:

de 16h00 à 24h00 du lundi au vendredi
de 24h00 à 08h00 du lundi au vendredi
le samedi, le dimanche
et les jours de fête.

Cette répartition se fait selon la cédule préétablie et ce, du samedi au vendredi inclusivement, mais en ne prévoyant pas plus de cinq (5) jours consécutifs de travail.

d) Pour les mécaniciens de la rotation, l'horaire de travail est le suivant:

Lundi au vendredi:

07h30 à 16h30
16h00 à 24h00
24h00 à 08h00

Le samedi, le dimanche et les jours de fête, étant donné la diminution des sorties et des entrées des véhicules affectés au transport du public, l'horaire de travail est le suivant:

08h00 à 16h00
16h00 à 24h00
24h00 à 08h00

La répartition se fait selon la cédule préétablie et ce, du samedi au vendredi, mais en ne prévoyant pas plus de cinq (5) jours consécutifs de travail.

7.03 Horaires - Assignation du personnel aux équipes rotatives et chaînes de service.

1- Les horaires de travail sont établis par entente entre les parties et peuvent, de consentement mutuel, être modifiés au cours de la durée de la présente convention.

2- Ces horaires ainsi arrêtés doivent être scrupuleusement respectés pour l'exécution du travail. L'employé doit être prêt à commencer à travailler au début de chaque période déterminée par le signal conventionnel. Il ne peut cesser son travail avant le signal annonçant la fin de la période. Un employé qui commence à 23h00 ou plus tard fait effectivement le travail du lendemain pour les fins de la convention.

3-a)La signature des cédules pour le personnel assigné aux équipes rotatives, à la chaîne de service, et à l'équipe régulière de soir, se fera dix (10) jours ouvrables après l'affichage, une fois par année, durant le mois de janvier. Le choix de position de départ dans la cédule se fera par ordre d'ancienneté: à défaut de postulants, les derniers en ancienneté devront occuper les cédules restantes.

Les employés remplaçants sont inéligibles à cette signature.

b)Lors de cette signature, les dispositions de l'article 7.06 ne s'appliquent pas.

c)Au moment de la signature des cédules, l'employé occupant déjà une position dans la cédule d'une équipe rotative, doit continuer à y évoluer comme s'il n'y avait pas de signature, à moins que son ancienneté lui permette d'aller occuper une position libre sur une autre cédule de la rotation, l'équipe régulière de jour ou de soir.

4- Le nombre de personnes assignées sur l'équipe régulière de soir, sur les équipes rotatives ou à la chaîne de service, peut être modifié après entente entre les parties seulement, sous réserve des dispositions des articles 15 et 16 de la convention collective. S'il n'y a pas entente, le différend pourra être soumis à l'arbitrage, selon les dispositions de l'article 31.

7.04 Période de repas

Une période d'une (1) heure pour le repas est accordée aux employés travaillant sur les équipes de jour. Les employés travaillant sur l'équipe régulière du soir ont droit à une demi-heure, laquelle est considérée comme du travail.

Les hommes de service travaillant sur la chaîne de service durant le quart de nuit et ceux de la rotation sur tous les quarts ont droit à une demi-heure laquelle est considérée comme du travail. Il en est de même des mécaniciens de la rotation, durant le quart de soirée ou de nuit ainsi que sur tous les quarts durant la fin de semaine.

Quant aux mécaniciens de la rotation, une période d'une heure leur est accordée pour les repas du lundi au vendredi, laquelle période n'est pas rémunérée. Le samedi, le dimanche et les jours de fêtes ils auront droit à une demi-

heure laquelle est considérée comme du travail et ils devront demeurer à la disposition de la Commission.

7.05 Afin de répondre aux exigences du service, la Commission retiendra un mécanicien durant la période du dîner et affichera une cédule hebdomadaire à l'avance, suivant l'ordre d'ancienneté en commençant par les moins anciens. Les mécaniciens ne possédant pas de permis de chauffeur d'autobus sont exclus de cette cédule, à moins d'entente contraire.

7.06 Un employé, à l'exception de l'employé remplaçant, qui, à la demande de la Commission, change de cédule de travail, est rémunéré à cent soixante-quinze pour cent (175%) du taux de base de sa classification pour sa première journée de travail sur cette nouvelle cédule sans toutefois descendre sa palette, laquelle devient alors sa cédule régulière pour la durée de ce changement.

Toutefois, la Commission affectera des mécaniciens de classe A ou AB, avec le statut d'employé régulier, pour remplacer les mécaniciens sur les équipes rotatives et la mécanique d'inspection.

7.07 a) Absences, retards

Les employés des équipes rotatives ou de la chaîne de service doivent, lorsqu'ils ne peuvent se présenter au travail pour des raisons valables, en avertir leur supérieur immédiat au moins deux (2) heures à l'avance; quant aux autres, ils doivent aviser la personne désignée par la Commission aussitôt que possible mais au moins une demi-heure (½) avant le début de leur période de travail.

b)1-Un employé de l'équipe de jour qui s'est absenté ne peut reprendre son travail régulier sans avoir prévenu son supérieur immédiat le jour précédent. Dans le cas d'impossibilité de donner un tel pré-avis la veille, il doit le faire le plus tôt possible mais pas moins d'une heure avant le début des heures régulières de son équipe, à moins qu'il ne s'agisse d'un congé hebdomadaire, de vacances annuelles ou d'une absence autorisée par la Commission.

b)2-Un employé de l'équipe rotative ou de l'équipe régulière de soir qui s'est absenté doit prévenir son supérieur immédiat la veille pour reprendre le travail de son équipe le lendemain, à moins qu'il ne s'agisse d'un congé hebdomadaire, de vacances annuelles ou d'une absence autorisée par la Commission.

c) Trente (30) minutes par mois de calendrier, non cumulatives, sont accordées pour retards incontrôlables et de bonne foi. Cette tolérance ne s'applique pas à des retards de trente (30) minutes ou plus. Sous réserve de ce qui précède, un employé qui se rapporte au travail en retard sera payé à partir du plus proche quart d'heure qui suivra son arrivée au travail.

d) Absences sans permission

L'employé qui s'absente sans avis et/ou sans permission devra, dès son retour, régulariser son cas avec le directeur du service concerné ou son représentant.

7.08 a) Période de détente

Tout employé bénéficie d'une période de détente de quinze (15) minutes après chaque période de travail d'au moins deux (2) heures consécutives suivie d'une autre période de travail.

b) Une période de cinq (5) minutes est accordée aux employés pour se laver avant la fin du travail, le midi et à la fin de la journée. Cette période ne peut débuter avant le signal conventionnel.

c) Lorsqu'au cours d'une demi-journée de travail un employé a été affecté au lavage à la vapeur au cours de la dernière heure précédant le moment où débute la période de repas ou celui où il termine sa journée de travail, la Commission ne peut exiger de lui qu'il poursuive son travail dans cette fonction durant les trente (30) minutes qui précèdent le début de la période allouée pour le repas ou celui de la fin de son équipe.

Ces trente (30) minutes sont accordées à l'employé pour se laver et se changer de vêtements, à quelque moment qu'il effectue le lavage à la vapeur dans sa journée de travail.

7.09 Départ - équipes du soir ou de nuit

La Commission effectuera dans la limite du territoire desservi par son service d'autobus le transport des employés finissant entre 00h01 et 05h00, dans les trente (30) minutes suivant la fin de leur quart, à moins d'en être empêchée par force majeure.

7.10 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 les tiers, ou lorsque l'opération du service d'entretien est ou doit être arrêté à l'occasion de grève ou d'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 présente convention cesseront d'être en vigueur pendant la durée de tels arrêts de service. Dans un tel cas l'employé pourra bénéficier de ses vacances annuelles.

7.11 L'employé remplaçant bénéficie d'un repos minimal de dix (10) heures (travail supplémentaire exclu) entre la fin de la journée régulière de travail précédente et le début de sa journée régulière de travail suivante.

ARTICLE 8 Temps supplémentaire

8.01 Le temps supplémentaire signifie tout temps travaillé en dehors des heures régulières de travail et sera rémunéré à une fois et demie du taux de base.

8.02 En aucune circonstance la Commission ne paiera un employé pour du travail fait plus que le double du taux de base ou du taux global. Cependant, si le temps supplémentaire ne précède pas immédiatement ou ne suit pas immédiatement les heures régulières de travail, soit pour du travail non cédulé ou non prévu (rappel), il lui sera payé un minimum de trois

(3) heures à une fois et demie le taux de base ou le taux global de l'employé.

8.03 1- Afin de répartir le temps supplémentaire aussi équitablement que possible entre les employés d'une même classification, on utilise le système dit "de la palette". La participation à ce système est facultative en autant qu'un nombre suffisant d'employé est disponible pour répondre aux exigences du service.

2- D'après ce système lorsqu'il s'agit de faire du temps supplémentaire, les employés sont demandés par ordre numérique tel que figurant au tableau de la palette. Celui dont le nom est en haut de la palette est tenu de faire le temps supplémentaire requis à moins de raisons acceptables. Advenant qu'aucun employé n'accepte de travailler sur une base volontaire et qu'il n'y a pas d'employés temporaires disponibles, le premier sur la palette est obligé d'exécuter le travail.

3- Dans le cas d'erreur ou de malentendu dans l'attribution du temps supplémentaire, commis par une personne autorisée à agir au nom de la Commission et ayant préalablement obtenu l'autorisation du supérieur hiérarchique de la direction concernée, l'employé lésé devra présenter sa réclamation dans le délai stipulé à l'article 30.03 sous l'entête "première étape". S'il s'avère qu'il a raison, il sera compensé en espèces.

8.04 Les employés absents pour cause de maladie depuis trois (3) jours consécutifs, d'accidents de travail, de congé sans solde, de vacances annuelles, d'absences pour activités syndicales selon l'article 6.01 ou 6.03, conservent leur rang sur le tableau de la palette et ne sont pas appelés par la Commission. S'il survient du surtemps sur une équipe et qu'un employé travaille déjà sur cette équipe selon sa cédule régulière, tel employé ne baisse pas de rang sur la palette.

8.05 Lorsqu'un employé est demandé pour faire du temps supplémentaire et qu'il ne peut se rendre sur les lieux du travail dans un délai d'une heure et demie, son nom est porté au bas du tableau de la palette.

8.06 Lorsque du travail supplémentaire imprévu commence après vingt-trois (23) heures, il est entendu que les employés qui sont sur les lieux du travail doivent accepter d'accomplir ce travail supplémentaire. Dans le cas où il y a plusieurs employés sur les lieux, ils sont choisis dans l'ordre du tableau de la palette.

8.07 Dans les cas non prévus aux paragraphes précédents, l'employé qui passe son tour ou qui fait du travail supplémentaire est porté au bas du tableau de la palette.

8.08 Lorsque du travail supplémentaire est prévu, les employés sont avisés au moins une (1) heure avant la fin de leur journée de travail. L'ordre du tableau de la palette doit être respecté dans ce cas.

8.09 Lorsqu'une panne se produit sur un véhicule de la Commission dans les limites du territoire desservi par la Commission de Transport, l'employé assigné aux pannes durant la journée doit accepter d'effectuer tout dépannage commençant durant le quart, même s'il implique du temps supplémen

taire. L'affectation aux pannes pour une journée donnée se fait à tour de rôle entre les hommes de service de l'équipe de rotation.

8.10 Lorsqu'une panne se produit sur un véhicule de la Commission en dehors des limites du territoire desservi par la Commission de Transport, cette dernière offre ce travail aux employés, en suivant l'ordre du tableau de la palette.

8.11 L'horaire régulier d'un employé ne doit être diminué d'aucune façon du fait qu'il ait accompli du travail supplémentaire. D'autre part, un employé ne peut sans raison valable refuser d'accomplir ses heures régulières de travail du fait qu'il ait effectué du travail supplémentaire.

8.12 Si un employé de l'équipe de rotation de soir ou de nuit ne se présente pas en temps au travail, l'employé de l'équipe de rotation sur place est tenu d'en informer toute personne déterminée par la direction de l'entretien et l'employé sera autorisé à travailler jusqu'à l'arrivée du retardataire ou du remplaçant de ce dernier et cela, à taux et demi du taux de base.

ARTICLE 9 Jours de fêtes chômés et payés

9.01 Les employés régis par la présente convention ont droit aux quinze (15) jours de fête chômés et payés suivants:

1. Jour de l'An
2. Lendemain du Jour de l'An
3. Epiphanie
4. Vendredi Saint
5. Lundi de Pâques
6. Troisième lundi de mai
7. Ascension
8. St-Jean-Baptiste
9. Confédération
10. Fête du Travail
11. Action de Grâces
12. Toussaint
13. Immaculée-Conception
14. Noël
15. Lendemain de Noël

Dans une semaine de calendrier, nonobstant la date à laquelle surviennent les fêtes de l'Epiphanie, l'Ascension, la Toussaint et l'Immaculée-Conception, pour les fins du présent article, les parties conviennent expressément que la fête sera effectivement chômée le vendredi de la même semaine, à moins que la fête ne coïncide avec un samedi ou un dimanche dans laquelle éventualité elle est portée à la banque prévue au présent article.

9.02 Equipe de rotation et chaîne de service.

a) Attendu que la Commission, en raison de la nature de son service de transport, est obligée de tenir ses véhicules en circulation tous les jours de l'année, il est de toute nécessité que les employés des équipes de rotation et de la chaîne de service qui travaillent, en raison de leur cédule, un samedi, un dimanche ou un jour de fête chômé et payé, considèrent ces jours comme des journées régulières de travail rémunérées au taux de base apparaissant à la clause des sa-

laires, c'est-à-dire sans temps supplémentaire pour les heures régulières de chaque équipe.

b) Toutefois, selon les besoins des opérations, à certains jours de fêtes, les équipes de rotation et de la chaîne de service peuvent être réduites jusqu'à un minimum de deux (2) employés par équipe et permettre ainsi à des employés de prendre congé le jour même de la fête. S'il y a possibilité de laisser partir un ou des employés durant ce jour, le choix est alors offert au moins une semaine à l'avance par ancienneté et le ou les derniers doivent accepter d'être en congé.

c) L'employé au travail un jour de fête chômé et payé, mentionné au paragraphe .01 de cet article, ou en congé hebdomadaire, peut choisir de se faire payer ce congé dans la semaine de paie coïncidant avec ledit congé ou le reporter à une date ultérieure.

L'employé qui choisit d'accumuler des congés fériés et payés peut le faire jusqu'à un maximum de huit (8) jours pour la durée de la convention. A l'expiration de celle-ci, les jours non-utilisés peuvent être conservés mais le maximum de huit (8) jours ne peut jamais être dépassé.

Il est bien entendu que pour les équipes de rotation, ces jours accumulés ne peuvent être pris que lorsque l'employé travaille le jour, à l'exception des samedi, dimanche et jours de fête, sauf entente au contraire.

d) Les congés accumulés peuvent être pris, moyennant une demande écrite présentée à l'avance par l'employé au surintendnt ou à son représentant. Dans les acceptations qu'il fait, ce dernier tient compte de l'ordre de rentrée des demandes.

e) Le paiement est effectué sur la base de huit (8) heures par jour au taux de base ou au taux global de l'employé selon le cas.

f) Ces employés seront rémunérés à taux et demi du taux de base (150%) du salaire mentionné à l'article 19.01 pour tout travail accompli un jour de congé statutaire et à taux double (200%) pour tout travail accompli le jour de l'An, la Saint-Jean-Baptiste, la Confédération et le jour de Noël.

9.03 Equipe de jour ou de soir

a) L'employé en congé hebdomadaire un jour de fête chômé et payé mentionné au paragraphe .01 de cet article peut choisir de se faire payer ce congé dans la semaine de paie coïncidant avec ledit congé ou le reporter à une date ultérieure.

L'employé qui choisit d'accumuler des congés fériés et payés peut le faire jusqu'à un maximum de huit (8) jours pour la durée de la convention. A l'expiration de celle-ci, les jours non utilisés peuvent être conservés mais le maximum de huit (8) jours ne peut jamais être dépassé.

b) Les congés accumulés peuvent être pris moyennant une demande écrite présentée à l'avance par l'employé au surintendant ou à son représentant. Dans les acceptations qu'il fait, ce dernier tient compte de l'ordre de rentrée des demandes.

c) Le paiement est effectué sur la base de huit (8) heures par jour au taux de base ou au taux global de l'employé selon le cas.

d) Ces employés seront rémunérés à taux et demi du taux de base (150%) du salaire mentionné à l'article 19.01 pour tout travail accompli un jour de congé statutaire et à taux double (200%) pour tout travail accompli le jour de l'An, la Saint-Jean-Baptiste, la Confédération et le jour de Nöel.

9.04 Equipe de rotation et chaîne de service
Equipe de jour et de soir

L'employé dont un congé hebdomadaire coïncide avec un jour de fête chômé et payé reçoit, pour du travail effectué en temps supplémentaire, une rémunération au taux double du taux de base payé en plus du paiement de la fête, à moins qu'il n'ait choisi de faire reporter cette fête à une date ultérieure.

9.05 Pour chacun des jours chômés et payés mentionnés à l'article 9.01, l'employé en congé reçoit le salaire de sa journée normale de travail.

9.06 Pour bénéficier des dispositions de l'article 9.05, un employé doit travailler la veille et le lendemain de la fête à moins d'une absence autorisée par la présente convention ou par la Commission. Tout retard excédant une demi-heure mais sans jamais excéder deux (2) heures devra être justifié. Toutefois, un employé suspendu pour raison disciplinaire ne sera pas payé pour toute fête qui coïncide avec sa suspension.

ARTICLE 10 Vacances annuelles payées

10.01 Définition

"Service continu": la durée du service continu pour fins de vacances signifie la période durant laquelle l'employé est demeuré sur la liste de paie à compter de sa dernière date d'embauchage à la Commission ou à l'une ou l'autre des compagnies intégrées.

"Année de référence": la période du ler janvier au 31 décembre chaque année précédant la date d'acquisition du droit aux vacances.

10.02 a)Tout employé qui au ler janvier n'a pas complété une année de service continu aura droit à une journée de vacances payée pour chaque mois pendant lequel il aura travaillé à l'emploi de la Commission durant l'année précédente jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables et sera rémunéré à raison de quatre pour cent (4%) des gains totaux de la date d'embauchage au 31 décembre ou au taux global 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 ler et le 16 d'un mois a droit à une journée de vacances s'il a travaillé pendant ce mois; l'employé ayant commencé à travailler entre le 16 et la fin d'un mois a droit à une demi-journée de vacances s'il a travaillé pendant cette période.

10.03 Tout employé régulier qui compte un an de service continu au 31 décembre de l'année précédente a droit à deux (2) semaines de vacances et sera rémunéré à raison de quatre pour cent (4%) des gains totaux durant l'année de référence.

Pour les fins d'application des paragraphes 10.02 et 10.03 tout employé qui a été absent de son travail pour au plus trente (30) jours durant l'année de référence pour maladie ou accident autre qu'un accident de travail, sera compensé pour ses vacances au taux de la position qu'il aurait accomplie s'il avait travaillé pendant ces jours.

10.04 Tout employé régulier 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 payées selon les dispositions de l'article 10.07.

10.05 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 de l'article 10.07.

10.06 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 de l'article 10.07.

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 rémunérées selon les dispositions de l'article 10.07.

10.07 Mode de rémunération

L'employé qui a droit à 3, 4, 5 ou 6 semaines de vacances annuelles payées recevra une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait normalement durant ses heures régulières de travail, avec un minimum de quarante (40) heures par semaine.

10.08 a) 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 4, 6, 8, 10, 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.

b) Un 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.

10.09 Si un ou plusieurs jours chômés et payés mentionné à l'article 9.01 surviennent durant les vacances annuelles de l'employé, ce/ces jours sont, au choix de l'employé, ajoutés aux vacances ou reportés à une date ultérieure après entente avec son supérieur. Ce/ces jours seront rémunérés au taux de base ou au taux global qu'il aurait reçu s'il avait travaillé le jour où il prend son congé.

10.10 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 de base ou au taux global 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.

10.11 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.

10.12 La période de prise de vacances annuelles payées s'étendra sur les douze (12) mois de calendrier suivant immédiatement l'année de référence.

10.13 Les vacances annuelles payées ne peuvent s'ajouter à celles d'une autre année et la direction doit voir à ce qu'elles soient prises avant le 31 décembre de chaque année

10.14 La semaine normale de vacances annuelles payées doit s'étendre du samedi au vendredi inclusivement.

10.15 a)Au mois de janvier de chaque année, les directions concernées détermineront, en tenant compte de leurs besoins, après en avoir discuté avec les représentants du Syndicat au sein du Comité de relations de travail, le nombre d'employés qui peuvent prendre leurs vacances en même temps et en informent le Syndicat.

Le choix de la date se fait par ordre d'ancienneté contractuelle, par groupe d'occupation, dans les groupes d'employés suivants:

1- Section des bâtisses et du réseau.
2- Section attribution des véhicules.
3- Atelier de mécanique majeur, mineur et de rotation (mécanicien).
4- Atelier de reconditionnement mécanique excluant les soudeurs.
5- Atelier de carrosserie majeur, mineur et atelier de soudure.
6- Atelier de reconditionnement carrosserie et de rembourrage.
7- Atelier de service de jour ainsi que les préposés aux pneus, les graisseurs et les hommes de service.
8- Atelier de service de nuit, atelier de la rotation et employés remplaçants.
9- Magasin.

b)Toutefois, la Commission doit assurer à tout employé la possiblité de prendre les deux (2) premières semaines de vacances annuelles durant les mois de juin, juillet et août. Si d'autres périodes sont disponibles durant ces trois (3) mois, un employé peut prendre une troisième (3e) semaine de vacances payées dans cette période par ordre d'ancienneté contractuelle, par groupe d'occupation, dans les groupes d'employés définis à l'article 10.15 a).

Le choix des deux (2) premières semaines de vacances se fait par ordre d'ancienneté contractuelle, par groupe d'occupation, dans les groupes d'employés définis à l'article 10.15 a).

c) Les employés qui prennent une partie de leurs vacances en dehors de la période fixée par l'article 10.15, sous-paragraphe b), conservent leur droit de prendre une période de vacances durant les mois de juin, juillet et août.

10.16 Du 1er au 15 mars de chaque année la Commission invite les employés à faire le choix de leurs vacances par un avis à cet effet au tableau d'affichage. Du 15 au 31 mars, tous les employés doivent choisir leur date de vacances afin qu'au plus tard le 15 avril, la liste complète de vacances telles que choisies par chacun des employés régis par la présente convention soit affichée.

Les employés qui désirent prendre leurs vacances avant que la liste ne soit complétée, peuvent le faire après entente à cet effet avec le surintendant ou son représentant.

10.17 Vacances fractionnées:

a) Les employés qui ont droit à moins de deux (2) semaines de vacances ne peuvent les fractionner. Toutefois, l'employé qui a droit à moins d'une (1) semaine de vacances, n'affectera en aucun cas le choix des autres employés.

b) Ceux qui ont droit à deux (2) semaines peuvent prendre deux semaines consécutives ou prendre une première semaine lors du premier choix et la deuxième (2e) 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 (3e) semaine lors d'un second choix, ou vice versa.

d) Ceux qui ont droit à quatre (4) cinq (5) ou six (6) semaines de vacances peuvent, lors du choix de vacances, prendre un maximum de deux (2) semaines consécutives par choix; il ne peut y avoir plus de six (6) choix.

10.18 a) Nonobstant ce qui précède, les employés ayant droit à plus d'une semaine de vacances peuvent, après entente avec le surintendant ou son représentant, prendre leurs vacances en plusieurs périodes d'une 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) Le transfert permanent d'un employé d'un atelier à un autre n'affectera pas le choix des vacances des employés en place dans l'atelier auquel il s'est joint entre la date de son transfert et le 31 décembre de l'année en cours. L'employé transféré devra faire son choix de vacances dans son ancien atelier durant l'année de son transfert seulement.

10.19 a) S'il y a un vide qui se produit dans les dates choisies et affichées pour les causes suivantes:

- un employé qui déplace ses vacances;
- un employé qui subit un accident ou est malade après avoir choisi ses vacances;

et que ce vide se produit au plus tard dix (10) jours avant la prise par cet employé de ses vacances, il doit y avoir réaffichage de ce vide dans le but de combler par ancienneté contractuelle en partant de celui qui suit immédiatement l'employé qui a occasionné ce vide.

b) Cependant, si au moment du choix des vacances, un employé d'un groupe d'occupation 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 sera pas de retour au travail entre le 31 mai et le 1er septembre, il sera exclu du choix prévu à l'article 10.16 et le nombre d'employés servant au calcul du prorata sera diminué d'autant, nonobstant le retour prématuré de tel employé.

Tel employé, advenant son retour prématuré, aura le premier choix dans le cas d'un vide prévu au paragraphe a) ci-dessus.

ARTICLE 11 Congés spéciaux

11.01 a) A sa demande, tout employé pourra obtenir un congé sans solde d'une durée maximum de deux (2) mois pour raison valable. Dans un tel cas, la Commission ne peut opposer un refus à une telle demande que si une désorganisation du ser-

vice s'ensuivait. Il est cependant interdit à l'employé de prendre un autre travail rémunéré pendant un tel congé à l'exception d'un congé pour activités syndicales.

b) La Commission doit faire connaître sa réponse dans un délai de deux (2) semaines suivant la réception de la demande. Dans l éventualité d'un refus d'accorder le congé, les parties conviennent d'en discuter lors d'un comité de relations de travail.

11.02 a) A l'occasion du décès d'un enfant, cinq (5) jours ouvrables garantis, à l'occasion du décès du père ou de la mère, quatre (4) jours ouvrables garantis, débutant le jour du décès ou le jour suivant au choix de l'employé si ces derniers sont des jours pendant lesquels l'employé aurait été présent au travail.

Dans le cas du conjoint, le nombre de jours est fixé à cinq (5) jours ouvrables garantis.

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 consécutifs débutant le jour du décès ou le jour suivant, au choix de l'employé, 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 de la naissance d'un enfant, le jour de la naissance et celui du baptême ou de la sortie de l'épouse de l'hôpital, au choix de l'employé, si ces derniers sont des jours pendant lesquels l'employé aurait été présent au travail.

e) A l'occasion de l'adoption d'un enfant, le jour où les formalités légales d'adoption sont remplies, si ce dernier est un jour pendant lequel l'employé aurait été présent au travail.

f) A l'occasion du mariage du père, de la mère et d'un enfant, le jour du mariage si ce dernier est un jour pendant lequel l'employé aurait été présent au travail.

g) A l'occasion d'un incendie rendant inutilisable sa résidence, le jour de l'incendie et le suivant si ces derniers sont des jours pendant lesquels l'employé aurait été présent au travail.

L'employé à l'essai aura droit aux mêmes congés, sans rémunération.

11.03 Témoin ou juré

Lorsqu'un employé est appelé comme témoin en Cour de justice ou auprès d'une commission d'enquête dans une cause ou lui-même ou l'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.

11.04 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.

ARTICLE 12 Régime de sécurité sociale

12.01 Les employés régis par la présente convention bénéficieront d'un régime d'assurance-groupe (vie, maladie, salaire) dont les principales modalités sont décrites à l'annexe "C" qui fait partie intégrante des présentes.

12.02 Comme condition du maintien de son emploi, l'employé à l'essai ayant complété quatre-vingt-onze (91) jours de service continu et plus, doit participer au régime de sécurité sociale.

12.03 Si des modifications sont apportées à l'annexe "C", celles-ci prendront 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 négociations accréditées auprès de la Commission.

12.04 Régime d'assurance collective

Les principales modalités du régime d'assurance- collective (vie, maladie et 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. Un comité est formé aux fins d'analyser les cahiers des charges, les propositions et de décider du choix de l'assureur. Le comité est composé de dix (10) membres répartis comme suit:

a) cinq (5) seront désignés par la Commission;

b) deux (2) seront désignés par l'unité syndicale représentant les chauffeurs d'autobus et les pointeurs;

c) un (1) sera désigné par l'unité syndicale représentant les employés de garage; cependant, il est loisible à cette unité de se désigner un représentant supplémentaire qui ne pourra agir qu'à titre de substitut du premier ou d'observateur;

L'observateur est libéré avec solde par la Commission pour assister aux réunions du comité.

d) Un (1) sera désigné par l'unité syndicale représentant les employés de bureau;

e) Un (1) sera désigné par les autres unités syndicales reconnues ou accréditées.

12.05 La Commission recourt à des soumissions publiques pour le choix d'un ou des assureurs au plus tard soixante (60) jours avant l'expiration de la police en vigueur à moins que le régime ne soit prolongé de consentement entre les parties. Les assureurs devront 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 devra formuler son choix d'un ou des assureurs. A avantages égaux, priorité sera accordée aux assureurs de la région de Québec. Le choix sera établi au vote majoritaire des membres du comité

12.06 A défaut d'un tel choix par le comité, le différend sera soumis à un arbitre. Cet arbitre devra être un actuaire "Fellow" membre de l'Institut Canadien des actuaires. Le choix de l'arbitre sera établi au vote majoritaire des membres du comité.

Advenant l'impossibilité d'un tel choix, le comité s'adressera au ministre des Affaires municipales pour que ce dernier désigne l'arbitre qui devra 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'adressera au ministre du Travail pour qu'il désigne l'arbitre qui devra être un actuaire "Fellow" membre de l'Institut Canadien des actuaires.

La décision de l'arbitre sera finale et liera le comité. Elle sera exécutoire dans les quatorze (14) jours de sa signification. L'arbitre devra rendre sa décision dans les trente (30) jours suivant la date de sa nomination.

La Commission et les syndicats défrayeront 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 jusqu'à la date de leur retour au travail à plein temps.

12.08 Congé maladie

a) Tout employé ayant complété quatre-vingt-onze (91) jours de service continu a droit au premier (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 pro rata du nombre de mois travaillé 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 recevra 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 de base en vigueur lors du dernier vendredi de l'année civile 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.

ARTICLE 13 Régime supplémentaire de rentes (fonds de pension)

13.01a) 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.

b) 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.

c) 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.

13.02 Nouveau régime

L'annexe "D" des présentes, intitulée "Règlements établissant un régime supplémentaire de rentes pour les employés de la Commission de Transport de la Communauté Urbaine de Québec et leur veuve", fait partie intégrante de la présente convention.

13.03 Les employés actuels et les employés futurs sont obligés d'adhérer au régime lorsqu'ils deviennent admissibles comme condition du maintien de leur emploi.

13.04 Allocation de retraite

La Commission remettra à l'employé couvert par la présente convention, lors de son départ pour sa retraite, un boni de mise à la retraite égal à $20. par année de service travaillée. Pour les fins du présent paragraphe, une année sera créditée si l'employé a complété six (6) mois de service au cours d'une telle année.

ARTICLE 14 Accidents du 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 (Ref.S.Q. ch.159, a.2.1.), l'employé reçoit de l'employeur l'indemnité payable par la Commission de Santé et 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 Santé et Sécurité au Travail à émettre le chèque conjointement au nom de la Commission et accepter d'endosser ledit chèque, pour ce qui a trait aux prestations qui lui ont déjà été versées par son employeur.

La Commission remettra annuellement un rapport détaillé de la partie non imposable relativement au bénéfice d'indemnité des accidents du travail et ceci, pour fins d'impôt.

La Commission paiera 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 est survenu 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 traitement.

ARTICLE 15 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 les présentes. L'employé a droit au salaire et aux droits qu'il avait à son ancien poste. Par "abolition d'un poste", il faut entendre la disparition de l'emploi auquel une personne est affectée et non pas uniquement une modification dans les fonctions exécutées ou les charges remplies par cette personne à l'intérieur de son poste.

ARTICLE 16 Changements techniques et autres

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.

16.02 Par conséquent, aucun employé n'est congédié ou mis à pied, ni ne subit de baisse de traitement 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 17 Travail à forfait

17.01 L'exécution du travail d'entretien des bâtisses et des terrains par des personnes qui ne font pas partie de l'unité de négociation ou par des entrepreneurs ne doit pas avoir pour effet de priver un employé de quelque droit qu'il possède en vertu de cette convention, à l'exclusion expresse de la palette, ni d'entraîner le licenciement ou la mise à pied, d'un employé régi par cette convention. Cependant, le travail d'entretien ménager effectué par les hommes d'entretien, dans le garage, y compris la remise des autobus, les bureaux de contremaître et les toilettes, ne peut pas faire l'objet d'un contrat à forfait.

17.02 Tout travail ayant trait à la réparation ou à l'entretien des véhicules est exclusivement exécuté par les

employés régis par la présente convention, sous réserve des dispositions de l'article 17.03.

17.03 Advenant le cas que la Commission ne posséderait pas l'outillage nécessaire ou les facilités voulues pour exécuter certains travaux d'entretien ou des réparations, ou que le coût de l'installation ou de l'achat de l'équipement serait trop onéreux en regard du coût actuel, elle pourra confier tels travaux à des sous-traitants après entente entre les parties aux présentes. Au cas de désaccord, les parties pourront recourir à un arbitre selon l'article 31 de la convention.

17.04 La pratique actuelle en ce qui concerne le remorquage des véhicules est maintenue.

ARTICLE 18 Jour de paie

18.01a) La paie est distribuée le mercredi de chaque semaine durant les heures de travail, sauf pour les employés des équipes du soir et de la nuit, qui, eux, sont payés le mardi. Si le mercredi est un jour de fête chômé ou un jour où les banques sont fermées, les employés sont payés la veille.

b) La Commission paiera par chèque distinct les sommes versées pour fins de remplacement des outils en vertu du paragraphe 20.06 et celles versées en vertu du paragraphe 19.10 pour le coût du nettoyage des salopettes.

18.02 Les renseignements suivants apparaissent sur le talon du chèque:

a) Nom, prénom et numéro de paie de l'employé;

b) Date et période de paie;

c) Salaire pour les heures normales de travail;

d) Salaire et heures pour le temps supplémentaire;

e) Détail des déductions;

f) Paie nette;

g) Total des primes;

h) Le total des montants déduits à la source pour dépôt à la caisse d'épargne;

i) Gains et déductions cumulées.

Comme la Commission n'a aucun contrôle sur le retrait des sommes une fois déposées à l'institution bancaire choisie par le Syndicat dans le compte individuel de l'employé, il est entendu qu'elle décline toute responsabilité envers qui que ce soit quant au montant mentionné au paragraphe h) ci-dessus, sauf que tel montant correspond bien au total des sommes ainsi déduites.

Si la Commission utilise un bordereau de paie avec un code, tel bordereau doit donner la définition des numéros de code à l'endos.

18.03 Dans tous les cas où l'employé ne recevait 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 $15.00 et, dans les autres cas, la correction sera faite sur la paie subséquente.

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 tout salarié absent du travail pour cause d'accident ou de maladie toutes les formules nécessaires aux fins de réclamations

ARTICLE 19 Salaires

19.01 Tout employé régi par la présente convention a droit au taux horaire ou hebdomadaire selon sa classification ou son occupation suivant l'échelle ci-après:

1- Entretien des véhicules

A) COMPAGNONS

Mécaniciens, soudeurs, machinistes, peintres, débosseleurs, bourreleurs, électriciens

CLASSE "A" ANNEE	1982	1983	1984
DATE EFFECTIVE	26-12-81	01-01-83	31-12-83
Après quatre ans de service continu au sein de la Commission.	11.95	12.91	13.75
Après trois ans de service continu au sein de la Commission.	11.88	12.83	13.66
Après deux ans de service continu au sein de la Commission.	11.80	12.74	13.57
Moins de deux ans de service continu au sein de la Commission.	11.66	12.59	13.41
CLASSE "AB"			
Après quatre ans de service continu au sein de la Commission.	11.73	12.67	13.49
Après trois ans de service continu au sein de la Commission.	11.65	12.58	13.40

Après deux ans de service continu au sein de la Commission.	11.59	12.52	13.33
Moins de deux ans de service continu au sein de la Commission.	11.45	12.37	13.17
CLASSE "B"			
Après quatre ans de service continu au sein de la Commission.	11.34	12.25	13.05
Après trois ans de service continu au sein de la Commission.	11.27	12.17	12.96
Après deux ans de service continu au sein de la Commission.	11.19	12.09	12.88
Moins de deux de service continu au sein de la Commission.	11.06	11.94	12.72
CLASSE "C"			
Après quatre ans de service continu au sein de la Commission.	11.13	12.02	12.80
Après trois ans de service continu au sein de la Commission	11.06	11.94	12.72
Après deux ans de service continu au sein de la Commission	10.99	11.87	12.64
Moins de deux ans de service continu au sein de la Commission.	10.85	11.72	12.48
B) APPRENTIS			
4ème année	10.25	11.07	11.79
3ème année	10.04	10.84	11.54
2ème année	9.98	10.78	11.48
1ère année	9.88	10.67	11.36
c) PREPOSES AU SERVICE			
Préposés aux pneus	10.75	11.61	12.36
Graisseurs	10.75	11.61	12.36
Préposé à la vapeur	10.75	11.61	12.36
Préposé au sablage	10.75	11.61	12.36
Hommes de service après 2 ans	10.18	10.99	11.70
2ème année	10.13	10.94	11.65
1ère année	10.06	10.86	11.57

D) COMMIS			
Commis classe 11	453.	489.	521.
Commis classe 1	423.	457.	487.
2- MAGASIN			
Magasinier 2ème année	425.	459.	489.
Magasinier 1ère année	419.	453.	482.
3- Entretien des bâtiments			
A) COMPAGNONS			
Electriciens, menuisiers, plombiers			
Classe "A"			
Après quatre ans de service continu au sein de la Commission.	11.95	12.91	13.75
Après trois ans de service continu au sein de la Commission.	11.88	12.83	13.66
Après deux ans de service continu au sein de la Commission.	11.80	12.74	13.57
Moins de deux ans de service continu au sein de la Commission.	11.66	12.59	13.41
B) MECANICIEN DE MACHINES FIXES ET HOMMES D'ENTRETIEN	10.33	11.16	11.89
C) HOMMES D'ENTRETIEN APRES DEUX ANS	10.18	10.99	11.70
2ème année	10.13	10.94	11.65
1ère année	10.06	10.86	11.57

19.01 Indexation

1ère année

Si l'augmentation de l'indice des prix à la consommation pour le Canada établi par Statistique Canada du mois de décembre 1982 par rapport au mois de décembre 1981 excède neuf et demi pour cent (9½%), la Commission accorde à l'employé ayant été à son emploi au cours de toute cette période, un montant forfaitaire équivalent à un demi pour cent (½%) du salaire de base pour chaque demi pour cent (½%) complet d'augmentation de l'indice en sus de neuf et demi pour cent (9½%). Ce montant est payable, s'il y a lieu, dans les trente (30) jours suivant la publication officielle de Statistique Canada concernant l'indice de décembre 1982.

2ème année

Si l'augmentation de l'indice des prix à la consommation pour le Canada établi par Statistique Canada du mois de décembre 1983 par rapport au mois de décembre 1982 exède huit et demi pour cent (8½%), la Commission accorde à l'employé ayant été à son emploi au cours de toute cette période, un montant forfaitaire équivalent à un demi pour cent (½%) du salaire de base pour chaque demi pour cent (½%) complet d'augmentation de l'indice en sus de huit et demi pour cent (8½%). Ce montant est payable, s'il y a lieu, dans les trente (30) jours suivant la publication officielle de Statistique Canada concernant l'indice de décembre 1983.

3ème année

Si l'augmentation de l'indice des prix à la consommation pour le Canada établi par Statistique Canada du mois de décembre 1984 par rapport au mois de décembre 1983 excède sept pour cent (7%), la Commission accorde à l'employé ayant été à son emploi au cours de toute cette période, un montant forfaitaire équivalent à un demi pour cent (½%) du salaire de base pour chaque demi pour cent (½%) complet d'augmentation de l'indice en sus de sept pour cent (7%). Ce montant est payable, s'il y a lieu, dans les trente (30) jours suivant la publication officielle de Statistique Canada concernant l'indice de décembre 1984.

19.02 Si, pendant la durée de la présente convention, l'employeur décide de créer une nouvelle fonction, il doit s'entendre avec le Syndicat au sujet du salaire attaché à la fonction concernée. Pour ce faire, il doit soumettre au syndicat une description des attributions qu'il envisage pour cette fonction, ainsi que le salaire qu'il considère approprié. A défaut d'entente dans les trente (30) jours, le Syndicat peut demander à un arbitre d'établir le salaire: à l'occasion de cet arbitrage, toute description de fonction abusive pourra être corrigée par l'arbitre.

19.03 Lorsqu'un employé, couvert par la présente convention remplira temporairement, à la demande de l'employeur, une fonction couverte par la convention mais autre que celle qu'il occupe régulièrement, il recevra, pour la durée de son travail, le salaire fixé pour celle des deux fonctions qui est la mieux rémunérée.

19.04 L'employé promu à une nouvelle fonction reçoit immédiatement le titre et le salaire de sa nouvelle fonction.

19.05 Dans le cas d'un départ volontaire, de congédiement ou de retraite, on applique la procédure suivante:

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 son 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.

b) La Commission remet, sur demande, à un 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 remet à l'employé les sommes prévues à l'article intitulé "fonds de pension" sur réception de ces argents.

En cas de décès, son salaire ainsi que ses biens personnels seront remis à la succession qui, en retour, devra remettre à la Commission tous les biens, documents et effets appartenant à celle-ci.

19.06 Les parties peuvent déroger à la présente convention et établir, par entente mutuelle, des conditions de salaire et de travail différentes pour les employés victimes d'une déficience physique ou dont l'aptitude est diminuée par l'âge ou toute autre cause.

19.07 Pour les travaux exécutés hors des établissements de la Commission de transport, sur l'autorisation du surintendant concerné, la Commission rembourse, suivant les taux préétablis apparaissant à l'annexe "G", les frais de transport, de logement et de repas aux employés concernés.

En cas de force majeure, la même règle s'applique aux employés appelés à exécuter du travail à l'intérieur des établissements de la Commission.

19.08 Pour le temps pris pour se rendre au lieu des travaux exécutés hors des établissements de la Commission et en revenir, l'employé sera rémunéré à son taux de base ou au taux global de salaire pour les huit (8) premières heures, au-delà desquelles l'article 8 s'applique.

19.09 Les employés travaillant sur des équipes rotatives reçoivent une prime de $0.35 l'heure alors que les employés travaillant selon des horaires fixes du soir ou de nuit reçoivent respectivement une prime de $0.40 et $0.45 l'heure.

19.10 L'employeur accorde à chaque employé pour fins de nettoyage de salopettes, une allocation annuelle de $185.00 qui sera versée au 1er décembre de chaque année de la convention collective.

Le nouvel employé ayant débuté après le 1er janvier et ayant complété quatre-vingt-onze (91) jours de service continu, se voit accorder un montant calculé au prorata du nombre de mois travaillés durant l'année concernée. L'employé ayant débuté après le 15 d'un mois reçoit des crédits à compter du mois suivant.

19.11 Tout employé qui est requis de travailler ou de se rapporter le dimanche recevra une prime de vingt-cinq pour cent (25%) du taux de base en plus de son taux de base. Cette prime sera intégrée au taux de base pour fins de surtemps. Cependant, si un dimanche coïncide avec un jour de congé statutaire, seule la prime la plus élevée s'applique.

19.12 Les employés convoqués par la Commission à une réunion autre que celles prévues à l'article 6 et devant avoir lieu en dehors de leurs heures de travail, sont rémunérés au taux de base avec un minimum de trois (3) heures. Cependant, l'employé qui assiste à une réunion qui précède ou suit immédiatement les heures régulières de travail est payé selon les dispositions de l'article 8.01 pour le temps passé à la réunion.

Ces réunions ne doivent cependant jamais avoir lieu durant du temps alloué pour les repas.

19.13 La Commission défraie le coût du permis de conduire de tout employé de l'unité de négociation possédant un permis de conduire qui satisfait aux normes de la Régie de l'Assurance automobile le rendant ainsi éligible à la conduite d'un autobus sans passager.

Cependant, la Commission ne rembourse pas les contributions au régime de l'assurance automobile ou toute autre forme de contributions éventuelles.

19.14 a)Un employé, auteur ou témoin d'un accident impliquant un véhicule de la Commission doit, dans les plus brefs délais au cours de ses heures de travail, rencontrer la journée même son contremaître pour compléter un rapport d'accident.

b)Aucun employé ne peut être obligé par la suite de rencontrer un représentant de la Commission attitré aux réclamations et assurances en dehors de ses heures régulières de travail.

Cependant, si l'employé accepte, il reçoit alors une allocation de 3,00$.

ARTICLE 20 Apprentissage, classement et avancement

20.01 Compte tenu de l'intégration des compagnies de transport, les parties conviennent de ce qui suit, en ce qui a trait au classement:

a) Les employés intégrés qui sont régis par des conventions collectives conservent pour la Commission la même classification qu'ils détiennent avant l'intégration et ils ne peuvent subir aucun préjudice à cause de telle intégration.

b) Les employés intégrés qui ne sont pas régis par une convention collective conservent les mêmes classifications pour la Commission s'ils détiennent une carte de qualification émise par le Comité paritaire de l'Automobile de la région de Québec.

c) Les autres employés intégrés seront classés par les parties aux présentes. Le comité des relations de travail sera saisi du classement des employés visés par le présent sous-paragraphe.

20.02 a) Lorsque la Commission procède à l'embauchage de nouveaux employés régis par cette convention, elle doit exiger d'un tel employé la carte de qualification soit, de compagnon, homme de service ou apprenti, émise par le Comité paritaire de l'Automobile de la région de Québec.

b) Cent pour cent (100%) des frais des examens en vue de l'obtention d'un certificat de qualification (carte de compétence) sont assumés par la Commission, sauf dans le cas d'embauchage de nouveaux employés et dans le cas d'un employé qui manque son examen.

c) Advenant que pendant la durée de cette convention, le Comité paritaire de l'Automobile de la région de Québec soit aboli, les parties devront négocier l'article 20.02 a)

afin d'établir des nouvelles normes qui présideront à l'embauchage des nouveaux employés.

20.03 La Commission ne peut embaucher et garder à son emploi plus qu'un (1) apprenti par trois (3) compagnons.

20.04 a) La Commission s'engage à défrayer les frais de scolarité des cours suivis par un employé pour acquérir des connaissances supplémentaires en rapport avec ses fonctions si tel cours est suivi à la demande de la Commission.

Toutefois, aucun employé ne peut être obligé de suivre des cours de perfectionnement en dehors de ses heures régulières de travail.

b) Si un employé désire suivre un cours dans le but de se perfectionner dans les connaissances nécessaires à son emploi, la Commission, si elle a consenti à une telle demande, en paiera intégralement les frais de scolarité, dès que l'employé aura terminé son cours avec succès.

20.05 Acquisition d'une compétence

a) Les parties conviennent, compte tenu des besoins de la Commission, de collaborer avec chaque employé afin de lui permettre d'acquérir une meilleure connaissance générale de son métier par différents moyens notamment la rotation, la préférence devant être accordée à l'employé ayant le plus d'ancienneté, qui en fait la demande, le tout conformément aux ententes spéciales conclues à cet effet au sein du comité des relations de travail.

b) De plus, la Commission tiendra, dans un endroit accessible, à la disposition des employés un nombre de manuels d'entretien des véhicules qu'elle possède ainsi que toutes informations technologiques qu'on lui fait parvenir; en outre elle distribuera aux employés les bulletins de service mensuels qu'elle reçoit des fabricants.

20.06 Outillage et équipement

a) Chaque employé acquiert à ses frais les outils nécessaires à son travail.

b) Les employés réguliers de la catégorie des hommes de métiers, des apprentis ainsi que des graisseurs ont droit à une somme annuelle de 175,00$ pour fins de remplacement d'outils.

L'année de référence pour les fins de paiement s'établit du 1er janvier d'une année au 31 décembre de la même année et cette somme est payable au début de juin de l'année suivante.

Le nouvel employé de la catégorie mentionnée au premier paragraphe de cet article ayant débuté après le 1er janvier d'une année et ayant complété quatre-vingt-onze (91) jours de service continu pendant cette année, se voit accorder au début de juin de l'année suivante, un montant calculé au prorata du nombre de mois travaillés pendant l'année concernée. L'employé ayant débuté après le 15 d'un mois reçoit des crédits à compter du mois suivant.

L'employé déjà régulier nommé en cours d'année de référence à une fonction incluse dans la catégorie des hommes de métiers, des apprentis et des graisseurs, est éligible au paiement de la prime selon les mêmes modalités que celles prévues dans le cas d'un nouvel employé.

c) Advenant le cas où la Commission ferait l'acquisition pendant la durée de la présente convention collective des véhicules automobiles ou d'équipements nécessitant l'emploi d'outils de dimensions métriques, les parties conviennent de rouvrir les négociations pour discuter le paiement du coût d'achat de tels outils.

Nonobstant ce qui précède, les employés ne sont pas tenus de fournir les outils métriques pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 21 Ancienneté

21.01 Définition et computation

L"ancienneté" signifie la durée totale de service d'un employé à la Commission ou à l'une ou l'autre des compagnies intégrées, calculée en année, en mois et en jour, telle que déterminée par la liste d'ancienneté convenue entre les parties.

Une liste d'ancienneté sera affichée au garage au mois de janvier de chaque année. Advenant qu'il y aurait erreur dans la liste d'ancienneté, l'employé concerné pourra dans les dix (10) jours suivant l'affichage, porter l'erreur à l'attention de son contremaître qui se chargera d'effectuer la correction nécessaire s'il y a lieu.

21.02 Ancienneté contractuelle

Pour les fins de l'application des autres dispositions pertinentes de la présente convention, l'ancienneté contractuelle d'un employé signifie la durée de ses services continus dans l'unité de négociation à l'emploi de la Commission ou d'une ou de l'autre des compagnies intégrées et elle s'établit de la façon suivante:

"Tout employé doit compléter une période d'essai de cent cinquante (150) jours de service dans l'unité de négociation avant d'acquérir un droit d'ancienneté dans ladite unité. Une fois la période d'essai terminée, son ancienneté est calculée à compter de la date de son embauchage d'employé à l'essai".

21.03 a) Perte d'ancienneté

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

1- Lorsqu'il quitte volontairement son emploi.

2- Lorsqu'il est congédié pour cause.

3- Lorsqu'il est promu en dehors de l'unité de négociation à une fonction de contremaître ou à une fonction équivalente pour une période de plus de six (6) mois.

4- Lorsqu'il a épuisé l'allocation prévue à l'article 22.01.

b) Particularités quant à certains corollaires.

1- Sous réserve du paragraphe 10.03, deuxième alinéa, et de l'alinéa a) 2 du présent article, l'employé qui est absent pour cause de maladie ou d'accident pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois est assujetti à toutes les dispositions de la présente convention.

2- Seul l'employé qui a travaillé au cours d'une année peut bénéficier des avantages prévus aux articles 9, 10, 12.08, 19.10 et 20.06.

c) Dans le 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:

- Ancienneté;
- Fonds de pension;
- Assurance-vie;
- Assurance-salaire;
- Assurance-maladie;
- Allocation pour incapacité occupationnelle.

21.04 A) Application de l'ancienneté

1- Principe général

Dans le cas d'un déplacement de main-d'oeuvre, tel que promotion, mutation, il est convenu que l'ancienneté contractuelle prévaut parmi les employés qualifiés et capables d'exécuter le travail concerné. Quant aux rétrogradations, elles se font à l'intérieur de chaque section, le moins ancien étant rétrogradé.

2- Définition des termes

a) Par promotion, on entend le passage d'un employé d'un emploi à un autre mieux rémunéré, et qui est ou n'est pas régi par la présente convention.

b) Par mutation, on entend le passage d'un employé d'un emploi à un autre également rémunéré et qui est régi par la présente convention.

3- L'employé déplacé à cause de son âge conserve son ancienneté. Pour le choix des vacances, il est cependant considéré être le dernier parmi les employés de l'atelier où il est déplacé, sauf vis-à-vis un employé déplacé après lui ou vis-à-vis un nouvel employé.

B) Sections et groupes d'ancienneté

A moins d'une disposition expresse au contraire, pour les fins de l'application de l'ancienneté, l'unité de négociation est divisée en six (6) groupes d'ancienneté constitués chacun par une section. Les six (6) sections établies sont les suivantes:

1- Section "Batisses et Réseau";

2- Section "Attribution des véhicules";

3- Section "mécanique" comprenant:

l'atelier de mécanique mineur
l'atelier de mécanique majeur
mécaniciens de rotation
l'atelier de reconditionnement

4- Section "carrosserie" comprenant:

l'atelier de la carrosserie mineur
l'atelier de la carrosserie majeur
l'atelier de reconditionnement et de rembourrage

5- Section des services comprenant:

l'atelier de service de nuit
l'atelier de service de jour
l'atelier de la rotation et les employés remplaçants

6- Section des magasins.

21.05 Promotion, mutation, rétrogradation

Les promotions et mutations se font à l'intérieur de chaque section tenant compte de l'ancienneté contractuelle pourvu que l'employé soit qualifié et puisse répondre aux exigences normales de la tâche.

Quant aux rétrogradations, elles se font également à l'intérieur de chaque section, le moins ancien étant celui qui est rétrogradé le premier.

21.06 Transfert de section

a) Dans le cas du transfert d'une section à une autre à l'intérieur de l'unité de négociation, à la demande de la Commission ou à la demande d'un employé, ce dernier n'acquiert aucun droit d'ancienneté dans la section où il est transféré et conserve lesdits droits dans la section où il travaillait auparavant pendant une période de trois (3) mois à compter de la date de son transfert sauf le droit à la palette.

Si le nom de l'employé transféré temporairement était déjà inscrit sur la palette de sa section d'origine, le contremaître déplace son nom au bas de la palette dans la section où il est transféré temporairement.

Dans le cas inverse, il appartient à l'employé d'indiquer au contremaître son désir d'inscrire son nom au bas de la palette dans la section où il est transféré temporairement; à défaut pour lui de ce faire, l'employé ne peut réclamer du temps supplémentaire dans ledit secteur.

b) Cette période de trois (3) mois complétée, son ancienneté et tous les droits qui s'y rattachent sont transférés dans sa nouvelle section.

21.07 Affichage des postes vacants

a) Dans le cas d'un poste vacant à une fonction assujettie à la présente unité de négociation, que la Commission désire combler ou dans le cas d'une nouvelle fonction couverte par la présente unité de négociation, la Commission s'engage à afficher pendant dix (10) jours ouvrables ce poste ou cette fonction de même que de transmettre copie de tel af-

fichage aux employés en vacances, à l'adresse de leur dernière résidence connue, afin de permettre aux intéressés de soumettre leur candidature.

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

Si le Syndicat est d'avis que la décision de la Commission de ne pas combler un poste vacant est mal fondée, il pourra avoir recours à la procédure de grief et d'arbitrage.

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 de la tâche, la Commission devra cependant accorder préséance aux employés visés par l'article 22.01 et cela, nonobstant ce qui précède sur l'ancienneté, sauf entre ces employés eux-mêmes.

Toujours dans le cas des employés visés à l'article 22.01, la Commission pourra leur accorder le poste ou la fonction directement, sans nécessité d'affichage, en tenant cependant compte de la règle d'attribution posée à l'alinéa précédent. Si la fonction ou le poste reste vacant, la Commission pourra procéder au recrutement dans les autres unités ou par voie d'embauchage.

b) L'affichage d'un avis d'un poste vacant ou d'une nouvelle fonction devra faire mention des qualifications requises et contenir une description de la tâche.

c) Tout poste régulier devenu temporairement dépourvu de son titulaire pour une période excédant quinze (15) jours de calendrier, est comblé selon les modalités ci-après déterminées:

1- Un affichage spécial sera tenu dans le garage au début de janvier pour permettre aux employés réguliers de la catégorie des hommes de service de la rotation et de la chaîne, à l'exception des graisseurs et des préposés aux pneus, des hommes de service de jour et des hommes d'entretien de la section "bâtisses et réseau", du préposé à la vapeur et au sablage, intéressés à remplacer durant l'année d'exprimer leur disponibilité.

Pour la période de juin, juillet et août, l'utilisation de l'affichage rapide est restreinte comme suit, à savoir:

- son utilisation est facultative pour la Commission;

- seuls les employés inscrits sur l'affichage rapide et non effectivement relocalisés en vertu de ce mécanisme seront sollicités.

2- Seuls les employés réguliers au moment de l'affichage, à l'exception des employés remplaçants peuvent s'inscrire sur ces listes d'affichage.

3- Le poste est accordé à celui qui détient le plus d'ancienneté parmi les employés qui ont posé leur candidature pourvu qu'il possède les qualifications requises et réponde aux exigences normales de la tâche.

A défaut de candidats sur la liste d'affichage rapide ou à défaut de candidats possédant les qualifications requises et répondant aux exigences normales de la tâche, la Commission se réserve le droit d'affecter un employé remplaçant en priorité sur un employé temporaire.

4- Si aucun employé n'a inscrit son nom sur la liste ou ne possède les qualificatioins requises et/ou ne répond aux exigences normales de la tâche, le poste peut être comblé par un employé temporaire.

5- Lors d'une absence causée par un accident de travail, maladie ou autre, si la Commission sait au départ que la période de l'absence de l'employé excèdera quinze (15) jours, elle s'engage à réduire ladite période pour combler le poste à même ladite liste.

Pour les employés dont le début de l'absence se situe à l'intérieur de la période de juin, juillet et août et qui remplissent les critères énumérés à l'alinéa précédent, la Commission utilisera, en autant que possible, l'affichage rapide pour combler les postes ainsi temporairement dépourvus. Dans une telle éventualité, seuls les employés inscrits sur l'affichage rapide et non effectivement relocalisés seront sollicités.

6- L'employé absent reprend son poste à son retour et le remplaçant est retourné à son ancienne fonction.

7- Dans l'éventualité où la Commission ne pourrait affecter un employé remplaçant à une tâche définie, faute de poste temporairement dépourvu, la Commission pourra affecter l'employé remplaçant selon ses besoins.

Cependant, avant de faire effectuer ces travaux par l'employé remplaçant, la Commission doit l'offrir aux employés réguliers inscrits sur l'affichage rapide qui ne sont pas effectivement relocalisés en vertu de ce même mécanisme.

8- Pour les mécaniciens affectés à l'équipe régulière du soir et pour les employés réguliers de la catégorie des hommes de métier, la pratique passée est maintenue.

9- L'employé relocalisé, soit en vertu de l'affichage rapide ou soit en vertu de la pratique passée identifiée au paragraphe 8, n'est pas éligible à la prime prévue à l'article 7.06.

10- Lorsqu'un poste de graisseur, de préposé aux pneus, de mécanicien de machines fixes, de préposé à la vapeur ou de préposé au sablage, devient temporairement dépourvu de son titulaire, la Commission continue la pratique passée d'offrir, sur la base de la compétence et de l'ancienneté, ledit poste.

21.08 La Commission informe le Syndicat de son choix avant que celui-ci devienne effectif.

21.09 Au cas où les parties ne s'entendent pas sur ce choix, le cas est soumis au Comité des relations de travail et, au cas de désaccord, le Syndicat peut loger un grief. Entre-temps, la Commission se réserve le droit de nommer à cet emploi l'employé qui lui semble apte à occuper le poste pour une période temporaire n'excédent pas trente (30) jours. Cependant, ce délai peut être prolongé après entente entre les parties.

21.10 L'employé promu bénéficie d'une période d'essai d'au plus trois (3) mois. Après ce délai, sa nomination doit être confirmée. En tout temps durant la période d'essai, l'employé peut retourner à son ancien emploi. Un employé retourné à son ancien emploi, par la Commission, au terme ou durant sa période d'essai, peut déposer un grief s'il se croit injustement traité.

Pour un employé régulier promu à une fonction d'homme de métier, la période d'essai est de cent vingt (120) jours.

21.11 Advenant que la Commission ouvre un garage satellite, un employé ne peut être déplacé de son lieu de travail habituel sans son consentement, ou à la suite de l'application de l'ancienneté, ou dans le cas d'urgente nécessité.

21.12 Si la Commission décide de faire passer un examen oral ou écrit aux fins de combler un poste vacant, cet examen est subi devant un représentant de la Commission et un observateur du Syndicat. Le résultat de l'examen est remis à chaque employé. L'employé ou le Syndicat peut contester le résultat de l'examen.

21.13 a) Lorsqu'il s'agit de répondre à des besoins résultant de surcroît temporaire de travail, ou de favoriser la formation pratique des employés, ou d'assurer aux employés une diversification dans les tâches à accomplir, la Commission peut déplacer un employé d'un atelier à un autre. Cette mobilité ne s'applique pas aux employés des ateliers de reconditionnement respectifs de la section "mécanique" et de la section "carrosserie".

b) Tout employé est tenu d'accepter de faire un stage de formation d'au moins deux (2) et d'au plus huit (8) semaines dans d'autres ateliers, au moins à tous les deux (2) ans, à moins de raisons majeures.

c) Le nombre des employés qui seront appelés à faire un stage, la désignation de tels employés, ainsi que la durée et la nature de ce stage, sont établis conformément au programme de mobilité que la Commission mettra en vigueur.

ARTICLE 22 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 "C". 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 par la Commission pour cause d'incapacité occupationnelle, a droit une fois à une allocation d'une durée de trente-six (36) mois payables 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 Acci-

dents du Travail s'applique, à la fin de la période d'incapacité totale temporaire.

c) Les employés qui retirent les bénéfices de l'incapacité occupationnelle à la date de la signature de la convention continuent de bénéficier du régime prévu à la convention expirée le 25 décembre 1981.

22.02 a) La Commission peut offrir de relocaliser un employé victime d'une incapacité occupationnelle dans un autre emploi qu'il peut remplir. Si cet employé bénéficie du régime prévu à l'annexe "C", l'emploi 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, l'emploi 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 dans un autre emploi qu'il peut remplir et s'il refuse l'emploi sans raison valable, la Commission peut mettre fin au paiement de cette prestation.

c) Les prestations prévues à 22.01 b) et c) sont payables à condition que l'employé ne détienne pas un emploi 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 n'accumule pas de vacances et ne bénéficie pas des avantages prévus aux articles 9, 10, 12.08, 19.10 et 20.06.

22.04 Si un employé quitte l'unité de négociation afin d'occuper un emploi suivant les dispositions de l'article 22.02 et qu'un tel employé n'a pas bénéficié ou n'a bénéficié qu'en partie de l'allocation prévue à l'article 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 de l'article 22.01.

ARTICLE 23 Comité de relations de travail

23.01 Les parties conviennent de maintenir le comité des relations de travail pour étudier toute question ainsi que toute plainte soumise préalablement aux directions concernées et dont la réponse est jugée insatisfaisante.

23.02 Ce comité se compose d'une part de quatre (4) représentants du Syndicat et d'autre part de quatre (4) représentants de la Commission. Le comité peut s'adjoindre, au besoin, un délégué d'atelier et un délégué de la Commission.

23.03 a) Sauf en cas d'urgence ou d'absolue nécessité, le comité se réunit tous les mois, de préférence le 3e 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, en excluant les jours où les bureaux sont fermés, les questions qu'elles désirent inscrire à l'ordre du jour.

23.04 Les réponses aux questions référées par le Comité à l'une des parties doivent être communiquées à l'autre partie dans les dix (10) jours ouvrables suivants. Si la partie ne donne à l'autre un avis contraire dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de la réponse, ladite réponse est considérée comme étant acceptée.

ARTICLE 24 Droits acquis

24.01 La présente convention collective ne doit pas être considérée comme ayant abrogé quelque condition de travail que ce soit actuellement en vigueur quoique non stipulée dans la présente convention et telle qu'énumérée soit à l'annexe "E", soit à l'annexe "F".

Ces conditions de travail sont maintenues sauf celles que la présente convention modifie. En cas de doute dans l'interprétation, la présente convention prime.

ARTICLE 25 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 traitement 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 emploi dans les sept (7) jours suivant la date du scrutin.

25.03 L'employé élu à l'Assemblée Nationale ou à la Chambre des Communes peut reprendre sa fonction ou une fonction équivalente 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, à la condition qu'il puisse accomplir sa fonction ou une autre fonction vacante régie par la présente convention.

Il est bien entendu que pendant sa période d'absence, il n'a droit à aucun des bénéfices prévus à la convention.

L'employé élu au municipal ou scolaire conserve ses fonctions au sein de la Commission, à moins d'incompatibilité avec son nouveau poste.

ARTICLE 26 Sécurité au travail

26.01 La Commission et le Syndicat s'efforcent d'assurer la sécurité au travail des employés régis par cette convention et, à cet effet, les parties conviennent de coopérer à la diffusion et au respect des règles officielles de sécurité au travail.

26.02 Le manuel des règles de régie interne de la Commission traitant de la sécurité ne peut en aucun cas avoir pour effet d'annuler ou de modifier l'une ou l'autre des clauses de la présente convention.

26.03 Vêtements de travail

La Commission met gratuitement à la disposition des hommes de service six (6) combinaisons (genre moto-neige).

De plus, elle fournit gratuitement à chacun une paire de bottes de caoutchouc ainsi que des gants de cuir et de caoutchouc selon le besoin.

L'employé affecté au lavage à la vapeur se voit fournir gratuitement une paire de bottes de caoutchouc courtes.

Le remplacement et l'entretien de ces articles seront aux frais de la Commission selon le besoin. Le remplacement se fera contre remise du vêtement endommagé ou usé.

L'employé devra porter un soin particulier à ces vêtements, prenant spécialement en considération ce pourquoi ces vêtements sont utilisés.

26.04 a)Dans le but d'assurer la coopération entre la Commission et le Syndicat dans la poursuite des objectifs définis à l'article 26.01, les parties conviennent de former un comité conjoint de sécurité et de santé.

Ce comité est composé de trois (3) représentants de l'employeur et de trois (3) représentants du Syndicat. Le Syndicat avisera la Commission par écrit des noms de ces cinq (5) représentants dont trois (3) siégeront à titre de membres réguliers du comité, les deux (2) autres n'étant que substituts.

b)La Commission accepte de libérer un employé, membre du comité de sécurité et de santé, un jour par mois, non cumulatif, sans perte de salaire, dans le but de permettre de rencontrer les employés de soir ou de nuit sur les lieux de travail.

26.05 Le comité se réunit au moins une fois par mois. Un procès-verbal des décisions faites lors de ces réunions est dressé par l'employeur et remis à chaque représentant sur le comité dans les deux (2) semaines qui suivent chaque réunion.

Lorsque ce procès-verbal aura été accepté par le comité, une copie de ce procès-verbal est affichée sur un tableau approprié.

26.06 Le comité doit faire ses recommandations à la Commission et au Syndicat au sujet des mesures susceptibles de promouvoir l'hygiène et la propreté des lieux de travail ainsi que l'évitement des accidents de travail et des maladies professionnelles.

Lorsque la Commission accepte de mettre en application une recommandation émanant du comité, elle publie des règles officielles assurant la mise en vigueur de la recommandation. La violation de ces règles de sécurité par des représentants de la Commission donne ouverture à la procédure de grief en passant directement à la deuxième (2e) étape.

26.07 a)La Commission continue la pratique de fournir gratuitement des protecteurs auriculaires aux employés qui sont requis de travailler dans un endroit où le niveau du bruit le justifie.

b)Le port de bottines de sécurité est obligatoire. A cette fin, la Commission donne $40.00 par année à tout employé régulier, et cette allocation sera versée le 1er juin de chaque année.

L'année de référence pour les fins de paiement s'établit du 1er janvier d'une année au 31 décembre de la même année.

L'employé ayant débuté après le 1er janvier de l'année de référence et ayant complété quatre-vingt-onze (91) jours de service continu pendant cette année, se voit accorder au début de juin de l'année suivante un montant calculé au prorata du nombre de mois travaillés pendant l'année concernée. L'employé ayant débuté après le 15 d'un mois reçoit des crédits à compter du mois suivant.

26.08 La Commission accepte de rembourser sur présentation de pièces justificatives, les frais encourus pour l'obtention d'une paire de lunettes de sécurité ajustées à la vue, nécessaires à l'exercice de ses fonctions, à l'employé qui en fait la demande, après approbation du coordonnateur à la Santé et Sécurité, jusqu'à un maximum de $50. par période de deux (2) ans débutant à la signature de la convention.

Dans le cas de remplacement, les dispositions contenues dans cet article ne trouvent application que dans la mesure où la Commission de Santé et Sécurité au Travail ne prévoit aucun remboursement. De plus, l'employé ne sera remboursé que sur remise des lunettes remplacées.

ARTICLE 27 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 accepte de payer 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 le passage des autobus de la Commission dans le secteur où est située sa résidence.

Pour les employés dont la résidence est située à l'extérieur du territoire desservi par la Commission, la pratique passée est maintenue.

27.02 Les employés qui ne peuvent ainsi se rendre à leur travail, devront 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.

ARTICLE 28 Dispositions diverses

28.01 a) La Commission fournit un casier double à tout employé régulier.

b) La Commission convient de mettre à la disposition du Syndicat un local adéquat et ce gratuitement, tel local est utilisé exclusivement pour les besoins syndicaux, lequel sera entretenu par le Syndicat à ses frais.

28.02 Stationnement

Aucune automobile privée ne doit être stationnée dans le garage de la Commission. La Commission maintient des endroits de stationnement sur ses terrains et l'employé peut stationner son automobile à l'endroit désigné par la Commission, et ce gratuitement.

28.03 Caisse d'épargne

a) L'employeur convient d'effectuer des déductions hebdomadaires, pour les fins de la caisse d'épargne, sur le salaire de l'employé régulier qui l'autorisera par écrit. Les sommes ainsi déduites seront remises à la caisse d'épargne mensuellement avec un bordereau dont deux copies seront transmises au Syndicat.

b) La demande pour faire la retenue de même que toute modification à l'autorisation de retenue déjà faite, peuvent être effectuées par les employés aux dates ci-après indiquées:

1. entre le 1er et le 10 décembre pour devenir effectif le 1er samedi de janvier;

2. entre le 1er et le 10 avril pour devenir effectif le 1er samedi de mai;

3. entre le 1er et le 10 août pour devenir effectif le 1er samedi de septembre.

Toutefois, un employé peut révoquer son autorisation en tout temps.

28.04 Laissez-passer

La Commission accorde à ses employés réguliers, à l'essai et à ses retraités, un laissez-passer afin de voyager gratuitement dans ses autobus du service urbain.

28.05 Club social

a)La Commission ne reconnaît qu'un seul club social et sportif, soit celui existant actuellement, pour tous les employés ou groupes d'employés de la Commission, y compris ceux non régis par la présente convention collective.

b)Tout employé régi par la présente convention collective doit être membre du club social et sportif reconnu par la Commission et doit consentir à la retenue sur son salaire d'une somme de cinquante sous ($0.50) par semaine pour les fins de ce club.

Il sera cependant loisible aux membres du Syndicat de décider de leur retrait du club social à la majorité suivant la constitution alors en vigueur du Syndicat de même que de modifier la cotisation hebdomadaire selon les mêmes modalités.

Dans l'éventualité d'un retrait, si un ou des employés désirent maintenir leur adhésion au club social ils devront faire parvenir leur cotisation directement au club social.

c)La Commission convient de verser pour les mêmes fins, une contribution de $2,000 par année, laquelle est remise en quatre (4) versements de $500 chacun. Il est bien entendu qu'il n'y aura qu'une seule contribution nonobstant le nombre de conventions collectives ou de contrats collectifs de travail conclus par la Commission.

28.06 a)La Commission voit à ce que les employés bénéficient de réfrigérateurs et de trois (3) fours micro-ondes.

b)Les employés ont accès au système de casse-croûte en place, offrant aussi un menu du jour. Il sera complété d'une gamme de machines distributrices.

28.07 Lorsqu'il survient un décès d'un employé actif ou retraité, la Commission fait parvenir au Syndicat une copie de toute correspondance échangée avec la succession au sujet des droits du défunt selon la convention collective et le régime d'assurances collectives, à moins que la succession ne s'y oppose.

ARTICLE 29 Mesures disciplinaires

29.01 Tout employé qui néglige de se conformer aux règlements et aux règles officielles de régie interne de la Commission en autant qu'ils n'entrent pas en contravention avec la présente convention, est passible de sanctions disciplinaires.

29.02 La Commission n'imposera aucune suspension pour raisons disciplinaires sans en avoir préalablement avisé l'employé par écrit, à moins d'une infraction pouvant entraîner un congédiement immédiat.

29.03 Dans le cas où la Commission impose une mesure disciplinaire (réprimande écrite, suspension, congédiement), elle convient de communiquer par écrit à l'employé concerné, avec copie au Syndicat, un avis donnant les précisions à ce sujet.

29.04 Un employé a le droit en tout temps durant les heures régulières de bureau de consulter son dossier officiel en matière de discipline, après avoir pris rendez-vous à cet effet avec le Chef de la gestion du personnel ou son représentant.

Lors d'une telle rencontre, il est loisible à l'employé d'être accompagné d'un représentant syndical.

29.05 Tout employé qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière de règlement des griefs.

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

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

29.08 Dans le cas de mesures disciplinaires, la Commission a le fardeau de la preuve.

29.09 Dans l'éventualité où la Commission, par ses représentants autorisés, décide de convoquer un employé à une réunion pour lui exposer la raison d'une mesure disciplinaire qu'elle lui impose, cet employé doit recevoir, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, à l'exception des jours de congés hebdomadaires, un avis écrit spécifiant l'heure et l'endroit où il doit se présenter, la nature de l'accusation portée contre lui et la mesure disciplinaire envisagée; copie de cet avis est envoyée au Syndicat; l'employé peut être accompagné d'un représentant du Syndicat.

Dans un tel cas, l'avis écrit équivaut à un avis donné selon l'article 29.03.

29.10 Le comité des accidents de véhicules de la Commission a pour rôle de prendre connaissance des faits entourant un accident survenu alors qu'un employé avait le contrôle ou la garde d'un véhicule de la Commission.

Ce comité doit se réunir avant que la Commission n'impose une mesure disciplinaire. Cependant, dans le cas où il ne serait pas sécuritaire de laisser un employé conduire un véhicule ou dans le cas d'une infraction pouvant entraîner un congédiement immédiat, le comité se réunira après l'imposition de la mesure disciplinaire.

ARTICLE 30 Procédure de règlement de griefs

30.01 C'est le ferme désir de la Commission et du Syndicat de régler équitablement et dans le plus bref délai possible tout grief ou mésentente relatif aux conditions de travail prévues à la présente convention.

30.02 Tout employé, accompagné de son représentant syndical de son service, a le loisir, avant de soumettre un grief, de tenter de régler son problème avec son contremaître.

30.03 Tout employé qui se croit lésé soumet son grief ou sa mésentente au comité de griefs du Syndicat lequel l'étudie, fait l'enquête requise durant les heures de travail et décide du genre d'action et des moyens à prendre pour résoudre le grief ou la mésentente ainsi transmise au susdit comité.

Première étape:

A défaut d'entente, l'employé concerné ou le Syndicat peut soumettre le grief de la manière ci-après établie:

Le délégué en chef, accompagné ou non de l'employé concerné, soumet le grief ou la mésentente par écrit au surintendant du garage dans les trente (30) jours ouvrables de l'événement qui y donne lieu ou de la connaissance que l'employé ou le Syndicat en aura eue. Le surintendant doit donner sa réponse écrite au Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réception du grief ou de la mésentente.

Deuxième étape:

Si le grief ou la mésentente n'est pas réglé à l'étape précédente, le Syndicat soumet par écrit le grief au Directeur des Ressources humaines ou à son représentant dans les quinze (15) jours ouvrables de l'épuisement des délais prévus à la première étape. Le Directeur doit communiquer sa réponse au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables de la réception du grief ou de la mésentente.

Si la décision du Directeur n'est pas acceptée par le Syndicat ou si elle n'est pas donnée dans les délais prévus, le Syndicat avise la Commission par écrit de son intention de référer le grief à l'arbitrage ou non et ce, dans les soixante (60) jours de l'épuisement du dernier délai.

30.04 Nonobstant toute disposition contraire dans le cas d'un grief collectif ou concernant une mesure disciplinaire, la procédure de grief commencera à la deuxième étape.

30.05 Un employé qui présente un grief ne doit en aucune façon être importuné ou inquiété à ce sujet par un supérieur.

30.06 La Commission et le Syndicat peuvent, d'un commun accord, déroger à la présente convention.

ARTICLE 31 Arbitrage

31.01 Lorsqu'un grief ou mésentente n'a pas été réglé par la procédure régulière de grief, il est soumis à un arbitre en vertu des dispositions du Code du Travail de la province de Québec.

31.02 L'arbitre fixe la date de la première séance d'arbitrage et en avise les parties.

L'arbitre rend sa sentence arbitrale dans les quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier qui suivent la dernière séance d'audition, à défaut de quoi les parties peuvent, par entente entre elles, le désavouer et soumettre le grief à un autre arbitre.

31.03 Si, à la suite d'une mesure disciplinaire, un grief est porté devant un arbitre, ce dernier a l'autorité:

a) de maintenir la mesure disciplinaire ou de l'annuler;

b) si l'employé a été suspendu ou congédié injustement, d'ordonner sa réinstallation avec ou sans perte en vertu de ses droits, y compris le paiement de l'équivalent du salaire dont l'a privé cette suspension ou ce congédiement mais, dans tous les cas, déduction devra être faite du salaire qu'il a pu gagner ailleurs pendant cette période;

c) de rendre toute décision qui lui semblera la plus juste dans les circonstances.

31.04 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties. Ladite décision doit être mise en vigueur dans les quatorze (14) jours ouvrables de la réception de la sentence.

31.05 Les honoraires, frais de déplacement et de séjour de l'arbitre, s'il y a lieu, sont payés à parts égales par la Commission et le Syndicat. Les autres frais sont à la charge respective des parties.

31.06 L'arbitre décide des griefs ou des mésententes conformément aux dispositions de la présente convention. Il ne peut ni la modifier, ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit.

ARTICLE 32 Durée de la convention

32.01 La présente convention entre en vigueur à la date de son dépôt conformément à l'article 72 du Code du travail pour se terminer le dernier vendredi de l'année 1984. Toutefois, à partir de l'expiration de la convention jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective, les dispositions de la convention demeurent en vigueur et sont appliquées sans préjudice à toutes stipulations contraires de la présente convention collective sauf si le droit à la grève ou au lock-out est exercé.

32.02 a)L'article 19.01 a un effet rétroactif au 26 décembre 1981 à l'endroit des employés retraités ou promus à d'autres fonctions en dehors de l'unité de négociation ainsi qu'à l'endroit de ceux qui étaient à l'emploi de la Commission le 26 décembre 1981 ou entrés à l'emploi de la Commission par la suite et qui le sont au moment de la signature de la présente.

La rétroactivité s'applique à toutes les heures travaillées soit en temps supplémentaire, soit en temps régulier. Il n'y aura pas d'autre rétroactivité.

Sont considérées comme heures travaillées celles payées à titre de vacances annuelles, congés fériés, congés syndicaux et celles payées à même la banque de congés maladie.

b) Les avantages pécuniaires autres que ceux mentionnés en a) prendront effet le premier samedi après la date de la signature de la convention.

32.03 La rétroactivité est payée au plus tard dans les trente (30) jours de la date de la signature.

32.04 Les annexes A, B, C, D, E, F, G, et les lettres d'entente font partie intégrante de la convention.

32.05 Il n'y aura pas de grève, arrêt illégal de travail ou lock-out pendant la durée de la présente convention.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment mandatés, ont signé ce 17 ième jour de juin 1982.

LA COMMISSION DE TRANSPORT DE LA COMMUNAUTE URBAINE DE QUEBEC

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE GARAGES D'AUTOBUS DE L'EST DU QUEBEC INC. (C.S.D.)

ANNEXE "A" Montre

La Commission convient de remettre une montre "Oméga" ou une montre de qualité équivalente, à l'employé ayant atteint sa vingt-cinquième année de service et ce, au cours de son année d'anniversaire.

Cet engagement vaut pour la durée de la convention collective conclue entre la Commission de Transport de la Communauté urbaine de Québec et le Syndicat.

ANNEXE "B"

Advenant l'impossibilité pour la Commission de fournir du travail aux membres du Syndicat par suite d'une grève légale faite par les membres d'une autre unité de négociation de ses employés, les représentations nécessaires seront faites auprès de la Commission d'Assurance-chômage afin que les membres du Syndicat puissent retirer les prestations prévues par la loi, pour manque de travail.

Pendant la période de la mise à pied, la Commission paiera la totalité de la prime de l'assurance-vie, maladie, 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.

Lesdits employés pourront alors prendre possession de leurs outils de travail.

En cas de reprise des opérations, les employés devront se rapporter dans les vingt-quatre (24) heures qui suivent leur rappel.

ANNEXE "C"

DISPOSITIONS APPLICABLES A 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.

2- Garantie des primes:

Les primes devront 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 répartie 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 devra s'engager à ne verser directement ou indirectement à quiconque aucune commission de vente ou de service sous le contrat souscrit à la Commission ou au Syndicat.

5- Administration:

Le régime d'assurances collectives sera administré par la Commission.

6- Contribution aux trois (3) plans:

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

ASSURANCE-VIE
EMPLOYES REGIS PAR LA PRESENTE
CONVENTION

Actifs:

Deux 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 auront droit a 50% de leur montant d'assurance en date du 1er janvier 1971.

b) les autres employés auront droit à $3,000.00.

Employés actuellement à la retraite:

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

ASSURANCE MORT ACCIDENTELLE
OU MUTILATION

Tous les employés actifs: $1,000.00.

CONTRIBUTION DE LA COMMISSION
A LA PRIME

Le taux moyen de prime sera 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'appliquera 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 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 mensuelle égale à 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 des 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:

Lorsqu'un employé a droit à une compensation en vertu de la loi des Accidents du Travail ou de la loi sur l'assurance-automobile, l'indemnité que lui procure le régime d'assurance-salaire est réduite du montant de la compensation qu'il reçoit de la Commission de la Santé et Sécurité au Travail ou de la Régie 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.

REHABILITATION

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 ou au début de son invalidité.

Il est entendu de porter de vingt-quatre (24) à trente-six (36) mois la première partie de la définition d'invalidité dans les cas d'incapacité occupationnelle telle que définie dans la police d'assurance.

Le coût de l'augmentation de la prime est payable à 60% par l'employeur et à 40% par l'employé.

Cette dispositions ne s'applique pas aux employés dont l'invalidité a débuté avant la date de la signature de la convention.

Indexation:

Lors du renouvellement du contrat d'assurance présentement en vigueur, il sera prévu au cahier des charges d'indexer la protection de "rente d'invalidité prolongée" de l'ordre de 2% par année.

Le coût additionnel de la prime sera payable à 60% par l'employeur et à 40% par l'employé.

Cette disposition ne s'applique pas aux employés dont l'invalidité a débuté avant la date de la signature de la convention.

ASSURANCE-MALADIE

Frais pour médicaments:

Paiement 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.

Soumissions publiques:

La Commission s'engage à inscrire au cahier des charges lorsqu'elle ira aux 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 bénéfices d'assurance-maladie six (6) mois après son entrée en vigueur étant entendu que pendant cette période de six (6) mois il est couvert par l'assurance-maladie par l'ancienne police d'assurance.

ANNEXE "D"

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.

Au cours de la présente convention collective, les parties pourront apporter tout changement au moyen d'une entente mutuellement agréée de part et d'autre.

ANNEXE "E"

Le taux de rajustement de salaire lorsqu'un employé remplace temporairement un contremaître ou le chef magasinier est de $0.75 pour chaque heure effectivement travaillée, sous réserve des dispositions du paragraphe suivant.

Dans tous cas de remplacement, l'employé bénéficie d'un minimum de trois (3) heures au taux applicable et le taux de remplacement s'ajoute au salaire de base pour les fins du temps supplémentaire.

"ANNEXE "F"

Droits acquis

La présente annexe dresse la liste des privilèges et avantages que la Commission et le Syndicat conviennent de maintenir pour le bénéfice des employés régis par la présente convention et ce, pour la durée de la convention:

1- Les employés visés par l'accréditation syndicale du 27 mai 1971, (commis et magasiniers), ne sont pas obligés de poinçonner à l'entrée et à la sortie de leur travail;

2- Tous les employés de la présente unité peuvent acheter des pièces, accessoires d'automobiles, de l'huile pour leur être livrés au garage, et ces articles sont payables sur livraison;

3- La dernière journée de travail précédant la fête de Noël et du Jour de l'An, les employés travaillant:

a) Sur les équipes régulières de jour, ils ont le privilège de quitter leur travail à 15h00;

b) Sur l'équipe de rotation, ils pourront quitter le garage aussitôt que l'employé affecté à sa relève sur l'équipe suivante sera sur place;

c) A la chaîne de service, ils pourront quitter le garage aussitôt leur travail accompli;

d) Sur l'équipe régulière du soir, ils ont le privilège de quitter leur travail à 23h00;

4- Appel téléphonique local;

5- Tout l'outillage actuellement fourni par le magasin sera maintenu;

6- Rencontre avec vendeurs d'outils sur le lieu de travail et durant les heures de travail;

7- Réunion urgente de l'exécutif du Syndicat au lieu de travail, du comité de Sécurité et du comité sportif durant la période de détente;

8- Autorisation de fumer dans les garages à l'exception des endroits définis dangereux par le comité de sécurité;

9- Utilisation de la batterie de service et tout véhicule de dépannage pour fins de dépannage sur les terrains de la Commission.

ANNEXE "G"

La Commission rembourse selon les taux suivants les frais de transport, de logement et de repas aux employés visés par l'article 19.07:

a) $5.50 par repas pour la première année de la convention,

$6.00 pour la deuxième et $6.50 pour la troisième;

b) $0.21 du kilomètre parcouru lorsqu'ils utilisent leur propre automobile;

c) Logement et autres frais raisonnables autorisés par le directeur du Service.

Pour les voyages effectués à l'extérieur du territoire, les dépenses doivent être autorisées à l'avance par le directeur du Service.

LETTRE D'ENTENTE NO 1

Advenant que le système actuel de cafétéria cesse d'être en opération d'une façon définitive et permanente, les parties conviennent de se rencontrer pour discuter les modalités d'instauration d'un système de cuisinette.

LETTRE D'ENTENTE NO 2

L'application de la disposition concernant l'équipe régulière de soir, à l'article 7.02 a) de la convention collective, se fera comme suit:

1- Les seules catégories d'occupation concernées sont:

a) dans le secteur de l'entretien des bâtisses et terrains:

la catégorie d'homme d'entretien.

b) dans le secteur de l'entretien et de la réparation des véhicules: les catégories de

mécanicien
débosseleur
préposé au service (graisseur)
magasinier

2- Les personnes de ces catégories d'occupation qui sont concernées sont les suivantes:

a) pour les employés embauchés après la signature de la convention échue en décembre 1978:

tous sans restriction

b) pour les employés à l'emploi de la Commission en décembre 1978: pas plus de

1- 2 mécaniciens classe A ou AB, et

2- 2 mécaniciens classe C, à défaut classe B, à défaut classe AB ou A

3- 1 préposé au service (graisseur)

4- 1 débosseleur

5- 1 magasinier

6- 1 homme d'entretien de 16h00 à 24h00.

3- Le choix de ces personnes se fera selon l'ordre d'ancienneté, les plus anciens étant libres d'accepter; à défaut de candidats se portant volontaires, les moins anciens devront accepter.

4- Cette lettre d'entente gouvernera les parties pour la durée de la convention, indépendamment de l'article 7.03, no 4, et du nombre d'homme sur les équipes rotatives ou à la chaîne de service.

LETTRE D'ENTENTE NO 3

Aux fins du régime de rentes, la période de la mise-à-pied au cours de l'année 1979 ne constitue pas une période de participation, et aucune contribution n'est versée de la part de l'employé ou de l'employeur.

LETTRE D'ENTENTE NO 4

La Commission crée un poste de "magasinier senior" dont les tâches principales consisteront à assumer efficacement la gestion des stocks.

Le poste de "magasinier senior" est ouvert à titre d'essai pour une période de six (6) mois à compter de l'entrée en fonction de son titulaire et le poste sera affiché à l'intention de tous les employés de garage compris dans l'unité de négociation.

Le taux de salaire horaire du "magasinier senior" applicable jusqu'au 25 décembre 1981 est de $10.40.

Au cours ou au terme de ce délai de six (6) mois, l'employé nommé au poste de "magasinier senior" pourra, à sa demande ou à la demande de la Commission, retourner à son ancien poste avec engagement de l'employé et du Syndicat de ne pas déposer de grief sur la base d'un traitement injuste.

Le poste devenu vacant suite à l'affectation d'un employé au poste de "magasinier senior" et les postes devenus vacants consécutivement à cette affectation seront affichés. Les employés promus ou mutés suite à cette affectation ainsi que le Syndicat ne pourront déposer de grief basé sur un traitement injuste si la Commission décide d'abolir le poste de "magasinier senior".

Les employés qui obtiendront, suite à un affichage, un poste devenu vacant, suite à l'affectation d'un employé au poste de "magasinier senior", ainsi que le Syndicat sont soumis aux modalités précédentes.

La présente entente n'a pas pour effet d'empêcher la Commission d'abolir en tout temps le poste de "magasinier senior" et de revenir au système de Chef magasinier et les employés concernés verront leurs conditions de travail être déterminées par les dispositions de l'article 15 de la convention collective, le cas échéant.

Le taux de salaire hebdomadaire sera majoré des pourcentages prévus à l'article 19.01 de la convention collective venant à échéance en 1984.

LETTRE D'ENTENTE NO 5

Les parties conviennent expressément que les taux horaires des classifications de "préposé à la vapeur" et de "préposé au sablage", nonobstant l'article 32.02 a) ne prendront effet que le premier samedi suivant la date de la signature de la convention collective.