

06448-5

C.A.E. 5441	NO.CONV.	64485
AFFIL. 7	NB.EMPL.	29
EMP.COUV.18	ET.GEOG.	7580 10
PERS.VIS. 0	NO.ACC.	Q10527008
DATE ENR.850715		



DÉPÔT

6448-5

Dépôt N°:

8 5 0 2 1 2 4

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

☒ Certificat accordé

☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1 ^{ère} convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 10527-08
Date	Signature 85-02-13	Réception 85-02-18	Durée Du 85-02-13 Au 87-05-01
Nombre de salariés régis par la convention collective			29

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des gardiens et du personnel d'entretien de Québec-téléphone section locale 2177 du Scfp 126, rue Vimy, suite 212 Rimouski, Québec G5L 3J6	☒ Déposant Québec-Téléphone 6, rue St-Jean Rimouski, Québec G5L 1W8 Att.: M. Gilles Potvin
☐ Déposant, si autre que les parties	Région 01-07 Activité 5441-07 Affiliation IMD 12

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

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐ 11 ☐

Voir au verso pour les codes

Remarques

C O R R E C T I O N :

A ETE ECRIT: Déposant - Fédération des employés de services publics Inc. (C.S.N.)

AURAIT DU ETRE POINTE: Déposant - Québec
Téléphone

Il n'y a aucune affiliation avec la C.S.N.
dans ce dossier.

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

85-02-19

Pour renseignements



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

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



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

☒ Certificat accordé

☐ Dépôt refusé

06448-5

Objet	☐ 1 ^{ère} convention	☒ Renouvellement	☐ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 10527-08
Date	Signature 85-02-13	Reception 85-02-18	Durée	Du 85-02-13	Au 87-05-01	Nombre de salariés régis par la convention collective 29

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des gardiens et du personnel d'entretien de Québec-téléphone section locale 2177 du Scfp 126, rue Vimy, suite 212 Rimouski, Québec G5L 3J6	☐ Déposant Québec-Téléphone 6, rue St-Jean Rimouski, Québec G5L 1W8 Att.: M. Gilles Potvin
☒ Déposant, si autre que les parties Fédération des employés de services publics Inc. (CSN) 73, Arthur-Hamel Sud Chicoutimi, P.Q. G7C 3M9 Att.: M. Benoît Maltais	Région 01-07 Activité 5441-07 Affiliation IND 12

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques
Pour le commissaire général du travail Signature: <i>André Demers</i> Date: 85-02-19

renseignements

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

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

RECHERCHE

CONVENTION COLLECTIVE DES GARDIENS ET DU
PERSONNEL D'ENTRETIEN DE QUÉBEC-TÉLÉPHONE
(13 FÉVRIER 1985 AU 1^{er} MAI 1987)

Table des matières

Article

1	But de la convention
2	Définition et interprétation des termes
3	Statut des salariés
4	Reconnaissance
5	Juridiction
6	Droits et responsabilités de la Direction
7	Grève ou lock-out
8	Non-discrimination
9	Coopération
10	Comité de relations de travail
11	Tableaux d'affichage
12	Régime syndical
13	Représentation
14	Mesures disciplinaires
15	Procédure de règlement des griefs
16	Arbitrage
17	Ancienneté
18	Perte d'ancienneté
19	Liste d'ancienneté
20	Mise à pied et rappel au travail
21	Mouvement de personnel
22	Remplacement entre salariés
23	Affectation temporaire à une occupation qui comporte un taux de salaire différent
24	Repas
25	Heures de travail
26	Heures supplémentaires de travail
27	Congés statutaires
28	Vacances annuelles payées
29	Salaires
30	État du salaire et des retenues
31	Taux de salaire des nouvelles occupations ou des occupations modifiées

'85 FEB 18 15:45

B.C.G.T.
QUÉBEC

Article

- | | |
|----|--|
| 32 | Taux de salaire d'un salarié préposé à plusieurs occupations |
| 33 | Primes |
| 34 | Rémunération minimum pour rappel au travail |
| 35 | Assurances |
| 36 | Caisse de retraite |
| 37 | Congés spéciaux |
| 38 | Congé sans traitement |
| 39 | Congé de maternité |
| 40 | Sécurité |
| 41 | Outils |
| 42 | Vêtements |
| 43 | Travail à contrat |
| 44 | Annexes, lettres d'entente et amendements |
| 45 | Durée de la convention |

Annexe

- | | |
|---|---|
| A | Échelles de salaires |
| B | Formulaire de grief |
| C | Table de déduction des jours de vacances en fonction du nombre de jours d'absence |
| D | Résumé du régime d'assurance-salaire |

LETTRE D'ENTENTE - Montants forfaitaires

LETTRE D'ENTENTE - Montants forfaitaires - heures supplémentaires

LETTRE D'ENTENTE - Boni de vie chère

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Entre

QUÉBEC-TÉLÉPHONE, corporation légalement constituée en vertu des lois de la province de Québec, ayant son siège social et sa principale place d'affaires en les cité et district de Rimouski (Québec) et représentée par ses officiers dûment autorisés,

ci-après désignée "l'Employeur" ou "la Direction",

Partie de première part

Et

SYNDICAT DES GARDIENS ET DU PERSONNEL D'ENTRETIEN DE QUÉBEC-TÉLÉPHONE, SECTION LOCALE 2117 DU SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,

ci-après désigné "le Syndicat",

Partie de seconde part

La présente convention collective de travail est conclue conformément aux dispositions du Code du travail.

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.1** La présente convention a pour but d'établir des règlements bien définis régissant les relations entre les parties contractantes dans des conditions favorisant la sécurité et le bien-être des salariés. Elle a aussi pour but d'établir des conditions de travail et de prévoir un mécanisme pour le règlement rapide des griefs qui peuvent survenir entre les parties aux présentes.

ARTICLE 2 DÉFINITION ET INTERPRÉTATION DES TERMES

- 2.1 Employeur:**
désigne Québec-Téléphone.
- 2.2 Direction:**
personne représentant l'Employeur dans ses relations avec les salariés.
- 2.3 Syndicat:**
désigne le Syndicat des gardiens et du personnel d'entretien de Québec-Téléphone, section locale 2117 du Syndicat Canadien de la Fonction Publique.
- 2.4 Convention:**
la présente convention collective de travail.
- 2.5 Salarié:**
toute personne régie par la convention.
- 2.6 Période d'essai:**
tout salarié nouvellement embauché pour les activités normales de Québec-Téléphone pour une période indéterminée doit subir une période d'essai. Cette période commence le premier jour de travail de ce salarié et se termine après soixante (60) jours de travail.

- 2.7 Grief:**
- mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention.
- 2.8 Délai:**
- les samedis, les dimanches et les congés statutaires ne sont pas comptés dans le calcul des délais.
- 2.9 Ancienneté:**
- période durant laquelle un salarié a été au service de Québec-Téléphone depuis la date de son dernier embauchage comme salarié régulier, déduction faite des mois d'absence ininterrompue pour une raison autre que la maladie, un accident de travail, un congé de maternité et l'extension du congé de maternité.
- 2.10 Occupation:**
- groupe de postes dont le titre d'emploi est identifié dans une catégorie salariale prévue à la convention.
- 2.11 Poste:**
- l'ensemble des tâches, responsabilités et obligations confiées à un salarié. Un poste se retrouve dans une occupation régie par la convention.
- 2.12 Poste disponible:**
- un poste défini au paragraphe 2.11 que la Direction décide de combler.
- 2.13 Poste permanent:**
- emploi dont la durée est indéterminée.
- 2.14 Poste temporaire:**
- emploi pour une durée déterminée. Sauf exception, tout poste temporaire à temps plein à l'intérieur d'une occupation régie par la présente convention devient permanent après huit (8) mois consécutifs d'occupation et est comblé de la façon prévue à l'article 21.

- 2.15 Promotion:**
- le passage d'un salarié d'un poste dans une occupation à un autre dont l'échelle de salaires est supérieure.
- 2.16 Mutation:**
- le passage d'un salarié d'un poste à un autre en restant dans son occupation.
- 2.17 Permutation:**
- le passage d'un salarié d'un poste dans une occupation à un autre régi par une convention collective différente.
- 2.18 Rétrogradation:**
- le passage d'un salarié d'un poste dans une occupation à un autre dont l'échelle de salaires est inférieure.
- 2.19 Taux de salaire normal:**
- le taux horaire normal prévu à l'annexe "A", abstraction faite de tout supplément.
- 2.20 Supplément:**
- toute rémunération telle que prime qui peut s'ajouter au taux de salaire normal, mais qui en est distinct.
- 2.21 Heure normale de travail:**
- chaque heure comprise dans la journée et la semaine normales de travail. Le travail effectué durant une heure normale de travail est rémunéré à taux normal.
- 2.22 Journée normale de travail:**
- comprend le nombre total des heures de travail spécifié pour ce jour normal.
- 2.23 Semaine normale de travail:**
- le nombre total des heures et des jours de travail spécifié pour cette semaine normale.

- 2.24 Semaine:**
désigne une période de sept (7) jours commençant à minuit un jour donné et se terminant à la fin du septième (7^e) jour suivant.
- 2.25 Horaire hebdomadaire de travail:**
la répartition des journées normales de travail dans une semaine normale.
- 2.26 Horaire quotidien de travail:**
désigne la répartition des heures normales de travail dans une journée normale.
- 2.27 Assesseur patronal:**
employé choisi par la Direction dont la fonction est d'assister l'arbitre lors de l'audition et du délibéré d'un grief.
- 2.28 Assesseur syndical:**
personne choisie par le Syndicat dont la fonction est d'assister l'arbitre lors de l'audition et du délibéré d'un grief.
- 2.29 Licenciement:**
une mise à pied définitive comportant une cessation d'emploi.
- 2.30 Chef d'équipe:**
celui qui, à la demande de la Direction, dirige et coordonne le travail d'une équipe de plus de deux (2) salariés.
- 2.31 Genre:**
à moins que le contexte ne s'y oppose, le masculin comprend le féminin et le singulier comprend le pluriel.

ARTICLE 3 STATUT DES SALARIÉS

3.1 Salarié à l'essai:

un salarié à l'essai est celui qui n'a pas terminé sa période d'essai.

3.2 Salarié régulier:

un salarié régulier est celui qui a complété sa période d'essai.

3.3 Salarié temporaire (surnuméraire ou remplaçant):

un salarié embauché pour accomplir un travail donné ou pour un projet déterminé et dont l'emploi doit se terminer avec la fin de ce travail ou de ce projet.

3.3.1 La période d'emploi d'un salarié surnuméraire ne doit pas excéder huit (8) mois consécutifs.

3.3.2 La période d'emploi d'un salarié remplaçant ne doit pas excéder la durée de l'absence du titulaire du poste.

3.4 Salarié à temps partiel:

un salarié (régulier, en période d'essai ou temporaire) dont la semaine normale de travail comprend moins de trente-sept heures et demie (37½).

3.5 Salarié à temps plein:

un salarié (régulier, en période d'essai ou temporaire) dont la semaine normale de travail comprend trente-sept heures et demie (37½) ou quarante (40) heures, selon le cas.

ARTICLE 4 RECONNAISSANCE

4.1 L'Employeur reconnaît le Syndicat des gardiens et du personnel d'entretien de Québec-Téléphone, section locale 2117 du Syndicat Canadien de la Fonction Publique comme le seul agent négociateur et le représentant officiel des salariés régis par le certificat d'accréditation émis par le bu-

reau du Commissaire général du travail, le 20 décembre 1977.

ARTICLE 5 JURIDICTION

5.1 Est régi par la présente convention le salarié de Québec-Téléphone qui remplit toutes les conditions suivantes:

5.1.1 il est salarié régulier à temps plein ou à temps partiel et effectue quinze (15) heures et plus par semaine;

5.1.2 son occupation apparaît à l'annexe "A";

5.1.3 il travaille à Rimouski.

5.2 Le salarié en période d'essai qui remplit les conditions énumérées aux sous-paragraphes 5.1.1, 5.1.2 et 5.1.3 est aussi régi par la convention. Toutefois, durant sa période d'essai:

5.2.1 il n'a aucune ancienneté et, par conséquent, aucun des droits qui en découlent;

5.2.2 s'il est congédié, les articles 15 et 16 ne s'appliquent pas.

5.3 Le salarié temporaire n'est pas régi par les dispositions de la présente convention, sauf en ce qui a trait au taux minimal de salaire et aux articles "Régime syndical", "Heures supplémentaires de travail", "Primes" et "Repas". Il est également régi par les dispositions relatives à "Procédure de règlement des griefs" et "Arbitrage", mais uniquement pour les articles mentionnés dans le présent paragraphe.

ARTICLE 6 DROITS ET RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION

6.1 La Direction a tous les droits qui lui permettent de gérer ses affaires présentes et à venir et de diriger ses salariés.

6.2 Sans limiter la portée générale de ce qui précède, ces droits comprennent:

6.2.1 le droit de limiter, suspendre ou cesser, en tout ou en partie, les opérations; le droit de donner des travaux à contrat sous une forme ou une autre; le droit d'acheter et de louer de l'équipement avec ou sans contrat d'entretien ou d'opération; le droit de faire des changements techniques et celui de changer les méthodes d'exploitation et d'entretien; le droit d'éliminer, de créer, de fusionner, de réorganiser et de changer des occupations, des divisions administratives et territoriales;

6.2.2 le droit d'embaucher, de mettre à pied; le droit de réengager, de promouvoir, de classer, d'assigner le travail, de transférer, de rétrograder; le droit de décider des exigences des tâches, des méthodes de travail, des qualifications; le droit de congédier et d'imposer des mesures disciplinaires.

6.3 La Direction convient toutefois que l'exercice de ces droits et pouvoirs ne contreviendra pas aux dispositions de la présente convention.

ARTICLE 7 GRÈVE OU LOCK-OUT

7.1 Aucune grève, aucun ralentissement de travail, aucune interruption concertée de travail ni aucune intervention similaire de la part des salariés ne doivent avoir lieu en aucun moment pendant la durée de la convention.

7.2 Aucun lock-out ne doit avoir lieu pendant la durée de la convention.

ARTICLE 8 NON-DISCRIMINATION

8.1 Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation

sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à ce handicap.

8.2 Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

8.3 Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans les paragraphes précédents.

ARTICLE 9 COOPÉRATION

9.1 Le Syndicat doit faire connaître aux salariés qu'il représente, et la Direction à ses représentants, les termes de la convention.

9.2 Le Syndicat accorde son appui à toute initiative de la Direction visant à accroître la compétence et l'efficacité des salariés.

9.3 La Direction fournira un local pour les rencontres de négociation et celles des comités de relations de travail et de sécurité.

ARTICLE 10 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

10.1 Le Syndicat et l'Employeur s'engagent à mettre sur pied un comité mixte désigné sous le nom de "comité de relations de travail" dans un délai de trente (30) jours suivant la date de signature de la présente convention.

10.2 Ce comité a pour objet de discuter toute question relative à la présente convention qu'une partie voudra bien soumettre à l'autre partie.

10.3 Sur demande de l'une ou l'autre d'entre elles, les parties établissent conjointement l'ordre du jour, l'endroit, la date et l'heure de la rencontre, au moins dix (10) jours avant sa tenue. Cependant, les parties peuvent convenir d'un délai plus court à l'occasion de cas spéciaux.

10.4 Le Syndicat et la Direction peuvent chacun être représentés par un maximum de deux (2) délégués désignés par les parties au moins dix (10) jours avant la tenue de chaque réunion.

10.5 Lorsque le Syndicat désire s'adjoindre les services de personnes ressources, il avise l'Employeur dans un délai raisonnable.

ARTICLE 11 TABLEAUX D'AFFICHAGE

11.1 L'Employeur réserve un espace sur ses tableaux d'affichage pour toute information syndicale concernant les relations entre l'Employeur et ses salariés en autant qu'elle soit signée par un délégué du Syndicat.

ARTICLE 12 RÉGIME SYNDICAL

12.1 La Direction déduit du salaire du salarié l'équivalent de la cotisation syndicale mensuelle pendant toute la durée de la convention.

12.2 Le montant des cotisations syndicales est déterminé par les règlements du Local 2117 du Syndicat Canadien de la Fonction Publique et sera communiqué à la Direction par le Trésorier du Syndicat, au moins quatre (4) semaines avant sa mise en vigueur.

12.3 La Direction retient la moitié de l'équivalent de la cotisation syndicale mensuelle sur la première paie du mois et la seconde moitié sur la paie suivante. Chaque retenue est faite si le montant net de la paie du salarié lui est au moins égal.

12.4 La Direction remet au Trésorier du Syndicat la liste des noms, avec en regard leur numéro d'assurance-sociale, leur date d'embauchage et le montant des cotisations perçues, au plus tard le 17 du mois suivant. Cette liste indique également les nom et prénom, le numéro d'assurance-sociale et la date d'embauchage des salariés nouvellement embauchés; les nom et prénom, le numéro d'assurance-sociale et la date de départ des salariés pour lesquels il y a une cessation d'emploi et des salariées qui s'absentent pour congé de maternité et lorsque le sous-groupe Relations

industrielles et ressources humaines a reçu un avis de changement de statut, une identification des salariés qui ont changé de nom ou qui ont été transférés.

- 12.5 Le Syndicat s'engage à mettre à couvert et à indemniser la Direction contre toute réclamation que pourrait faire un salarié au sujet des sommes retenues sur son salaire en vertu de la présente clause et à dédommager la Direction des frais que celle-ci pourrait encourir.

ARTICLE 13 REPRÉSENTATION

- 13.1 Le délégué est un salarié qui remplit les fonctions énumérées au paragraphe 13.8, auprès des salariés qui y travaillent temporairement ou régulièrement.
- 13.2 Le substitut remplace le délégué en son absence.
- 13.3 Le Syndicat peut nommer un (1) délégué pour chacune des occupations suivantes: gardien, concierge et préposé au ménage.
- 13.4 Le Syndicat peut nommer un (1) substitut à chaque délégué.
- 13.5 Un délégué, ou son substitut, cesse d'être délégué ou substitut dès que l'un ou l'autre quitte l'occupation pour laquelle il est nommé. Si le délégué ou son substitut quitte temporairement son occupation, le Syndicat peut nommer un substitut temporaire qui reste en fonction tant que le substitut, ou le délégué, n'est pas de retour. Cette nomination est sujette aux conditions énoncées aux paragraphes 13.6 et 13.7.
- 13.6 Le Syndicat informe, par écrit, le Directeur des relations industrielles et des ressources humaines du nom de son délégué et de son substitut dans les quinze (15) jours qui suivent la signature de la convention. Il informe, de la même manière, le Directeur des relations industrielles et des ressources humaines de tout changement dans sa représentation qui survient pendant la durée de la convention.

13.7 La Direction reconnaît le délégué et le substitut du Syndicat à compter du septième (7e) jour suivant la réception de la lettre du Syndicat au Directeur des relations industrielles et des ressources humaines, l'informant des nominations ou des changements à sa représentation.

13.8 Un délégué peut:

13.8.1 à toutes les étapes prévues à la procédure de règlement des griefs (article 15) soumettre un grief écrit à la place du salarié en cause;

13.8.2 assister à une rencontre convoquée par la Direction pour discuter de problèmes nés de l'application de la convention.

13.9 Le délégué a pour première obligation d'exécuter le travail qui lui est assigné par la Direction.

13.10 Le délégué doit obtenir l'autorisation préalable de son supérieur immédiat pour participer à une des activités mentionnées au paragraphe 13.8, durant les heures de travail; quand il a terminé, il doit aussitôt en informer son supérieur immédiat.

13.11 L'autorisation peut, selon le jugement du supérieur immédiat, être retardée à un moment qui entrave le moins la marche normale du travail.

13.12 Nul délégué ne peut être autorisé à s'absenter de son secteur, sauf pour rencontrer les représentants de la Direction, à la demande de cette dernière ou à la suite d'une entente entre les deux parties.

13.13 Lorsqu'il s'absente avec autorisation durant ses heures de travail, afin de remplir les fonctions mentionnées au paragraphe 13.8, le délégué ne subit aucune perte de salaire, lorsqu'il remplit ces fonctions normalement.

ARTICLE 14 MESURES DISCIPLINAIRES

14.1 Lorsque la Direction désire imposer une réprimande écrite, une suspension ou un congédiement à un

salarié, elle doit convoquer ledit salarié par un avis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures; au même moment, un représentant du sous-groupe Relations industrielles et ressources humaines avise le Président du Syndicat ou son représentant que ce salarié a été convoqué.

14.1.1 Le préavis adressé au salarié doit spécifier l'heure et l'endroit où il doit se présenter et les faits reprochés contre lui. Le salarié peut être accompagné, s'il le désire, d'un délégué du Syndicat.

14.2 Lorsque la Direction impose une mesure disciplinaire, elle fait part de sa décision au salarié et au Syndicat en utilisant le formulaire d'usage.

14.3 Sur demande à son supérieur immédiat, le salarié peut consulter son dossier départemental.

14.4 Toute mesure disciplinaire est retirée du dossier du salarié douze (12) mois après son émission, à moins qu'il y ait eu imposition d'une autre mesure disciplinaire de même nature à l'intérieur de ce délai. Dans ce cas, lesdites mesures disciplinaires sont retirées du dossier du salarié douze (12) mois après l'imposition de la dernière mesure disciplinaire par l'Employeur.

ARTICLE 15 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

15.1 Cet article ne restreint aucunement le droit qu'a un salarié de régler seul ses problèmes auprès de ses supérieurs.

15.2 Aux fins de cet article, Directeur des I.V.A. signifie Directeur des immeubles, véhicules et approvisionnements.

15.3 Un grief doit être soumis dans un délai de vingt (20) jours de l'événement qui lui a donné naissance. Il doit être soumis par écrit au supérieur immédiat du salarié, par le salarié lui-même ou par le Syndicat.

15.4 Le supérieur immédiat doit rendre sa décision, par écrit, dans les cinq (5) jours suivant la

soumission du grief. A défaut de décision dans ce délai, ou de décision satisfaisante, le salarié qui veut poursuivre son grief doit, dans les cinq (5) jours suivants, le soumettre, par écrit, sous pli recommandé ou certifié, par l'intermédiaire de son Syndicat, au Directeur des relations industrielles et des ressources humaines, avec copie au Directeur des I.V.A.

- 15.5 Le Directeur des relations industrielles et des ressources humaines doit rendre sa décision par écrit, sous pli recommandé ou certifié, au Syndicat dans les cinq (5) jours suivant la réception du grief. A défaut de décision dans ce délai ou de décision satisfaisante, le Syndicat, s'il veut référer le grief à l'arbitrage, doit le faire, par écrit, sous pli recommandé ou certifié, dans les dix (10) jours suivants et de la façon indiquée à l'article 16.
- 15.6 Le Syndicat peut soumettre un grief collectif qui conteste une décision de portée générale ou qui vise plusieurs salariés; ce grief doit être soumis directement au Directeur des relations industrielles et des ressources humaines, par écrit, sous pli recommandé ou certifié, dans un délai de vingt (20) jours après l'événement et doit comprendre la liste des salariés visés par le grief ou, s'il y a lieu, le titre de ou des occupation(s) en cause. Le reste de la procédure s'applique. Le Syndicat ne peut pas utiliser cette procédure pour soumettre un grief qui aurait pu être soumis par la procédure normale.
- 15.7 Dans le cas d'erreur technique sur le salaire, le délai prescrit pour soumettre un grief commence à courir lors de la réception de l'état du salaire et des retenues qui contient la présumée erreur.
- 15.8 Les délais peuvent être prolongés par entente écrite signée d'une part par le Directeur des relations industrielles et des ressources humaines ou son représentant et, d'autre part, par le Président du Syndicat ou son représentant.
- 15.9 Tout règlement qui survient à l'une des étapes écrites doit faire l'objet d'une entente écrite signée par les représentants mandatés des deux parties, soit le Directeur des relations industrielles et des ressources humaines ou son repré-

sentant et le Président du Syndicat ou son représentant.

- 15.10 Tout grief écrit doit être soumis sur le formulaire de grief accepté par les deux parties. Ce formulaire apparaît à l'annexe "B".
- 15.11 La nature du grief, la solution recherchée et le ou les paragraphe(s) de la convention qui est (sont) censé(s) avoir été violé(s), seront énoncés par écrit sur le formulaire de grief et pourront être changés jusqu'à ce que le grief soit soumis au Directeur des relations industrielles et des ressources humaines.
- 15.12 Une sanction disciplinaire peut être contestée par un grief. Les réprimandes écrites et les suspensions doivent suivre la voie normale. Le congédiement doit suivre la procédure établie pour le grief collectif, c'est-à-dire, qu'il doit être soumis, par écrit, sous pli recommandé ou certifié, au Directeur des relations industrielles et des ressources humaines, dans un délai de vingt (20) jours après l'événement.

ARTICLE 16 ARBITRAGE

- 16.1 Si le Syndicat désire soumettre un grief à l'arbitrage, il doit le faire dans le délai prévu au paragraphe 15.5 de l'article 15.
- 16.2 Chaque partie peut nommer un assesseur dont le rôle est d'assister aux séances d'arbitrage, de renseigner l'arbitre et de délibérer avec lui.
- 16.3 Lorsqu'il soumet un grief à l'arbitrage, le Syndicat doit en informer le Directeur des relations industrielles et des ressources humaines, par écrit, sous pli recommandé ou certifié et, s'il y a lieu, indiquer le nom de son assesseur. Si l'Employeur désigne un assesseur, il doit en communiquer le nom au Syndicat, par écrit, sous pli recommandé ou certifié, dans les cinq (5) jours qui suivent la réception de l'avis du Syndicat.
- 16.4 Les deux parties doivent choisir un arbitre dans les dix (10) jours qui suivent la réception de l'avis du Syndicat. A défaut d'entente dans ce délai, l'une ou l'autre des parties peut, dans

- les quinze (15) jours suivants, demander au Ministre du travail du Québec, de désigner une personne pour remplir cette fonction.
- 16.5 L'absence d'un (1) ou des deux (2) assesseurs n'empêche pas l'arbitre de tenir une séance d'arbitrage. Les assesseurs peuvent décider de n'assister qu'aux délibérés.
- 16.6 L'arbitre doit siéger et rendre sa décision dans les quatre-vingt-dix (90) jours de sa nomination. L'arbitre rend sa décision seul. Il a juridiction pour décider du grief tel que soumis selon les termes de la convention. En aucun cas il ne peut ajouter, soustraire ou modifier quoi que ce soit dans la convention.
- 16.7 A moins d'entente entre les parties, un arbitre ne peut être mandaté pour rendre une décision sur plus d'un grief à la fois.
- 16.8 Les cas de réprimande écrite, suspension ou congédiement disciplinaires constituent un grief arbitrable. L'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier ou annuler la sanction et ordonner, aux conditions qu'il juge appropriées, la réintégration du salarié et de décider, s'il y a lieu, de toute indemnité en sa faveur. Cette indemnité ne doit pas dépasser le total du salaire normal que le salarié aurait gagné s'il n'avait pas subi de sanction et l'arbitre doit en soustraire ce que le salarié aurait pu gagner ailleurs depuis son congédiement ou durant sa suspension.
- 16.9 La décision de l'arbitre, qui doit être motivée, est sans appel et lie les parties. S'il doit y avoir rétroactivité, celle-ci ne peut s'appliquer antérieurement à la date de l'événement qui a donné naissance au grief.
- 16.10 Les délais peuvent être prolongés par entente écrite, signée d'une part par le Directeur des relations industrielles et des ressources humaines ou son représentant et, d'autre part, par le Président du Syndicat ou son représentant.
- 16.11 Chaque partie paie la moitié des honoraires et des frais de séjour et de déplacement de l'arbitre. Les autres dépenses sont à la charge de la partie qui les fait.

ARTICLE 17 ANCIENNETÉ

- 17.1 L'ancienneté compte à partir de la date d'embauchage mais n'entre en vigueur qu'à la fin de la période d'essai.
- 17.2 La déduction de l'ancienneté se fait en avançant dans le temps la date d'embauchage d'autant de mois qu'il y a de mois d'absence ininterrompue.
- 17.3 L'ancienneté d'un salarié régulier à temps partiel s'accumule proportionnellement au nombre d'heures normales effectuées et il ne bénéficie des avantages prévus à la convention que dans la proportion du nombre d'heures normales contenues dans son horaire hebdomadaire de travail. Toutefois, la durée des vacances et, le cas échéant, les jours d'attente prévus au régime d'assurance-salaire, sont déterminés de la même façon que pour le salarié régulier à temps plein.

ARTICLE 18 PERTE D'ANCIENNETÉ

- 18.1 L'ancienneté est annulée par la cessation d'emploi. Celle-ci est entraînée, entre autres, par l'une ou l'autre des éventualités suivantes:
- 18.1.1 une démission;
- 18.1.2 un congédiement;
- 18.1.3 un licenciement;
- 18.1.4 une absence autorisée de plus de douze (12) mois et, dans les cas d'un congé pour l'agent d'affaires, la prolongation du congé au-delà de la limite fixée par la lettre de la Direction au Syndicat;
- 18.1.5 dans le cas d'un salarié mis à pied et sujet à rappel, le défaut de se présenter au travail dans les quatorze (14) jours qui suivent le rappel, à moins de raisons que la Direction juge valables.

ARTICLE 19 LISTE D'ANCIENNETÉ

- 19.1 La liste d'ancienneté reproduit l'ancienneté de chaque salarié au premier novembre de l'année où la liste est affichée.
- 19.2 La Direction affiche la liste d'ancienneté dans le mois de novembre de chaque année. A chaque fois qu'elle affiche cette liste, la Direction envoie une (1) copie au Syndicat.
- 19.3 Le Syndicat, ou un salarié, peut demander de corriger des erreurs sur la liste d'ancienneté dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la date de l'affichage. Durant ce même laps de temps, la Direction peut aussi corriger ses erreurs. Cette procédure ne permet aucunement à un salarié ou au Syndicat de contester une décision de la Direction affectant l'ancienneté du salarié. Une telle contestation est régie exclusivement par la procédure de règlement des griefs.
- 19.4 Après la période de quarante-cinq (45) jours, le contenu de la liste d'ancienneté est considéré comme accepté par les deux parties jusqu'à l'affichage de la prochaine liste. Toutefois, cette liste sera affichée l'année durant.

ARTICLE 20 MISE A PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

- 20.1 Quand la Direction fait une réduction de personnel suite à l'abolition d'un poste ou quand la Direction fait des changements technologiques qui entraînent directement l'abolition d'un poste de façon définitive, le salarié visé peut se prévaloir de ses droits d'ancienneté pour supplanter dans son occupation le salarié qui a le moins d'ancienneté, pourvu qu'il soit qualifié pour remplir efficacement les exigences du poste de ce salarié.
- 20.2 Un salarié est libre de supplanter ou non un autre salarié. S'il décide de ne pas le faire et d'être mis à pied, il est quand même sujet à rappel pour une période n'excédant pas douze (12) mois à compter de la date de la mise à pied.

- 20.3 La Direction rappelle les salariés mis à pied, qui ont de l'ancienneté, dans l'ordre inverse de leur mise à pied (en commençant par celui qui a le plus d'ancienneté et ainsi de suite), dès qu'il y a poste vacant dans leur occupation, pourvu qu'ils soient qualifiés pour remplir efficacement les exigences du poste.
- 20.4 Au cours de la période prévue au paragraphe 20.2, la Direction offre au salarié qui rencontre les exigences requises, un poste temporaire, équivalent ou inférieur, ou un poste permanent, équivalent ou inférieur, dégagé temporairement de son titulaire. La période de mise à pied, sujet à rappel, sera prolongée du même nombre de semaines que durera le travail à ce poste.
- 20.5 A l'expiration du délai prévu au paragraphe 20.2 ou, s'il y a lieu, après l'application du paragraphe 20.4 si le salarié mis à pied n'a pas été rappelé, la Direction le considère comme étant licencié et lui verse une indemnité de licenciement. L'indemnité de licenciement représente pour le salarié ainsi licencié, une (1) semaine de salaire pour chaque année complète d'ancienneté. L'indemnité est payée selon le taux de salaire en vigueur au moment de la mise à pied.

ARTICLE 21 MOUVEMENT DE PERSONNEL

- 21.1 Cet article ne régit pas les affectations temporaires qui peuvent être faites en vertu de l'article 23.
- 21.2 Afin d'accélérer le mouvement de personnel à l'intérieur des occupations régies par la présente convention collective, la Direction établit une liste des demandes de mutations pour les salariés intéressés par un changement d'établissement.
- 21.3 Tout salarié qui désire inscrire son nom sur la liste des demandes de mutations doit faire parvenir, par écrit, sa demande au sous-groupe Relations industrielles et ressources humaines (section Recrutement). Une demande est valide pour la durée de la convention collective. Toutefois, un salarié peut, en tout temps au cours de cette période, annuler sa demande ou en changer le con-

tenu en faisant parvenir un avis écrit au sous-groupe ci-haut mentionné.

- 21.4 Avant d'afficher un poste permanent disponible, la Direction considère dans l'ordre suivant:
- 21.4.1 les salariés visés par les dispositions de l'article 20;
 - 21.4.2 les réaffectations pour cause de maladie;
 - 21.4.3 la liste des demandes de mutations.
- 21.5 Sous réserve des dispositions qui précèdent, lorsque la Direction utilise la liste des demandes de mutations pour combler un poste vacant ou nouvellement créé, elle choisit le candidat qui a le plus d'ancienneté en autant qu'il rencontre les exigences du poste.
- 21.6 Si la Direction ne peut combler le poste permanent disponible de la manière prévue au paragraphe 21.4, elle affiche un avis de poste vacant pendant dix (10) jours ouvrables. Pendant ce temps, le salarié qui est intéressé à soumettre sa candidature soit par promotion, rétrogradation ou permutation, doit la faire parvenir au sous-groupe Relations industrielles et ressources humaines (section Recrutement).
- 21.7 La Direction envoie copie de l'avis au Syndicat la première journée de l'affichage.
- 21.8 La Direction se réserve le droit d'annuler tout affichage. Si cela se produit, elle avise le Syndicat et le ou les salarié(s) qui a ou ont postulé le poste disponible.
- 21.9 Ne sont pas considérés comme postes devant être affichés, ceux qui sont dégagés temporairement à l'occasion de :
- 20.9.1 maladie ou accident;
 - 20.9.2 congé de maternité;
 - 20.9.3 vacances;
 - 20.9.4 absence autorisée.

- 21.10 La Direction favorise l'ordre suivant lors de la sélection suite à un affichage :
- 21.10.1 la promotion;
 - 21.10.2 la rétrogradation;
 - 21.10.3 la permutation.
- 21.11 Parmi les candidats qui rencontrent toutes les exigences du poste, la Direction choisit, s'il y a lieu, selon le paragraphe 21.10, celui qui a le plus de compétence pour le poste.
- 21.12 Si la compétence de plusieurs candidats qui rencontrent toutes les exigences du poste est égale, la Direction choisit celui qui a le plus d'ancienneté.
- 21.13 Afin que la Direction puisse s'assurer du rendement du candidat choisi, celui-ci doit travailler une période qui peut durer jusqu'à trente (30) jours ouvrables à titre de période de probation dans son nouveau poste avant d'y être confirmé.
- 21.14 Si elle juge que le salarié ne donne pas entière satisfaction, la Direction peut, en tout temps au cours de cette période de probation, retourner le salarié dans son ancien poste si ce dernier est disponible ou n'a pas été aboli. Dans le cas contraire, les mécanismes de supplantation s'appliquent conformément à l'article 20.
- 21.15 Dès qu'il occupe son nouveau poste, le salarié est rémunéré selon les politiques de la Direction.
- 21.16 Une liste, mentionnant le nom des candidats choisis, est affichée mensuellement. Aucun salarié ne peut réclamer le poste vacant s'il ne s'est pas conformé à la procédure prévue aux paragraphes 21.4 et 21.6 dépendant du cas. Un salarié peut retirer sa candidature lors de l'entrevue ou après qu'il ait été choisi, s'il y a lieu.
- 21.17 Le salarié qui est en mise à pied pour une période de douze (12) mois, peut soumettre sa candidature à un poste affiché, au sous-groupe Relations industrielles et ressources humaines (sec-

tion Recrutement). Il doit le faire dans les mêmes délais que ceux prévus au paragraphe 21.6.

- 21.18 Avant d'embaucher un nouveau salarié, la Direction considère les salariés temporaires en autant qu'ils répondent aux exigences normales du poste.

ARTICLE 22 REMPLACEMENT ENTRE SALARIÉS

- 22.1 Le supérieur immédiat permet aux salariés sous sa juridiction de se remplacer entre eux, s'il juge que le remplacement ne nuit pas au bon fonctionnement des opérations.
- 22.2 Lorsque les salariés se remplacent entre eux, le salarié qui remplace reçoit seulement la prime à laquelle le salarié remplacé aurait droit.

ARTICLE 23 AFFECTATION TEMPORAIRE A UNE OCCUPATION QUI COMPORTE UN TAUX DE SALAIRE DIFFÉRENT

- 23.1 Tout salarié reçoit le taux de salaire de l'occupation qu'il occupe régulièrement.
- 23.2 A chaque fois, qu'à la demande de la Direction, un salarié est tenu d'occuper temporairement, pendant une période d'au moins une (1) journée de travail, un poste d'une occupation qui comporte un taux de salaire plus élevé que celui de son occupation normale, il est rémunéré comme s'il avait été promu dans cette occupation. Cette rémunération est en vigueur pendant toute la durée de la période.
- 23.3 Tout salarié qui, à la demande de la Direction, est tenu d'occuper temporairement un poste d'une occupation qui comporte un taux de salaire moins élevé que celui de son occupation normale, ne subit pas de ce fait, une diminution de son taux de salaire normal.
- 23.4 Cependant, tout salarié qui, à sa demande pour toute autre raison, doit occuper temporairement un poste d'une occupation qui comporte un taux de salaire moins élevé que celui de son occupation normale, reçoit le taux de salaire de l'occupation qu'il occupe temporairement.

ARTICLE 24 REPAS

- 24.1 Lorsqu'un salarié bénéficie d'une période non rémunérée pour prendre son repas, cette période est d'au moins une (1) heure.
- 24.2 Quand un salarié ne peut laisser son travail, il peut prendre une période de trente (30) minutes pour manger à son travail. Cette période est comprise dans ses heures de travail.

ARTICLE 25 HEURES DE TRAVAIL

- 25.1 La semaine normale de travail est de trente-sept heures et demie (37½) ou de quarante (40) heures, selon le cas.
- 25.2 A moins d'entente entre les parties, quand l'horaire hebdomadaire de travail d'un salarié prévoit plus d'un congé par semaine, ces jours de congé sont consécutifs; il s'agit uniquement des jours de congé hebdomadaire prévus par l'horaire hebdomadaire de travail et non ceux prévus par d'autres articles de la convention.
- 25.3 La journée normale de travail est déterminée par la Direction, mais ne dépasse pas sept heures et demie (7½) ou huit (8) heures, sauf lorsque la Direction juge que les circonstances le justifient.
- 25.4 Pour les postes couverts vingt-quatre (24) heures par jour, l'horaire de travail est habituellement le suivant:
- Quart de jour: de 8 h à 17 h, comprenant au moins une (1) heure non rémunérée pour le repas vers le milieu de la journée normale de travail;
- Quart de soir: de 16 h à 24 h;
- Quart de nuit: de 24 h à 8 h.
- 25.5 L'établissement et la modification des horaires hebdomadaires et quotidiens de travail ainsi que l'affectation des salariés à ces différents horaires sont du ressort de la Direction.

25.6 La Direction informe le Syndicat de toute modification qu'elle peut apporter aux différents horaires de travail des salariés.

25.7 L'Employeur s'engage à ne pas diminuer ni augmenter la durée de la semaine normale de travail durant la présente convention.

ARTICLE 26 HEURES SUPPLÉMENTAIRES DE TRAVAIL

26.1 Définition

26.1.1 Les heures supplémentaires sont les heures de travail qu'un salarié accomplit à la demande de la Direction :

- a) en dehors de sa journée normale de travail;
- b) un jour de congé prévu par son horaire hebdomadaire de travail;
- c) un jour de congé statutaire.

26.1.2 Prime des heures supplémentaires de travail : majoration du taux horaire normal prévue par les dispositions de cet article pour les heures supplémentaires de travail.

26.2 Nécessité des heures supplémentaires

26.2.1 Les heures supplémentaires sont une nécessité dans un service public et le salarié doit se conformer à cette obligation. Toutefois, sauf en cas d'urgence, aucun salarié n'est tenu de faire plus de huit (8) heures supplémentaires par mois.

26.2.2 Un supérieur excuse un salarié de cette obligation lorsqu'il juge les motifs du salarié valables. L'appréciation que le supérieur fait des motifs du salarié est subordonnée aux exigences du travail.

26.3 Distribution du travail en heures supplémentaires

Le supérieur répartit le travail qui doit être exécuté en heures supplémentaires de façon la plus équitable entre les salariés sous sa juridiction, qui se sont portés volontaires et qui exécutent, normalement, le travail requis.

26.4 Rémunération - En dehors de la journée normale de travail

26.4.1 Le salarié à temps plein qui, à la demande de la Direction, travaille en dehors de sa journée normale de travail, est rémunéré au taux normal majoré de cinquante pourcent (50%) pour chaque heure de travail ainsi effectuée.

26.4.2 Le salarié à temps partiel n'est rémunéré au taux normal majoré de cinquante pourcent (50%) que lorsqu'il effectue du travail en dehors de l'horaire quotidien de travail prévu pour les salariés de la même occupation qui travaillent à temps plein.

26.4.3 Le salarié qui fait quinze (15) minutes ou moins de travail en dehors de son horaire quotidien de travail ne reçoit aucune rémunération; lorsqu'il fait plus de quinze (15) minutes de travail en dehors de son horaire quotidien de travail, il est assuré d'une rémunération minimum d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$) prévue pour les heures supplémentaires.

26.5 Rémunération - Un jour de congé prévu par l'horaire hebdomadaire de travail

Le salarié à temps plein ou à temps partiel qui, à la demande de la Direction, travaille un jour de congé prévu par son horaire hebdomadaire de travail, est rémunéré au taux normal majoré de cinquante pourcent (50%) pour chaque heure de travail effectuée ce jour de congé.

26.6

Rémunération - Un jour de congé statutaire prévu ou non prévu par l'horaire hebdomadaire de travail

Le salarié à temps plein ou à temps partiel qui, à la demande de la Direction, travaille un jour de congé statutaire prévu ou non prévu par son horaire hebdomadaire de travail, est rémunéré au taux normal majoré de cent pourcent (100%) pour chaque heure de travail effectuée ce jour de congé.

ARTICLE 27 CONGÉS STATUTAIRES

27.1

La paie de congé statutaire est le produit du taux horaire normal d'un salarié par le nombre d'heures normales de travail qui auraient été prévues pour lui cette journée-là.

27.2

La Direction reconnaît comme congés statutaires, les jours suivants:

- le 1^{er} janvier;
- le 2 janvier;
- le Vendredi Saint;
- le Lundi de Pâques;
- le lundi qui précède le 25 mai;
- le 24 juin;
- le 1^{er} juillet;
- la Fête du Travail;
- le Jour d'Action de Grâce;
- le 25 décembre;
- le 26 décembre.

27.2.1

Pour le 24 décembre :

- un congé d'une durée de quatre (4) heures pour l'occupation de gardien.
- un congé d'une durée de trois (3) heures quarante-cinq (45) minutes pour l'occupation de concierge.
- un congé d'une durée de deux (2) heures quarante-cinq (45) minutes pour l'occupation de préposé(e) au ménage.

27.2.2 Pour le 31 décembre :

- un congé d'une durée de quatre (4) heures pour l'occupations de gardien.
- un congé d'une durée de trois (3) heures quarante-cinq (45) minutes pour l'occupation de concierge.
- un congé d'une durée de deux (2) heures quarante-cinq (45) minutes pour l'occupation de préposé(e) au ménage.

27.3 Si toutefois un de ces jours coïncide avec un jour de congé hebdomadaire d'un salarié, la Direction détermine comme jour de congé statutaire, la journée normale de travail qui précède ou celle qui suit le congé hebdomadaire du salarié.

27.4 A la place de chacun de ces congés statutaires qui coïncide avec un mardi, un mercredi ou un jeudi, la Direction peut, à sa discrétion, reporter le congé à une journée antérieure ou postérieure, soit le lundi ou le vendredi de la semaine du congé statutaire. La Direction informe le Syndicat dans les quinze (15) jours précédant le congé statutaire.

27.5 A chaque jour de congé statutaire, le salarié reçoit une paie de congé statutaire.

27.6 Pour recevoir sa paie de congé statutaire, le salarié doit travailler la journée normale de travail précédant le congé ou la journée normale de travail qui le suit.

27.7 Aux fins du paragraphe 27.6, toute journée normale de travail qui précède ou suit un congé statutaire est considérée comme ayant été travaillée lorsque cette journée tombe durant une période d'absence autorisée sans paie, n'excédant pas deux (2) semaines, pour une raison autre que la maladie ou un accident.

27.8 Lorsque le salarié est absent pour maladie ou à la suite d'un accident les deux (2) journées normales de travail mentionnées au paragraphe 27.6,

le salarié est considéré comme invalide le jour du congé statutaire. Dans ce cas, le jour de congé statutaire est considéré comme une journée normale de travail aux fins du régime d'assurance-salaire.

- 27.9 Un salarié ne reçoit pas de paie de congé statutaire s'il ne travaille pas ce jour de congé, alors qu'il est tenu de le faire, à moins que son supérieur n'ait autorisé son absence.

ARTICLE 28 VACANCES ANNUELLES PAYÉES

- 28.1 Aux fins du présent article, la période d'hiver comprend les mois de janvier, février, mars, avril, novembre et décembre ainsi que les deux (2) dernières semaines du mois d'octobre et les deux (2) premières semaines du mois de mai; la période d'été comprend les autres semaines et mois de l'année.

- 28.2 La paie de vacances est le produit du taux horaire normal du salarié au moment où il commence ses vacances par le nombre d'heures normales qui auraient été prévues pour lui pendant sa période de vacances.

- 28.3 L'année de référence est une période de douze (12) mois consécutifs pendant laquelle un salarié acquiert progressivement le droit aux vacances. Cette période s'étend du premier janvier au 31 décembre.

- 28.4 A compter de janvier 1984, le salarié qui, à la fin de l'année de référence justifie :

28.4.1 de moins d'un (1) an d'ancienneté, bénéficie de deux (2) semaines de vacances payées dans la période d'été ou de deux (2) semaines de vacances payées dans la période d'hiver;

28.4.2 d'un (1) an, mais moins de dix (10) ans d'ancienneté, bénéficie de trois (3) semaines de vacances payées dans la période d'été ou de quatre (4) semaines de vacances payées dans la période d'hiver;

- 28.4.3 de dix (10) ans, mais moins de vingt (20) ans d'ancienneté, bénéficie de quatre (4) semaines de vacances payées dans la période d'été ou de cinq (5) semaines de vacances payées dans la période d'hiver;
- 28.4.4 de vingt (20) ans et plus d'ancienneté, bénéficie de cinq (5) semaines de vacances payées dans la période d'été ou de cinq (5) semaines de vacances payées dans la période d'hiver.
- 28.5 Le calcul du nombre de jours de vacances dont bénéficie le salarié, suivant son ancienneté et suivant la période de l'année durant laquelle elles sont prises, doit tenir compte du nombre de jours d'absence dans l'année, à l'exception des absences pour la durée normale d'un congé de maternité. Ce calcul se fait de la façon indiquée au tableau apparaissant à l'annexe "C".
- 28.6 Le supérieur considère le choix exprimé par chaque salarié de son groupe dans la détermination du programme de vacances. La répartition des vacances se fait selon l'ancienneté dans la mesure où cette répartition entrave le moins possible les exigences des opérations. En cas de désaccord, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 28.7 Les vacances annuelles ne peuvent être reportées à une année suivante, à moins d'une décision contraire de l'Employeur.
- 28.8 Pour la période de juin, juillet, août et septembre, le salarié ne peut faire valoir son ancienneté que pour un maximum de trois (3) semaines consécutives de vacances.
- 28.9 Advenant qu'après que tous les salariés aient choisi leurs vacances et qu'il reste des semaines disponibles durant la période précitée, il sera loisible au salarié de ramener dans la période de juin, juillet, août et septembre, les vacances qu'il avait prévues dans une autre période. La priorité de ce choix se fera par ancienneté conformément au paragraphe 28.6.

28.10

En autant que cela ne nuise en rien au bon fonctionnement des activités, le supérieur peut autoriser le salarié :

- a) dont la durée des vacances dans la période d'été est d'au moins deux (2) semaines, à fractionner en semaines complètes sa période de vacances;
- b) dont la durée des vacances dans la période d'été est d'au moins trois (3) semaines, à fractionner;
 - o en semaines complètes sa période de vacances;
 - oo en jours complets une (1) de ses semaines de vacances.

28.11

Pour chaque jour de congé statutaire, pour lequel un salarié aurait eu un congé et une paie de congé statutaire en vertu de l'article 27, qui coïncide durant les vacances annuelles de ce salarié, celui-ci reprendra un (1) jour de vacances à une date ultérieure choisie par le salarié et approuvée par son supérieur.

28.12

Lorsqu'il en fait la demande, conformément aux conditions établies par la Direction, le salarié obtient sa paie de vacances avant son départ.

28.13

Les vacances doivent commencer au début d'une semaine de travail, excepté :

28.13.1 dans les cas où le salarié bénéficie de moins d'une (1) semaine complète de vacances;

28.13.2 dans le cas où les motifs pour lesquels un salarié désire commencer ses vacances à tout autre moment de la semaine sont jugés valables par le supérieur. L'appréciation que le supérieur fait des motifs du salarié est subordonnée aux exigences du travail.

28.14

Lorsqu'une semaine est à la fois dans un mois de la période d'hiver et dans un mois de la période d'été, elle est considérée comme faisant partie

du mois dans lequel se situe le mercredi de cette semaine.

- 28.15 Lorsqu'une partie seulement des vacances se situe dans la période d'hiver, la durée totale des vacances est celle qui s'applique à la période d'été plus un (1) jour additionnel de vacances par cinq (5) jours de vacances pris dans la période d'hiver. Ces jours de vacances doivent être pris dans cette dernière période.

ARTICLE 29 SALAIRES

- 29.1 Le 13 février 1985, les taux horaires normaux des occupations sont ceux qui apparaissent à l'annexe "A" sous le titre "85-02-13".
- 29.2 Le 28 avril 1985, les taux horaires normaux des occupations sont ceux qui apparaissent à l'annexe "A" sous le titre "85-04-28".
- 29.3 Le 4 mai 1986, les taux horaires normaux des occupations sont ceux qui apparaissent à l'annexe "A" sous le titre "86-05-04".

ARTICLE 30 ÉTAT DU SALAIRE ET DES RETENUES

- 30.1 Les salariés sont payés à toutes les deux (2) semaines. Cependant, la Direction peut apporter des changements à son système de paie actuel, mais dès que ces changements sont terminés, la fréquence revient d'une paie à chaque deux (2) semaines.
- 30.2 La Direction continue à fournir sur l'état du salaire et des retenues qui accompagne le chèque de paie, les données qui y apparaissent à la date de la signature de la convention.

ARTICLE 31 TAUX DE SALAIRE DES NOUVELLES OCCUPATIONS OU DES OCCUPATIONS MODIFIÉES

- 31.1 La Direction détermine le taux de salaire d'une nouvelle occupation. Elle peut changer, si elle le juge nécessaire après révision, le taux de salaire d'une occupation existante dont le contenu est modifié.

31.2 Le Syndicat peut contester par voie de grief le taux de salaire d'une nouvelle occupation ou le nouveau taux d'une occupation existante déterminé par la Direction.

31.3 Ce grief est considéré comme un grief collectif; il doit être soumis à l'étape appropriée et respecter les délais prescrits.

ARTICLE 32 TAUX DE SALAIRE D'UN SALARIÉ PREPOSÉ A PLUSIEURS OCCUPATIONS

32.1 La Direction se réserve le droit de préposer, quand elle le juge nécessaire, un salarié à plusieurs occupations de catégories différentes.

32.2 Le taux de salaire d'un salarié ainsi préposé à plusieurs occupations est celui de l'occupation qu'il occupe de façon régulière la majeure partie de son temps.

ARTICLE 33 PRIMES

33.1 Prime de quart

33.1.1 Un salarié, dont la majorité des heures normales de travail est comprise dans le quart de soir, reçoit pour chaque heure normale de travail effectuée, une prime de 40 ¢.

33.1.2 Un salarié, dont la majorité des heures normales de travail est comprise dans le quart de nuit, reçoit pour chaque heure normale de travail effectuée, une prime de 50 ¢.

33.2 Prime de chef d'équipe

33.2.1 Quand, à la demande de la Direction, un salarié dirige une équipe de plus de deux (2) personnes, il reçoit une prime horaire de 50 ¢.

33.2.2 Toutefois, le salarié ne reçoit aucune prime lorsque la direction du travail d'autres personnes fait normalement partie de ses fonctions.

33.3

Prime du dimanche

La prime du dimanche est une rémunération égale à cinquante pourcent (50%) du taux horaire normal du salarié. Elle est versée au salarié pour chaque heure normale de travail qu'il effectue le dimanche entre 0 heure et 24 heures.

ARTICLE 34

RÉMUNÉRATION MINIMUM POUR RAPPEL AU TRAVAIL

34.1

Il y a rappel au travail lorsqu'un salarié qui est retourné chez-lui est appelé pour faire du travail en dehors de son horaire quotidien ou son horaire hebdomadaire de travail.

34.2

Le terme "rappel au travail" ne s'applique pas aux heures de travail effectuées avant ou après les heures prévues par l'horaire quotidien de travail lorsque ces heures sont contiguës à cet horaire.

34.3

Un salarié rappelé au travail reçoit ce qui lui est le plus avantageux, à savoir l'équivalent de quatre (4) heures de travail au taux normal prévu pour son occupation ou la rémunération pour les heures supplémentaires de travail prévue à l'article 26. Ce minimum garanti s'applique de nouveau au même salarié lorsqu'il est rappelé de nouveau plus de trois (3) heures après le rappel précédent.

ARTICLE 35

ASSURANCES

35.1

Assurance-maladie

35.1.1

Le salarié, qui y est admissible, bénéficie du régime d'assurance-maladie en vigueur à Québec-Téléphone à la date de la signature de la convention et qui est prévu par le contrat intervenu entre Québec-Téléphone et l'Industrielle, Compagnie d'assurance sur la Vie.

35.1.2

Québec-Téléphone et le salarié paient chacun cinquante pourcent (50%) de la prime.

- 35.1.3 Lorsqu'un service assuré par ce régime deviendra assuré par le régime public d'assurance-maladie, il ne sera pas remplacé par un autre service, mais la prime sera diminuée en conséquence, s'il y a lieu. Québec-Téléphone et le salarié continueront à payer chacun cinquante pourcent (50%) de la nouvelle prime.

35.2 Assurance-salaire

- 35.2.1 Le salarié, qui y est admissible, bénéficie du régime d'assurance-salaire en vigueur à Québec-Téléphone à la date de la signature de la convention et dont les modalités d'application sont résumées à l'annexe "D".
- 35.2.2 Québec-Téléphone et le salarié paient chacun cinquante pourcent (50%) de la prime d'assurance à moyen et à long terme. La prime d'assurance-salaire à court terme est payée entièrement par Québec-Téléphone.
- 35.2.3 Si le gouvernement apporte des modifications à la Loi de l'assurance-chômage entraînant des variations dans la prime, un rajustement sera fait de sorte que Québec-Téléphone et le salarié continuent à payer chacun cinquante pourcent (50%) de la nouvelle prime.

35.3 Assurance sur la vie

La Direction maintient le régime d'assurance sur la vie dont bénéficie le salarié au moment de la signature de la convention et qui est prévu par le contrat intervenu entre General Telephone and Electronics Corporation et La Great West, Compagnie d'Assurance-Vie ou tout autre assureur.

ARTICLE 36 CAISSE DE RETRAITE

- 36.1 La Direction maintient le régime de caisse de retraite qui existe au moment de la signature de la convention.

- 36.2 Cet article ne s'applique pas au salarié régulier à temps partiel.

ARTICLE 37 CONGÉS SPÉCIAUX

37.1 Congé pour assister à des funérailles

Lorsqu'il est appelé à assister à des funérailles, le salarié bénéficie, à l'intérieur de son horaire hebdomadaire de travail :

- a) d'un maximum de cinq (5) jours de congé rémunéré lors du décès des personnes suivantes : conjoint ou enfant (de droit ou de fait);
- b) d'un maximum de trois (3) jours de congé rémunéré lors du décès des personnes suivantes : père, mère, frère ou soeur, beau-père, belle-mère, beau-frère ou belle-soeur, gendre ou bru (de droit ou de fait).

- 37.2 Le salarié doit aviser la Direction de son absence dans les plus brefs délais.

37.3 Congé de mariage, de naissance ou d'adoption

La Direction accorde au salarié une (1) journée de congé rémunéré lors de son mariage et lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant (de droit ou de fait) :

- 37.3.1 si ce jour coïncide avec une journée normale de travail du salarié;
- 37.3.2 s'il ne coïncide pas avec un jour de congé autorisé non rémunéré du salarié;
- 37.3.3 s'il ne coïncide pas avec une journée d'absence pour laquelle le salarié est rémunéré ou compensé.

ARTICLE 38 CONGÉ SANS TRAITEMENT

- 38.1 Le salarié régulier qui désire obtenir un congé sans traitement pour fins d'études doit faire une

demande écrite, adressée au sous-groupe Relations industrielles et ressources humaines, au moins un (1) mois avant le début de ce congé et motivant les raisons de ce congé. L'Employeur ne refusera pas un tel congé sans motif valable.

38.2 La durée du congé sans traitement est pour une période maximale de six (6) mois. Le salarié avise l'Employeur de la date de son retour en donnant un avis écrit d'au moins un (1) mois de la date prévue de son retour au travail.

38.3 Si le salarié utilise le congé sans traitement à d'autres fins que celles pour lesquelles il lui a été alloué ou s'il ne revient pas au travail à l'échéance dudit congé, il est réputé avoir remis sa démission rétroactivement à la date du début du congé.

38.4 Lors de son retour au travail, le salarié est réintégré dans le poste qu'il occupait avant son départ. Si ce dernier a été aboli, les mécanismes prévus à l'article 20 s'appliquent.

38.5 Le salarié qui en fait la demande, par écrit, au sous-groupe Relations industrielles et ressources humaines, peut être réintégré avant l'échéance de son congé sans traitement après entente avec l'Employeur.

38.6 Le salarié en congé sans traitement ne bénéficie pas des avantages prévus à la présente convention, à l'exception des régimes d'assurances qui lui sont applicables en autant qu'il assume la totalité des primes.

ARTICLE 39 CONGÉ DE MATERNITÉ

39.1 Durée du congé

La salariée enceinte qui en fait la demande a droit à un congé de maternité sans paie d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines qu'elle peut répartir à son gré, sous réserve des paragraphes 39.2 et 39.3, avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Cependant, ce congé ne peut pas débuter avant la seizième (16^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

- 39.2 Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalente à la période de retard. Cette extension n'a pas lieu si la salariée peut bénéficier par ailleurs d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.
- 39.3 La Direction peut, à compter de la sixième (6^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement, exiger de la salariée enceinte qui est encore au travail, un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler. S'il y a refus ou négligence de la part de la salariée de fournir ledit certificat médical dans un délai de huit (8) jours civils, la Direction peut obliger la salariée à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.
- 39.4 La salariée qui en fait la demande, par écrit, auprès de son supérieur immédiat au moins deux (2) semaines avant l'expiration du congé de maternité, a droit à un congé non payé pouvant atteindre un maximum de vingt-quatre (24) semaines complètes à compter de la fin du congé de maternité prévu aux paragraphes 39.1 et 39.2.
- 39.5 **Avis**
- La salariée enceinte doit fournir à son supérieur immédiat un préavis écrit d'au moins trois (3) semaines, lui indiquant la date à laquelle elle entend se prévaloir du congé de maternité, ainsi que la date prévue de son retour au travail. Ce préavis écrit doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.
- 39.6 Ce préavis écrit, accompagné d'un certificat médical, peut être fourni au supérieur immédiat dans un délai moindre ou le plus tôt possible, lorsque ledit certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai de moins de trois (3) semaines.
- 39.7 La Direction doit faire parvenir à la salariée, dans la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis écrit rappelant la date prévue de l'expiration du congé de maternité.

- 39.8 Une salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans le préavis prévu au paragraphe 39.5 après avoir donné à son supérieur immédiat un avis écrit d'au moins deux (2) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.
- 39.9 **Retour au travail**
- La Direction peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
- 39.10 La salariée qui se présente au travail suivant les dispositions de cet article, sans toutefois excéder dix (10) mois de la date de l'accouchement, est réintégrée dans son poste.
- 39.11 Si au cours du congé de maternité, la Direction décide d'abolir le poste qu'occupait la salariée au début de son congé de maternité, elle considère la possibilité de replacer la salariée en surplus dans un poste disponible équivalent ou inférieur. La salariée est également régie par les dispositions prévues aux paragraphes 20.2 et suivants.
- 39.12 Le congé de maternité est annulé et par conséquent le départ de la salariée est définitif si la salariée ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité ou à l'expiration de sa période de prolongation, à moins de raisons que la Direction juge valables.
- 39.13 En regard de la période de congé de maternité définie aux paragraphes 39.1, 39.2 et 39.4 ou, le cas échéant, pour toute prolongation pour cause de maladie jusqu'à concurrence de six (6) semaines, la Direction accorde à la salariée, à son retour au travail, les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail quant à l'accumulation des vacances et d'ancienneté.
- 39.14 **Dispositions générales**
- Pour toute invalidité survenant au cours de la grossesse, la salariée enceinte sera couverte par le régime d'assurance-salaire de Québec-Téléphone

en ce qui a trait à l'assurance-salaire à court terme jusqu'à la date prévue pour l'accouchement en autant que son congé de maternité n'a pas débuté.

Pour toute invalidité survenant au cours de la grossesse, la salariée enceinte sera couverte par le régime d'assurance-salaire à moyen terme jusqu'à la huitième (8^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement. A compter de ce moment, l'absence maladie est réputée être le congé de maternité prévu au paragraphe 39.1.

39.15 La salariée qui veut bénéficier du congé de maternité doit remplir les conditions suivantes :

39.15.1 elle ne doit pas retirer ses contributions à la Caisse de retraite, s'il y a lieu;

39.15.2 elle doit maintenir la protection d'assurance-maladie et d'assurance sur la vie qu'elle détient pour elle-même et, le cas échéant, pour ses personnes à charge, pour la durée de son congé de maternité.

39.16 La salariée qui s'est conformée aux exigences du paragraphe 39.5 et qui n'est pas physiquement apte à reprendre son travail à la fin du congé de maternité, pourra bénéficier du régime d'assurance-salaire de Québec-Téléphone, suivant les modalités et conditions du régime.

39.17 La salariée qui désire prendre ses vacances entre son congé de maternité prévu au paragraphe 39.1 et l'extension du congé de maternité prévue au paragraphe 39.4, peut le faire en autant qu'elle se conforme aux dispositions du paragraphe 28.7.

39.18 Pour la salariée ayant un (1) an d'ancienneté et qui est admissible à recevoir des prestations d'assurance-chômage pendant son congé de maternité, l'Employeur lui accorde jusqu'à concurrence des quinze (15) semaines où la salariée reçoit des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire égale à la différence entre soixante-quinze pourcent (75%) du salaire normal hebdomadaire de base et la prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit. La somme totale

versée à chaque salariée ne doit pas dépasser mille dollars (1 000 \$) par congé de maternité. En aucun cas le total des prestations d'assurance-chômage, des prestations supplémentaires de chômage et de toute autre rémunération que pourrait recevoir la salariée ne pourra excéder quatre-vingt-quinze pourcent (95%) de son salaire hebdomadaire.

39.19

Pour être admissible à bénéficier des avantages prévus au paragraphe 39.18, la salariée doit signer une entente avec l'Employeur stipulant que :

- a) elle retournera travailler et qu'elle demeurera au service de l'Employeur pendant au moins six (6) mois après son retour au travail;
- b) elle retournera travailler à la date d'expiration de son congé de maternité ou de son extension;
- c) elle reconnaît qu'elle est redevable à l'Employeur du montant reçu à titre d'indemnité de maternité supplémentaire advenant le cas où elle ne retourne pas travailler ou ne demeure pas au service de la compagnie.

39.20

Advenant le cas où une loi est adoptée et qu'elle prévoit le versement des prestations d'assurance-chômage additionnelles ou tout autre paiement de salaire pendant la période de quinze (15) semaines à une salariée en raison de sa grossesse, le montant sera réduit du montant équivalent à toute prestation d'assurance-chômage additionnelle ou à tout autre paiement auquel elle a droit.

ARTICLE 40 SÉCURITÉ

40.1

La Direction considère que la prévention des accidents fait partie intégrante de chacune des fonctions de son personnel.

40.2

Chaque salarié doit suivre tous les règlements de sécurité de la Direction.

- 40.3 En conformité avec la Loi sur la santé et la sécurité du travail, les parties formeront un comité de sécurité composé de représentants du Syndicat et de la Direction et dont le rôle sera d'étudier les questions relatives à la prévention des accidents du travail et l'établissement des règlements de sécurité.

ARTICLE 41 OUTILS

- 41.1 La Direction fournit les outils qu'elle juge nécessaires à l'accomplissement du travail.
- 41.2 Chaque salarié est responsable des outils qui lui sont confiés.

ARTICLE 42 VETEMENTS

- 42.1 Le salarié doit se procurer lui-même les vêtements appropriés à son travail.
- 42.2 La Direction met à la disposition du salarié tout vêtement spécial qu'elle juge nécessaire pour des raisons d'apparence, de sécurité, de santé ou de protection contre l'usure excessive ou l'endommagement.
- 42.3 Une décision prise en vertu du paragraphe 42.2 s'applique à tout autre salarié exerçant des fonctions similaires dans des conditions de travail identiques.
- 42.4 La Direction peut, à sa discrétion, remplacer les vêtements détériorés dans des conditions de travail exceptionnelles.

ARTICLE 43 TRAVAIL A CONTRAT

- 43.1 Aux fins de cet article, le terme "mise à pied" exclut la mise à pied qui survient parce qu'un salarié choisit de ne pas exercer ses droits d'ancienneté conformément au paragraphe 20.2 de l'article 20.
- 43.2 La Direction ne donne pas un travail à contrat qui entraîne comme conséquence directe la mise à

piéd d'un salarié qui fait un travail de même nature à l'endroit où le travail à contrat est donné.

ARTICLE 44 ANNEXES, LETTRES D'ENTENTE ET AMENDEMENTS

- 44.1 Toutes les annexes et lettres d'entente de cette convention, de même que les amendements que les parties pourront signer au cours de la durée de la convention, en font partie intégrante.

ARTICLE 45 DURÉE DE LA CONVENTION

- 45.1 La présente convention entre en vigueur le 13 février 1985 et expire le 1^{er} mai 1987.
- 45.2 Si l'une des parties veut négocier le renouvellement de la convention, elle doit en aviser l'autre partie, par écrit, entre le quatre-vingt-dixième (90^e) et le soixantième (60^e) jours qui précèdent la date d'expiration de la convention.
- 45.3 La présente convention demeure en vigueur pour la durée des négociations en vue de son renouvellement et jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Rimouski, ce
13^e jour de février 1985.

QUÉBEC-TÉLÉPHONE

LE SYNDICAT DES GARDIENS ET
DU PERSONNEL D'ENTRETIEN DE
QUÉBEC-TÉLÉPHONE, section
locale 2117 du Syndicat Cana-
dien de la Fonction Publique

(s) Ghislain BOUCHARD,
vice-président, gestion
des ressources humaines
et affaires juridiques,
secrétaire

(s) Laurence LAVOIE,
délégué

(s) Gilles POTVIN,
directeur des relations
industrielles et des
ressources humaines

(s) Dolorès PROULX,
délégué

(s) Michel GAGNÉ,
directeur adjoint,
relations de travail

(s) Sylvie PROULX,
délégué

(s) Gilles LAVOIE,
conseiller, relations
de travail

(s) Gilles DUMAIS,
conseiller syndical
du S.C.F.P.

(s) Daniel GAUVIN,
agent, relations
de travail

CERTIFIÉE COPIE CONFORME

Michel Gagné

Gilles Dumas SCFP

Rimouski, ce 13 février 1985

SALAIRES

	85-02-13	85-04-28	86-05-04
	\$	\$	\$
Concierger	9,03	9,30	9,63
Gardien	8,72	8,98	9,29
Préposé(e) au ménage	8,39	8,64	8,94

FORMULAIRE DE GRIEF

SYNDICAT DES GARDIENS ET DU PERSONNEL D'ENTRETIEN DE QUÉBEC-TÉLÉPHONE,
SECTION LOCALE 2117 DU SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE

EMPLOYEUR : Québec-Téléphone

SALARIÉ OUI SOUMET LE GRIEF : _____

NOM DU SUPÉRIEUR IMMÉDIAT DU SALARIÉ : _____

CE GRIEF A ÉTÉ SOUMIS PAR ÉCRIT AU SUPÉRIEUR IMMÉDIAT LE _____ 19__

PARAGRAPHE(S) VIOLÉ(S) : _____

NATURE DU GRIEF : _____

RÉCLAMATION DEMANDÉE : _____

DATE : _____ 19__

Salarie

Délégué

Ce grief est soumis au :

SUPÉRIEUR IMMÉDIAT ☐

DIRECTEUR DES RELATIONS INDUSTRIELLES ET DES RESSOURCES HUMAINES ☐

COPIES :

☐ Supérieur Immédiat

☐ Directeur des relations Industrielles et des ressources humaines

☐ Syndicat

☐ Directeur des I.V.A.

☐ Délégué

**TABLE DE DÉDUCTION DES JOURS DE VACANCES EN FONCTION
DU NOMBRE DE JOURS D'ABSENCE**

Nombre de jours d'absence	Nombre de jours de vacances payées à déduire pour les salariés qui auraient droit à:			
	2 semaines	3 semaines	4 semaines	5 semaines
Inclus				
Exclus				
1 à 35	-	-	-	-
35 à 40	$\frac{1}{2}$	$\frac{1}{2}$	$\frac{1}{2}$	$\frac{1}{2}$
40 à 45	$\frac{1}{2}$	1	1	1
45 à 50	1	$1\frac{1}{2}$	$1\frac{1}{2}$	$1\frac{1}{2}$
50 à 55	1	$1\frac{1}{2}$	2	2
55 à 60	1	$1\frac{1}{2}$	2	$2\frac{1}{2}$
60 à 65	$1\frac{1}{2}$	2	$2\frac{1}{2}$	3
65 à 70	$1\frac{1}{2}$	$2\frac{1}{2}$	3	$3\frac{1}{2}$
70 à 75	2	3	$3\frac{1}{2}$	4
75 à 80	2	3	4	$4\frac{1}{2}$
80 à 85	2	3	4	5
85 à 90	$2\frac{1}{2}$	$3\frac{1}{2}$	$4\frac{1}{2}$	$5\frac{1}{2}$
90 à 95	$2\frac{1}{2}$	4	5	6
95 à 100	3	$4\frac{1}{2}$	$5\frac{1}{2}$	$6\frac{1}{2}$
100 à 105	3	$4\frac{1}{2}$	6	7
105 à 110	3	$4\frac{1}{2}$	6	$7\frac{1}{2}$
110 à 115	$3\frac{1}{2}$	5	$6\frac{1}{2}$	8
115 à 120	$3\frac{1}{2}$	$5\frac{1}{2}$	7	$8\frac{1}{2}$
120 à 125	4	6	$7\frac{1}{2}$	9
125 à 130	4	6	8	$9\frac{1}{2}$
130 à 135	4	6	8	10
135 à 140	$4\frac{1}{2}$	$6\frac{1}{2}$	$8\frac{1}{2}$	$10\frac{1}{2}$
140 à 145	$4\frac{1}{2}$	7	9	11
145 à 150	5	$7\frac{1}{2}$	$9\frac{1}{2}$	$11\frac{1}{2}$
150 à 155	5	$7\frac{1}{2}$	10	12
155 à 160	5	$7\frac{1}{2}$	10	$12\frac{1}{2}$
160 à 165	$5\frac{1}{2}$	8	$10\frac{1}{2}$	13
165 à 170	$5\frac{1}{2}$	$8\frac{1}{2}$	11	$13\frac{1}{2}$
170 à 175	6	9	$11\frac{1}{2}$	14
175 à 180	6	9	12	$14\frac{1}{2}$
180 à 185	6	9	12	15

Nombre de jours d'absence	Nombre de jours de vacances payées à déduire pour les salariés qui auraient droit à:			
	2 semaines	3 semaines	4 semaines	5 semaines
Inclus				
Exclus				
185 à 190	6½	9½	12½	15½
190 à 195	6½	10	13	16
195 à 200	7	10½	13½	16½
200 à 205	7	10½	14	17
205 à 210	7	11	14½	17½
210 à 215	7½	11	15	18
215 à 220	7½	11½	15	18½
220 à 225	8	12	15½	19
225 à 230	8	12	16	19½
230 à 235	8	12	16	20
235 à 240	8½	12½	16½	20½
240 à 245	8½	13	17	21
245 à 250	9	13½	17½	22
250 à 255	9	13½	18	23
255 à 260	10	15	20	25

RÉSUMÉ DU RÉGIME D'ASSURANCE-SALAIRE

1. Le présent régime s'applique à toute journée ouvrable d'invalidité causée par une maladie ou un accident. Toutefois, il ne s'applique pas à une journée ouvrable d'invalidité déjà compensée en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

2. Définitions

2.1 Aux fins du présent régime :

2.1.1 "Assurance-salaire à court terme" signifie la protection applicable au cours des sept (7) premiers jours ouvrables d'invalidité, y compris la journée ouvrable où se produit un accident du travail alors que le salarié est au service de Québec-Téléphone.

2.1.2 "Assurance-salaire à moyen terme" signifie la protection applicable à compter de la huitième (8^e) journée ouvrable d'invalidité jusqu'à concurrence de vingt-six (26) semaines.

2.1.3 "Assurance-salaire à long terme" signifie la protection applicable à compter de la vingt-septième (27^e) semaine d'invalidité jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans.

3. Conditions d'admissibilité

- 3.1 Le présent régime s'applique à tout salarié qui y est admissible, dès qu'il a complété trois (3) mois de service continu, pourvu qu'il soit effectivement au travail à cette date.

- 3.2 Pour bénéficier de la rémunération prévue par le présent régime, le salarié doit, à la satisfaction de la Direction ou de l'assureur, lorsque ceux-ci l'exigent, fournir une ou plusieurs des certifications désignées par ces derniers.

4. Assurance-salaire à court terme

- 4.1 Lorsque le salarié s'absente pour cause d'invalidité, le régime prévoit la rémunération au plein salaire variant d'un minimum de cinq (5) jours ouvrables à un maximum de sept (7) jours ouvrables en fonction du barème d'ancienneté suivant:

<u>Ancienneté</u>	<u>Jours d'attente</u>	<u>Jours rémunérés au plein salaire</u>
0 à 4 ans	2	5
4 à 8 ans	1	6
8 ans et plus	0	7

- 4.2 Toutefois, lorsque le salarié est hospitalisé pour cause d'invalidité le premier (1^{er}) ou le quatrième (4^e) jour de son absence, tout jour d'attente est rémunéré au plein salaire.
- 4.3 Aucune journée d'attente n'est applicable s'il s'agit d'une absence causée par un accident du travail survenu la journée même.
- 4.4 Pour bénéficier de la rémunération prévue au paragraphe 4.2, le salarié doit, lorsque la Direction l'exige, fournir une preuve de son séjour à l'hôpital.
- 4.5 Cet avantage se répète à chaque invalidité. Toutefois, si après une invalidité, le salarié devient de nouveau invalide par suite de mêmes causes ou de causes connexes, la nouvelle invalidité est considérée comme une continuation de l'invalidité précédente à

moins que le salarié n'ait travaillé durant une période continue d'au moins un (1) mois (21½ jours ouvrables) après la fin de l'invalidité précédente.

5. Assurance-salaire à moyen terme

5.1 Le montant hebdomadaire équivaut à quatre-vingt pourcent (80%) du salaire hebdomadaire du salarié jusqu'à concurrence d'une prestation hebdomadaire de quatre cents dollars (400 \$) (80 \$ par jour).

5.2 Cette partie du régime est prévue par le contrat intervenu entre Québec-Téléphone et L'Industrielle, Compagnie d'Assurance sur la Vie.

6. Assurance-salaire à long terme

6.1 Le régime prévoit une compensation de cinquante-cinq pourcent (55%) du salaire brut du salarié.

6.2 Cette partie du régime est prévue par le contrat intervenu entre Québec-Téléphone et La Great West, Compagnie d'Assurance-Vie.

LETTRE D'ENTENTE
MONTANTS FORFAITAIRES

Le Syndicat des gardiens et du personnel d'entretien de Québec-Téléphone, section locale 2117 du Syndicat Canadien de la Fonction Publique, et Québec-Téléphone, parties signataires de la convention collective intervenue entre elles le 13 février 1985, conviennent de l'entente suivante:

1. Le salarié qui, le 13 février 1985 est régi par la présente convention collective intervenue entre les parties ce même jour et qui était régi par la convention collective précédente le 1^{er} mai 1984 ou qui a été embauché après le 1^{er} mai 1984, reçoit un montant forfaitaire qui:
 - a) équivaut au produit de la différence entre son nouveau taux de salaire normal en vigueur le 29 avril 1984 (voir annexe 1) et son taux de salaire normal actuel, par le nombre d'heures normales prévues pour chacun durant la période du 29 avril 1984 ou la date d'embauchage si embauché après le 1^{er} mai 1984 au 2 février 1985, sujet cependant aux dispositions prévues au paragraphe 2;
 - et
 - b) équivaut au produit de la différence entre le nouveau taux de salaire normal en vigueur le 3 février 1985 (voir annexe 1) et son taux de salaire normal actuel, par le nombre d'heures normales prévues pour chacun durant la période du 3 février 1985 au 9 février 1985, sujet cependant aux dispositions prévues au paragraphe 2.
2. Pour le salarié qui a été absent pour une (1) semaine ou plus durant la période où il était régi, le montant forfaitaire établi au paragraphe 1 sera réduit proportionnellement par le nombre de semaines complètes d'absence. Cependant, la première semaine d'une absence maladie ne sera pas considérée aux fins de réduction du montant forfaitaire.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Rimouski, ce
13^e jour de février 1985.

QUÉBEC-TÉLÉPHONE

LE SYNDICAT DES GARDIENS ET
DU PERSONNEL D'ENTRETIEN DE
QUÉBEC-TÉLÉPHONE, section
locale 2117 du Syndicat
Canadien de la Fonction
Publique

(s) Michel GAGNÉ,
directeur adjoint,
relations de travail

(s) Gilles DUMAIS,
conseiller syndical
du S.C.F.P.

CERTIFIÉE COPIE CONFORME

Michel Gagné

Gilles Dumais S.C.F.P.

Rimouski, ce 13 février 1985

LETTRE D'ENTENTE

MONTANTS FORFAITAIRES - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Le Syndicat des gardiens et du personnel d'entretien de Québec-Téléphone, section locale 2117 du Syndicat Canadien de la Fonction Publique, et Québec-Téléphone, parties signataires de la convention collective intervenue entre elles le 13 février 1985, conviennent de l'entente suivante:

1. Le salarié régi qui a travaillé en plus de ses heures normales de travail durant la période allant du 29 avril 1984 au 2 février 1985, reçoit un montant forfaitaire équivalant à une fois et demie le produit de la différence entre son nouveau taux de salaire normal en vigueur le 29 avril 1984 (voir annexe 1) et son taux de salaire normal actuel par le nombre d'heures supplémentaires qu'il a accomplies à taux et demi durant la période précitée. Il reçoit également un montant forfaitaire équivalant à deux fois le produit de la différence entre son nouveau taux de salaire normal en vigueur le 29 avril 1984 (voir annexe 1) et son taux de salaire normal actuel, par le nombre d'heures supplémentaires qu'il a accomplies à taux double durant la période du 29 avril 1984 au 2 février 1985.
2. Le salarié régi qui a travaillé en plus de ses heures normales de travail durant la période du 3 février 1985 au 9 février 1985, reçoit un montant forfaitaire équivalant à une fois et demie le produit de la différence entre son nouveau taux de salaire normal en vigueur le 3 février 1985 (voir annexe 1) et son taux de salaire normal actuel par le nombre d'heures supplémentaires qu'il a accomplies à taux et demi durant la période précitée. Il reçoit également un montant forfaitaire équivalant à deux fois le produit de la différence entre son nouveau taux de salaire normal en vigueur le 3 février 1985 (voir annexe 1) et son taux de salaire normal actuel, par le nombre d'heures supplémentaires qu'il a accomplies à taux double durant la période du 3 février 1985 au 9 février 1985.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Rimouski, ce
13^e jour de février 1985.

QUÉBEC-TÉLÉPHONE

LE SYNDICAT DES GARDIENS ET
DU PERSONNEL D'ENTRETIEN DE
QUÉBEC-TÉLÉPHONE, section
locale 2117 du Syndicat
Canadien de la Fonction
Publique

(s) Michel GAGNÉ,
directeur adjoint,
relations de travail

(s) Gilles DUMAIS,
conseiller syndical
du S.C.F.P.

CERTIFIÉE COPIE CONFORME

Michel Gagné

Gilles Dumais S.C.F.P.

Rimouski, ce 13 février 1985

POUR FINS DE CALCUL
DES MONTANTS FORFAITAIRES

	84-04-29 \$	85-02-03 \$
Conciergerie	8,28	9,03
Gardien	8,00	8,72
Préposé(e) au ménage	7,70	8,39

LETTRE D'ENTENTE

BONI DE VIE CHÈRE

Indexation des salaires

Le Syndicat des gardiens et du personnel d'entretien de Québec-Téléphone, section locale 2117 du Syndicat Canadien de la Fonction Publique, et Québec-Téléphone, parties signataires de la convention collective intervenue entre elles le 13 février 1985, conviennent de l'entente suivante:

1. Pour les fins de cette convention, "l'indice des prix à la consommation" signifie l'indice pour le Canada des prix à la consommation, indice global (1981 = 100) ci-après identifié comme "I.P.C.", publié par Statistique Canada.
2. Le boni de vie chère correspond à l'excédent en pourcentage de 7% de l'augmentation annuelle de l'I.P.C. au cours de l'année de référence.
3. L'année de référence signifie une période de douze (12) mois terminée le 28 février 1987.
4. "Date d'ajustement" signifie la date du début de la période de paie la plus près précédant le 1^{er} mai 1987.
5. A la date d'ajustement, le boni de vie chère est intégré aux échelles de salaires en majorant les taux horaires comme suit:
 - le 19 avril 1987: excédent de 7% de l'augmentation de l'I.P.C. pour l'année de référence terminée le 28 février 1987.
6. Le maintien du boni de vie chère dépend de la disponibilité de l'I.P.C. officiel mensuel de Statistique Canada dans sa présente forme et selon la base (1981 = 100) à moins que les parties n'en conviennent autrement. Dans l'éventualité où la forme ou la base de l'indice serait changée, les parties devront essayer de modifier

cette section ou, si elles ne peuvent s'entendre, demander à Statistique Canada de fournir une conversion ou un amendement approprié qui deviendra applicable à compter de la date d'ajustement appropriée.

7. Pendant la durée de la convention, toute diminution de l'I.P.C. ne pourra être utilisée pour réduire les salaires en-dessous des taux prévus à la convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Rimouski, ce 13^e jour de février 1985.

QUÉBEC-TÉLÉPHONE

LE SYNDICAT DES GARDIENS ET
DU PERSONNEL D'ENTRETIEN DE
QUÉBEC-TÉLÉPHONE, section
locale 2117 du Syndicat
Canadien de la Fonction
Publique

(s) Michel GAGNÉ,
directeur adjoint,
relations de travail

(s) Gilles DUMAIS,
conseiller syndical
du S.C.F.P.

CERTIFIÉE COPIE CONFORME

Michel Gagné

Gilles Dumais SCFP

Rimouski, ce 13 février 1985

06448-5

C.A.E. 5441	NO.CONV.	64485
AFFIL. 7	NB.EMPL.	29
EMP.COUV.18	ET.GEOG.	7580 10
PERS.VIS. 0	NO.ACC.	Q10527008
DATE ENR.850715		



DÉPÔT

6448-5

Dépôt N°:

8 5 0 2 1 2 4

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

☒ Certificat accordé

☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1 ^{ère} convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 10527-08
Date	Signature 85-02-13	Réception 85-02-18	Durée Du 85-02-13 Au 87-05-01
Nombre de salariés régis par la convention collective			29

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des gardiens et du personnel d'entretien de Québec-téléphone section locale 2177 du Scfp 126, rue Vimy, suite 212 Rimouski, Québec G5L 3J6	☒ Déposant Québec-Téléphone 6, rue St-Jean Rimouski, Québec G5L 1W8 Att.: M. Gilles Potvin
☐ Déposant, si autre que les parties	Région 01-07 Activité 5441-07 Affiliation IMD 12

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

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐ 11 ☐

Voir au verso pour les codes

Remarques

C O R R E C T I O N :

A ETE ECRIT: Déposant - Fédération des employés de services publics Inc. (C.S.N.)

AURAIT DU ETRE POINTE: Déposant - Québec
Téléphone

Il n'y a aucune affiliation avec la C.S.N.
dans ce dossier.

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

85-02-19

Pour renseignements



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



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



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

☒ Certificat accordé

☐ Dépôt refusé

06448-5

Objet	☐ 1 ^{ère} convention	☒ Renouvellement	☐ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 10527-08
Date	Signature 85-02-13	Reception 85-02-18	Durée	Du 85-02-13	Au 87-05-01	Nombre de salariés régis par la convention collective 29

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des gardiens et du personnel d'entretien de Québec-téléphone section locale 2177 du Scfp 126, rue Vimy, suite 212 Rimouski, Québec G5L 3J6	☐ Déposant Québec-Téléphone 6, rue St-Jean Rimouski, Québec G5L 1W8 <u>Att.: M. Gilles Potvin</u>
☒ Déposant, si autre que les parties Fédération des employés de services publics Inc. (CSN) 73, Arthur-Hamel Sud Chicoutimi, P.Q. G7C 3M9 <u>Att.: M. Benoît Maltais</u>	Région <u>01-07</u> Activité <u>5441-07</u> Affiliation <u>IND 12</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques
Pour le commissaire général du travail Signature <u><i>André Demers</i></u> Date <u>85-02-19</u>

renseignements

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

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

RECHERCHE

CONVENTION COLLECTIVE DES GARDIENS ET DU
PERSONNEL D'ENTRETIEN DE QUÉBEC-TÉLÉPHONE
(13 FÉVRIER 1985 AU 1^{er} MAI 1987)

Table des matières

Article

1	But de la convention
2	Définition et interprétation des termes
3	Statut des salariés
4	Reconnaissance
5	Juridiction
6	Droits et responsabilités de la Direction
7	Grève ou lock-out
8	Non-discrimination
9	Coopération
10	Comité de relations de travail
11	Tableaux d'affichage
12	Régime syndical
13	Représentation
14	Mesures disciplinaires
15	Procédure de règlement des griefs
16	Arbitrage
17	Ancienneté
18	Perte d'ancienneté
19	Liste d'ancienneté
20	Mise à pied et rappel au travail
21	Mouvement de personnel
22	Remplacement entre salariés
23	Affectation temporaire à une occupation qui comporte un taux de salaire différent
24	Repas
25	Heures de travail
26	Heures supplémentaires de travail
27	Congés statutaires
28	Vacances annuelles payées
29	Salaires
30	État du salaire et des retenues
31	Taux de salaire des nouvelles occupations ou des occupations modifiées

'85 FEB 18 15:45

B.C.G.T.
QUÉBEC

Article

- | | |
|----|--|
| 32 | Taux de salaire d'un salarié préposé à plusieurs occupations |
| 33 | Primes |
| 34 | Rémunération minimum pour rappel au travail |
| 35 | Assurances |
| 36 | Caisse de retraite |
| 37 | Congés spéciaux |
| 38 | Congé sans traitement |
| 39 | Congé de maternité |
| 40 | Sécurité |
| 41 | Outils |
| 42 | Vêtements |
| 43 | Travail à contrat |
| 44 | Annexes, lettres d'entente et amendements |
| 45 | Durée de la convention |

Annexe

- | | |
|---|---|
| A | Échelles de salaires |
| B | Formulaire de grief |
| C | Table de déduction des jours de vacances en fonction du nombre de jours d'absence |
| D | Résumé du régime d'assurance-salaire |

LETTRE D'ENTENTE - Montants forfaitaires

LETTRE D'ENTENTE - Montants forfaitaires - heures supplémentaires

LETTRE D'ENTENTE - Boni de vie chère

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Entre

QUÉBEC-TÉLÉPHONE, corporation légalement constituée en vertu des lois de la province de Québec, ayant son siège social et sa principale place d'affaires en les cité et district de Rimouski (Québec) et représentée par ses officiers dûment autorisés,

ci-après désignée "l'Employeur" ou "la Direction",

Partie de première part

Et

SYNDICAT DES GARDIENS ET DU PERSONNEL D'ENTRETIEN DE QUÉBEC-TÉLÉPHONE, SECTION LOCALE 2117 DU SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,

ci-après désigné "le Syndicat",

Partie de seconde part

La présente convention collective de travail est conclue conformément aux dispositions du Code du travail.

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.1** La présente convention a pour but d'établir des règlements bien définis régissant les relations entre les parties contractantes dans des conditions favorisant la sécurité et le bien-être des salariés. Elle a aussi pour but d'établir des conditions de travail et de prévoir un mécanisme pour le règlement rapide des griefs qui peuvent survenir entre les parties aux présentes.

ARTICLE 2 DÉFINITION ET INTERPRÉTATION DES TERMES

- 2.1 Employeur:**
désigne Québec-Téléphone.
- 2.2 Direction:**
personne représentant l'Employeur dans ses relations avec les salariés.
- 2.3 Syndicat:**
désigne le Syndicat des gardiens et du personnel d'entretien de Québec-Téléphone, section locale 2117 du Syndicat Canadien de la Fonction Publique.
- 2.4 Convention:**
la présente convention collective de travail.
- 2.5 Salarié:**
toute personne régie par la convention.
- 2.6 Période d'essai:**
tout salarié nouvellement embauché pour les activités normales de Québec-Téléphone pour une période indéterminée doit subir une période d'essai. Cette période commence le premier jour de travail de ce salarié et se termine après soixante (60) jours de travail.

- 2.7 Grief:**
- mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention.
- 2.8 Délai:**
- les samedis, les dimanches et les congés statutaires ne sont pas comptés dans le calcul des délais.
- 2.9 Ancienneté:**
- période durant laquelle un salarié a été au service de Québec-Téléphone depuis la date de son dernier embauchage comme salarié régulier, déduction faite des mois d'absence ininterrompue pour une raison autre que la maladie, un accident de travail, un congé de maternité et l'extension du congé de maternité.
- 2.10 Occupation:**
- groupe de postes dont le titre d'emploi est identifié dans une catégorie salariale prévue à la convention.
- 2.11 Poste:**
- l'ensemble des tâches, responsabilités et obligations confiées à un salarié. Un poste se retrouve dans une occupation régie par la convention.
- 2.12 Poste disponible:**
- un poste défini au paragraphe 2.11 que la Direction décide de combler.
- 2.13 Poste permanent:**
- emploi dont la durée est indéterminée.
- 2.14 Poste temporaire:**
- emploi pour une durée déterminée. Sauf exception, tout poste temporaire à temps plein à l'intérieur d'une occupation régie par la présente convention devient permanent après huit (8) mois consécutifs d'occupation et est comblé de la façon prévue à l'article 21.

- 2.15 Promotion:**
- le passage d'un salarié d'un poste dans une occupation à un autre dont l'échelle de salaires est supérieure.
- 2.16 Mutation:**
- le passage d'un salarié d'un poste à un autre en restant dans son occupation.
- 2.17 Permutation:**
- le passage d'un salarié d'un poste dans une occupation à un autre régi par une convention collective différente.
- 2.18 Rétrogradation:**
- le passage d'un salarié d'un poste dans une occupation à un autre dont l'échelle de salaires est inférieure.
- 2.19 Taux de salaire normal:**
- le taux horaire normal prévu à l'annexe "A", abstraction faite de tout supplément.
- 2.20 Supplément:**
- toute rémunération telle que prime qui peut s'ajouter au taux de salaire normal, mais qui en est distinct.
- 2.21 Heure normale de travail:**
- chaque heure comprise dans la journée et la semaine normales de travail. Le travail effectué durant une heure normale de travail est rémunéré à taux normal.
- 2.22 Journée normale de travail:**
- comprend le nombre total des heures de travail spécifié pour ce jour normal.
- 2.23 Semaine normale de travail:**
- le nombre total des heures et des jours de travail spécifié pour cette semaine normale.

- 2.24 Semaine:**
désigne une période de sept (7) jours commençant à minuit un jour donné et se terminant à la fin du septième (7^e) jour suivant.
- 2.25 Horaire hebdomadaire de travail:**
la répartition des journées normales de travail dans une semaine normale.
- 2.26 Horaire quotidien de travail:**
désigne la répartition des heures normales de travail dans une journée normale.
- 2.27 Assesseeur patronal:**
employé choisi par la Direction dont la fonction est d'assister l'arbitre lors de l'audition et du délibéré d'un grief.
- 2.28 Assesseeur syndical:**
personne choisie par le Syndicat dont la fonction est d'assister l'arbitre lors de l'audition et du délibéré d'un grief.
- 2.29 Licenciement:**
une mise à pied définitive comportant une cessation d'emploi.
- 2.30 Chef d'équipe:**
celui qui, à la demande de la Direction, dirige et coordonne le travail d'une équipe de plus de deux (2) salariés.
- 2.31 Genre:**
à moins que le contexte ne s'y oppose, le masculin comprend le féminin et le singulier comprend le pluriel.

ARTICLE 3 STATUT DES SALARIÉS

3.1 Salarié à l'essai:

un salarié à l'essai est celui qui n'a pas terminé sa période d'essai.

3.2 Salarié régulier:

un salarié régulier est celui qui a complété sa période d'essai.

3.3 Salarié temporaire (surnuméraire ou remplaçant):

un salarié embauché pour accomplir un travail donné ou pour un projet déterminé et dont l'emploi doit se terminer avec la fin de ce travail ou de ce projet.

3.3.1 La période d'emploi d'un salarié surnuméraire ne doit pas excéder huit (8) mois consécutifs.

3.3.2 La période d'emploi d'un salarié remplaçant ne doit pas excéder la durée de l'absence du titulaire du poste.

3.4 Salarié à temps partiel:

un salarié (régulier, en période d'essai ou temporaire) dont la semaine normale de travail comprend moins de trente-sept heures et demie (37½).

3.5 Salarié à temps plein:

un salarié (régulier, en période d'essai ou temporaire) dont la semaine normale de travail comprend trente-sept heures et demie (37½) ou quarante (40) heures, selon le cas.

ARTICLE 4 RECONNAISSANCE

4.1 L'Employeur reconnaît le Syndicat des gardiens et du personnel d'entretien de Québec-Téléphone, section locale 2117 du Syndicat Canadien de la Fonction Publique comme le seul agent négociateur et le représentant officiel des salariés régis par le certificat d'accréditation émis par le bu-

reau du Commissaire général du travail, le 20 décembre 1977.

ARTICLE 5 JURIDICTION

5.1 Est régi par la présente convention le salarié de Québec-Téléphone qui remplit toutes les conditions suivantes:

5.1.1 il est salarié régulier à temps plein ou à temps partiel et effectue quinze (15) heures et plus par semaine;

5.1.2 son occupation apparaît à l'annexe "A";

5.1.3 il travaille à Rimouski.

5.2 Le salarié en période d'essai qui remplit les conditions énumérées aux sous-paragraphe 5.1.1, 5.1.2 et 5.1.3 est aussi régi par la convention. Toutefois, durant sa période d'essai:

5.2.1 il n'a aucune ancienneté et, par conséquent, aucun des droits qui en découlent;

5.2.2 s'il est congédié, les articles 15 et 16 ne s'appliquent pas.

5.3 Le salarié temporaire n'est pas régi par les dispositions de la présente convention, sauf en ce qui a trait au taux minimal de salaire et aux articles "Régime syndical", "Heures supplémentaires de travail", "Primes" et "Repas". Il est également régi par les dispositions relatives à "Procédure de règlement des griefs" et "Arbitrage", mais uniquement pour les articles mentionnés dans le présent paragraphe.

ARTICLE 6 DROITS ET RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION

6.1 La Direction a tous les droits qui lui permettent de gérer ses affaires présentes et à venir et de diriger ses salariés.

6.2 Sans limiter la portée générale de ce qui précède, ces droits comprennent:

6.2.1 le droit de limiter, suspendre ou cesser, en tout ou en partie, les opérations; le droit de donner des travaux à contrat sous une forme ou une autre; le droit d'acheter et de louer de l'équipement avec ou sans contrat d'entretien ou d'opération; le droit de faire des changements techniques et celui de changer les méthodes d'exploitation et d'entretien; le droit d'éliminer, de créer, de fusionner, de réorganiser et de changer des occupations, des divisions administratives et territoriales;

6.2.2 le droit d'embaucher, de mettre à pied; le droit de réengager, de promouvoir, de classer, d'assigner le travail, de transférer, de rétrograder; le droit de décider des exigences des tâches, des méthodes de travail, des qualifications; le droit de congédier et d'imposer des mesures disciplinaires.

6.3 La Direction convient toutefois que l'exercice de ces droits et pouvoirs ne contreviendra pas aux dispositions de la présente convention.

ARTICLE 7 GRÈVE OU LOCK-OUT

7.1 Aucune grève, aucun ralentissement de travail, aucune interruption concertée de travail ni aucune intervention similaire de la part des salariés ne doivent avoir lieu en aucun moment pendant la durée de la convention.

7.2 Aucun lock-out ne doit avoir lieu pendant la durée de la convention.

ARTICLE 8 NON-DISCRIMINATION

8.1 Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation

sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à ce handicap.

8.2 Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

8.3 Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans les paragraphes précédents.

ARTICLE 9 COOPÉRATION

9.1 Le Syndicat doit faire connaître aux salariés qu'il représente, et la Direction à ses représentants, les termes de la convention.

9.2 Le Syndicat accorde son appui à toute initiative de la Direction visant à accroître la compétence et l'efficacité des salariés.

9.3 La Direction fournira un local pour les rencontres de négociation et celles des comités de relations de travail et de sécurité.

ARTICLE 10 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

10.1 Le Syndicat et l'Employeur s'engagent à mettre sur pied un comité mixte désigné sous le nom de "comité de relations de travail" dans un délai de trente (30) jours suivant la date de signature de la présente convention.

10.2 Ce comité a pour objet de discuter toute question relative à la présente convention qu'une partie voudra bien soumettre à l'autre partie.

10.3 Sur demande de l'une ou l'autre d'entre elles, les parties établissent conjointement l'ordre du jour, l'endroit, la date et l'heure de la rencontre, au moins dix (10) jours avant sa tenue. Cependant, les parties peuvent convenir d'un délai plus court à l'occasion de cas spéciaux.

10.4 Le Syndicat et la Direction peuvent chacun être représentés par un maximum de deux (2) délégués désignés par les parties au moins dix (10) jours avant la tenue de chaque réunion.

10.5 Lorsque le Syndicat désire s'adjoindre les services de personnes ressources, il avise l'Employeur dans un délai raisonnable.

ARTICLE 11 TABLEAUX D'AFFICHAGE

11.1 L'Employeur réserve un espace sur ses tableaux d'affichage pour toute information syndicale concernant les relations entre l'Employeur et ses salariés en autant qu'elle soit signée par un délégué du Syndicat.

ARTICLE 12 RÉGIME SYNDICAL

12.1 La Direction déduit du salaire du salarié l'équivalent de la cotisation syndicale mensuelle pendant toute la durée de la convention.

12.2 Le montant des cotisations syndicales est déterminé par les règlements du Local 2117 du Syndicat Canadien de la Fonction Publique et sera communiqué à la Direction par le Trésorier du Syndicat, au moins quatre (4) semaines avant sa mise en vigueur.

12.3 La Direction retient la moitié de l'équivalent de la cotisation syndicale mensuelle sur la première paie du mois et la seconde moitié sur la paie suivante. Chaque retenue est faite si le montant net de la paie du salarié lui est au moins égal.

12.4 La Direction remet au Trésorier du Syndicat la liste des noms, avec en regard leur numéro d'assurance-sociale, leur date d'embauchage et le montant des cotisations perçues, au plus tard le 17 du mois suivant. Cette liste indique également les nom et prénom, le numéro d'assurance-sociale et la date d'embauchage des salariés nouvellement embauchés; les nom et prénom, le numéro d'assurance-sociale et la date de départ des salariés pour lesquels il y a une cessation d'emploi et des salariées qui s'absentent pour congé de maternité et lorsque le sous-groupe Relations

industrielles et ressources humaines a reçu un avis de changement de statut, une identification des salariés qui ont changé de nom ou qui ont été transférés.

- 12.5 Le Syndicat s'engage à mettre à couvert et à indemniser la Direction contre toute réclamation que pourrait faire un salarié au sujet des sommes retenues sur son salaire en vertu de la présente clause et à dédommager la Direction des frais que celle-ci pourrait encourir.

ARTICLE 13 REPRÉSENTATION

- 13.1 Le délégué est un salarié qui remplit les fonctions énumérées au paragraphe 13.8, auprès des salariés qui y travaillent temporairement ou régulièrement.
- 13.2 Le substitut remplace le délégué en son absence.
- 13.3 Le Syndicat peut nommer un (1) délégué pour chacune des occupations suivantes: gardien, concierge et préposé au ménage.
- 13.4 Le Syndicat peut nommer un (1) substitut à chaque délégué.
- 13.5 Un délégué, ou son substitut, cesse d'être délégué ou substitut dès que l'un ou l'autre quitte l'occupation pour laquelle il est nommé. Si le délégué ou son substitut quitte temporairement son occupation, le Syndicat peut nommer un substitut temporaire qui reste en fonction tant que le substitut, ou le délégué, n'est pas de retour. Cette nomination est sujette aux conditions énoncées aux paragraphes 13.6 et 13.7.
- 13.6 Le Syndicat informe, par écrit, le Directeur des relations industrielles et des ressources humaines du nom de son délégué et de son substitut dans les quinze (15) jours qui suivent la signature de la convention. Il informe, de la même manière, le Directeur des relations industrielles et des ressources humaines de tout changement dans sa représentation qui survient pendant la durée de la convention.

13.7 La Direction reconnaît le délégué et le substitut du Syndicat à compter du septième (7e) jour suivant la réception de la lettre du Syndicat au Directeur des relations industrielles et des ressources humaines, l'informant des nominations ou des changements à sa représentation.

13.8 Un délégué peut:

13.8.1 à toutes les étapes prévues à la procédure de règlement des griefs (article 15) soumettre un grief écrit à la place du salarié en cause;

13.8.2 assister à une rencontre convoquée par la Direction pour discuter de problèmes nés de l'application de la convention.

13.9 Le délégué a pour première obligation d'exécuter le travail qui lui est assigné par la Direction.

13.10 Le délégué doit obtenir l'autorisation préalable de son supérieur immédiat pour participer à une des activités mentionnées au paragraphe 13.8, durant les heures de travail; quand il a terminé, il doit aussitôt en informer son supérieur immédiat.

13.11 L'autorisation peut, selon le jugement du supérieur immédiat, être retardée à un moment qui entrave le moins la marche normale du travail.

13.12 Nul délégué ne peut être autorisé à s'absenter de son secteur, sauf pour rencontrer les représentants de la Direction, à la demande de cette dernière ou à la suite d'une entente entre les deux parties.

13.13 Lorsqu'il s'absente avec autorisation durant ses heures de travail, afin de remplir les fonctions mentionnées au paragraphe 13.8, le délégué ne subit aucune perte de salaire, lorsqu'il remplit ces fonctions normalement.

ARTICLE 14 MESURES DISCIPLINAIRES

14.1 Lorsque la Direction désire imposer une réprimande écrite, une suspension ou un congédiement à un

salarié, elle doit convoquer ledit salarié par un avis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures; au même moment, un représentant du sous-groupe Relations industrielles et ressources humaines avise le Président du Syndicat ou son représentant que ce salarié a été convoqué.

14.1.1 Le préavis adressé au salarié doit spécifier l'heure et l'endroit où il doit se présenter et les faits reprochés contre lui. Le salarié peut être accompagné, s'il le désire, d'un délégué du Syndicat.

14.2 Lorsque la Direction impose une mesure disciplinaire, elle fait part de sa décision au salarié et au Syndicat en utilisant le formulaire d'usage.

14.3 Sur demande à son supérieur immédiat, le salarié peut consulter son dossier départemental.

14.4 Toute mesure disciplinaire est retirée du dossier du salarié douze (12) mois après son émission, à moins qu'il y ait eu imposition d'une autre mesure disciplinaire de même nature à l'intérieur de ce délai. Dans ce cas, lesdites mesures disciplinaires sont retirées du dossier du salarié douze (12) mois après l'imposition de la dernière mesure disciplinaire par l'Employeur.

ARTICLE 15 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

15.1 Cet article ne restreint aucunement le droit qu'a un salarié de régler seul ses problèmes auprès de ses supérieurs.

15.2 Aux fins de cet article, Directeur des I.V.A. signifie Directeur des immeubles, véhicules et approvisionnements.

15.3 Un grief doit être soumis dans un délai de vingt (20) jours de l'événement qui lui a donné naissance. Il doit être soumis par écrit au supérieur immédiat du salarié, par le salarié lui-même ou par le Syndicat.

15.4 Le supérieur immédiat doit rendre sa décision, par écrit, dans les cinq (5) jours suivant la

soumission du grief. A défaut de décision dans ce délai, ou de décision satisfaisante, le salarié qui veut poursuivre son grief doit, dans les cinq (5) jours suivants, le soumettre, par écrit, sous pli recommandé ou certifié, par l'intermédiaire de son Syndicat, au Directeur des relations industrielles et des ressources humaines, avec copie au Directeur des I.V.A.

- 15.5 Le Directeur des relations industrielles et des ressources humaines doit rendre sa décision par écrit, sous pli recommandé ou certifié, au Syndicat dans les cinq (5) jours suivant la réception du grief. A défaut de décision dans ce délai ou de décision satisfaisante, le Syndicat, s'il veut référer le grief à l'arbitrage, doit le faire, par écrit, sous pli recommandé ou certifié, dans les dix (10) jours suivants et de la façon indiquée à l'article 16.
- 15.6 Le Syndicat peut soumettre un grief collectif qui conteste une décision de portée générale ou qui vise plusieurs salariés; ce grief doit être soumis directement au Directeur des relations industrielles et des ressources humaines, par écrit, sous pli recommandé ou certifié, dans un délai de vingt (20) jours après l'événement et doit comprendre la liste des salariés visés par le grief ou, s'il y a lieu, le titre de ou des occupation(s) en cause. Le reste de la procédure s'applique. Le Syndicat ne peut pas utiliser cette procédure pour soumettre un grief qui aurait pu être soumis par la procédure normale.
- 15.7 Dans le cas d'erreur technique sur le salaire, le délai prescrit pour soumettre un grief commence à courir lors de la réception de l'état du salaire et des retenues qui contient la présumée erreur.
- 15.8 Les délais peuvent être prolongés par entente écrite signée d'une part par le Directeur des relations industrielles et des ressources humaines ou son représentant et, d'autre part, par le Président du Syndicat ou son représentant.
- 15.9 Tout règlement qui survient à l'une des étapes écrites doit faire l'objet d'une entente écrite signée par les représentants mandatés des deux parties, soit le Directeur des relations industrielles et des ressources humaines ou son repré-

sentant et le Président du Syndicat ou son représentant.

- 15.10 Tout grief écrit doit être soumis sur le formulaire de grief accepté par les deux parties. Ce formulaire apparaît à l'annexe "B".
- 15.11 La nature du grief, la solution recherchée et le ou les paragraphe(s) de la convention qui est (sont) censé(s) avoir été violé(s), seront énoncés par écrit sur le formulaire de grief et pourront être changés jusqu'à ce que le grief soit soumis au Directeur des relations industrielles et des ressources humaines.
- 15.12 Une sanction disciplinaire peut être contestée par un grief. Les réprimandes écrites et les suspensions doivent suivre la voie normale. Le congédiement doit suivre la procédure établie pour le grief collectif, c'est-à-dire, qu'il doit être soumis, par écrit, sous pli recommandé ou certifié, au Directeur des relations industrielles et des ressources humaines, dans un délai de vingt (20) jours après l'événement.

ARTICLE 16 ARBITRAGE

- 16.1 Si le Syndicat désire soumettre un grief à l'arbitrage, il doit le faire dans le délai prévu au paragraphe 15.5 de l'article 15.
- 16.2 Chaque partie peut nommer un assesseur dont le rôle est d'assister aux séances d'arbitrage, de renseigner l'arbitre et de délibérer avec lui.
- 16.3 Lorsqu'il soumet un grief à l'arbitrage, le Syndicat doit en informer le Directeur des relations industrielles et des ressources humaines, par écrit, sous pli recommandé ou certifié et, s'il y a lieu, indiquer le nom de son assesseur. Si l'Employeur désigne un assesseur, il doit en communiquer le nom au Syndicat, par écrit, sous pli recommandé ou certifié, dans les cinq (5) jours qui suivent la réception de l'avis du Syndicat.
- 16.4 Les deux parties doivent choisir un arbitre dans les dix (10) jours qui suivent la réception de l'avis du Syndicat. A défaut d'entente dans ce délai, l'une ou l'autre des parties peut, dans

- les quinze (15) jours suivants, demander au Ministre du travail du Québec, de désigner une personne pour remplir cette fonction.
- 16.5 L'absence d'un (1) ou des deux (2) assesseurs n'empêche pas l'arbitre de tenir une séance d'arbitrage. Les assesseurs peuvent décider de n'assister qu'aux délibérés.
- 16.6 L'arbitre doit siéger et rendre sa décision dans les quatre-vingt-dix (90) jours de sa nomination. L'arbitre rend sa décision seul. Il a juridiction pour décider du grief tel que soumis selon les termes de la convention. En aucun cas il ne peut ajouter, soustraire ou modifier quoi que ce soit dans la convention.
- 16.7 A moins d'entente entre les parties, un arbitre ne peut être mandaté pour rendre une décision sur plus d'un grief à la fois.
- 16.8 Les cas de réprimande écrite, suspension ou congédiement disciplinaires constituent un grief arbitrable. L'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier ou annuler la sanction et ordonner, aux conditions qu'il juge appropriées, la réintégration du salarié et de décider, s'il y a lieu, de toute indemnité en sa faveur. Cette indemnité ne doit pas dépasser le total du salaire normal que le salarié aurait gagné s'il n'avait pas subi de sanction et l'arbitre doit en soustraire ce que le salarié aurait pu gagner ailleurs depuis son congédiement ou durant sa suspension.
- 16.9 La décision de l'arbitre, qui doit être motivée, est sans appel et lie les parties. S'il doit y avoir rétroactivité, celle-ci ne peut s'appliquer antérieurement à la date de l'événement qui a donné naissance au grief.
- 16.10 Les délais peuvent être prolongés par entente écrite, signée d'une part par le Directeur des relations industrielles et des ressources humaines ou son représentant et, d'autre part, par le Président du Syndicat ou son représentant.
- 16.11 Chaque partie paie la moitié des honoraires et des frais de séjour et de déplacement de l'arbitre. Les autres dépenses sont à la charge de la partie qui les fait.

ARTICLE 17 ANCIENNETÉ

- 17.1 L'ancienneté compte à partir de la date d'embauchage mais n'entre en vigueur qu'à la fin de la période d'essai.
- 17.2 La déduction de l'ancienneté se fait en avançant dans le temps la date d'embauchage d'autant de mois qu'il y a de mois d'absence ininterrompue.
- 17.3 L'ancienneté d'un salarié régulier à temps partiel s'accumule proportionnellement au nombre d'heures normales effectuées et il ne bénéficie des avantages prévus à la convention que dans la proportion du nombre d'heures normales contenues dans son horaire hebdomadaire de travail. Toutefois, la durée des vacances et, le cas échéant, les jours d'attente prévus au régime d'assurance-salaire, sont déterminés de la même façon que pour le salarié régulier à temps plein.

ARTICLE 18 PERTE D'ANCIENNETÉ

- 18.1 L'ancienneté est annulée par la cessation d'emploi. Celle-ci est entraînée, entre autres, par l'une ou l'autre des éventualités suivantes:
- 18.1.1 une démission;
- 18.1.2 un congédiement;
- 18.1.3 un licenciement;
- 18.1.4 une absence autorisée de plus de douze (12) mois et, dans les cas d'un congé pour l'agent d'affaires, la prolongation du congé au-delà de la limite fixée par la lettre de la Direction au Syndicat;
- 18.1.5 dans le cas d'un salarié mis à pied et sujet à rappel, le défaut de se présenter au travail dans les quatorze (14) jours qui suivent le rappel, à moins de raisons que la Direction juge valables.

ARTICLE 19 LISTE D'ANCIENNETÉ

- 19.1 La liste d'ancienneté reproduit l'ancienneté de chaque salarié au premier novembre de l'année où la liste est affichée.
- 19.2 La Direction affiche la liste d'ancienneté dans le mois de novembre de chaque année. A chaque fois qu'elle affiche cette liste, la Direction envoie une (1) copie au Syndicat.
- 19.3 Le Syndicat, ou un salarié, peut demander de corriger des erreurs sur la liste d'ancienneté dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la date de l'affichage. Durant ce même laps de temps, la Direction peut aussi corriger ses erreurs. Cette procédure ne permet aucunement à un salarié ou au Syndicat de contester une décision de la Direction affectant l'ancienneté du salarié. Une telle contestation est régie exclusivement par la procédure de règlement des griefs.
- 19.4 Après la période de quarante-cinq (45) jours, le contenu de la liste d'ancienneté est considéré comme accepté par les deux parties jusqu'à l'affichage de la prochaine liste. Toutefois, cette liste sera affichée l'année durant.

ARTICLE 20 MISE A PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

- 20.1 Quand la Direction fait une réduction de personnel suite à l'abolition d'un poste ou quand la Direction fait des changements technologiques qui entraînent directement l'abolition d'un poste de façon définitive, le salarié visé peut se prévaloir de ses droits d'ancienneté pour supplanter dans son occupation le salarié qui a le moins d'ancienneté, pourvu qu'il soit qualifié pour remplir efficacement les exigences du poste de ce salarié.
- 20.2 Un salarié est libre de supplanter ou non un autre salarié. S'il décide de ne pas le faire et d'être mis à pied, il est quand même sujet à rappel pour une période n'excédant pas douze (12) mois à compter de la date de la mise à pied.

- 20.3 La Direction rappelle les salariés mis à pied, qui ont de l'ancienneté, dans l'ordre inverse de leur mise à pied (en commençant par celui qui a le plus d'ancienneté et ainsi de suite), dès qu'il y a poste vacant dans leur occupation, pourvu qu'ils soient qualifiés pour remplir efficacement les exigences du poste.
- 20.4 Au cours de la période prévue au paragraphe 20.2, la Direction offre au salarié qui rencontre les exigences requises, un poste temporaire, équivalent ou inférieur, ou un poste permanent, équivalent ou inférieur, dégagé temporairement de son titulaire. La période de mise à pied, sujet à rappel, sera prolongée du même nombre de semaines que durera le travail à ce poste.
- 20.5 A l'expiration du délai prévu au paragraphe 20.2 ou, s'il y a lieu, après l'application du paragraphe 20.4 si le salarié mis à pied n'a pas été rappelé, la Direction le considère comme étant licencié et lui verse une indemnité de licenciement. L'indemnité de licenciement représente pour le salarié ainsi licencié, une (1) semaine de salaire pour chaque année complète d'ancienneté. L'indemnité est payée selon le taux de salaire en vigueur au moment de la mise à pied.

ARTICLE 21 MOUVEMENT DE PERSONNEL

- 21.1 Cet article ne régit pas les affectations temporaires qui peuvent être faites en vertu de l'article 23.
- 21.2 Afin d'accélérer le mouvement de personnel à l'intérieur des occupations régies par la présente convention collective, la Direction établit une liste des demandes de mutations pour les salariés intéressés par un changement d'établissement.
- 21.3 Tout salarié qui désire inscrire son nom sur la liste des demandes de mutations doit faire parvenir, par écrit, sa demande au sous-groupe Relations industrielles et ressources humaines (section Recrutement). Une demande est valide pour la durée de la convention collective. Toutefois, un salarié peut, en tout temps au cours de cette période, annuler sa demande ou en changer le con-

tenu en faisant parvenir un avis écrit au sous-groupe ci-haut mentionné.

21.4 Avant d'afficher un poste permanent disponible, la Direction considère dans l'ordre suivant:

21.4.1 les salariés visés par les dispositions de l'article 20;

21.4.2 les réaffectations pour cause de maladie;

21.4.3 la liste des demandes de mutations.

21.5 Sous réserve des dispositions qui précèdent, lorsque la Direction utilise la liste des demandes de mutations pour combler un poste vacant ou nouvellement créé, elle choisit le candidat qui a le plus d'ancienneté en autant qu'il rencontre les exigences du poste.

21.6 Si la Direction ne peut combler le poste permanent disponible de la manière prévue au paragraphe 21.4, elle affiche un avis de poste vacant pendant dix (10) jours ouvrables. Pendant ce temps, le salarié qui est intéressé à soumettre sa candidature soit par promotion, rétrogradation ou permutation, doit la faire parvenir au sous-groupe Relations industrielles et ressources humaines (section Recrutement).

21.7 La Direction envoie copie de l'avis au Syndicat la première journée de l'affichage.

21.8 La Direction se réserve le droit d'annuler tout affichage. Si cela se produit, elle avise le Syndicat et le ou les salarié(s) qui a ou ont postulé le poste disponible.

21.9 Ne sont pas considérés comme postes devant être affichés, ceux qui sont dégagés temporairement à l'occasion de :

20.9.1 maladie ou accident;

20.9.2 congé de maternité;

20.9.3 vacances;

20.9.4 absence autorisée.

- 21.10 La Direction favorise l'ordre suivant lors de la sélection suite à un affichage :
- 21.10.1 la promotion;
 - 21.10.2 la rétrogradation;
 - 21.10.3 la permutation.
- 21.11 Parmi les candidats qui rencontrent toutes les exigences du poste, la Direction choisit, s'il y a lieu, selon le paragraphe 21.10, celui qui a le plus de compétence pour le poste.
- 21.12 Si la compétence de plusieurs candidats qui rencontrent toutes les exigences du poste est égale, la Direction choisit celui qui a le plus d'ancienneté.
- 21.13 Afin que la Direction puisse s'assurer du rendement du candidat choisi, celui-ci doit travailler une période qui peut durer jusqu'à trente (30) jours ouvrables à titre de période de probation dans son nouveau poste avant d'y être confirmé.
- 21.14 Si elle juge que le salarié ne donne pas entière satisfaction, la Direction peut, en tout temps au cours de cette période de probation, retourner le salarié dans son ancien poste si ce dernier est disponible ou n'a pas été aboli. Dans le cas contraire, les mécanismes de supplantation s'appliquent conformément à l'article 20.
- 21.15 Dès qu'il occupe son nouveau poste, le salarié est rémunéré selon les politiques de la Direction.
- 21.16 Une liste, mentionnant le nom des candidats choisis, est affichée mensuellement. Aucun salarié ne peut réclamer le poste vacant s'il ne s'est pas conformé à la procédure prévue aux paragraphes 21.4 et 21.6 dépendant du cas. Un salarié peut retirer sa candidature lors de l'entrevue ou après qu'il ait été choisi, s'il y a lieu.
- 21.17 Le salarié qui est en mise à pied pour une période de douze (12) mois, peut soumettre sa candidature à un poste affiché, au sous-groupe Relations industrielles et ressources humaines (sec-

tion Recrutement). Il doit le faire dans les mêmes délais que ceux prévus au paragraphe 21.6.

- 21.18 Avant d'embaucher un nouveau salarié, la Direction considère les salariés temporaires en autant qu'ils répondent aux exigences normales du poste.

ARTICLE 22 REMPLACEMENT ENTRE SALARIÉS

- 22.1 Le supérieur immédiat permet aux salariés sous sa juridiction de se remplacer entre eux, s'il juge que le remplacement ne nuit pas au bon fonctionnement des opérations.
- 22.2 Lorsque les salariés se remplacent entre eux, le salarié qui remplace reçoit seulement la prime à laquelle le salarié remplacé aurait droit.

ARTICLE 23 AFFECTATION TEMPORAIRE A UNE OCCUPATION QUI COMPORTE UN TAUX DE SALAIRE DIFFÉRENT

- 23.1 Tout salarié reçoit le taux de salaire de l'occupation qu'il occupe régulièrement.
- 23.2 A chaque fois, qu'à la demande de la Direction, un salarié est tenu d'occuper temporairement, pendant une période d'au moins une (1) journée de travail, un poste d'une occupation qui comporte un taux de salaire plus élevé que celui de son occupation normale, il est rémunéré comme s'il avait été promu dans cette occupation. Cette rémunération est en vigueur pendant toute la durée de la période.
- 23.3 Tout salarié qui, à la demande de la Direction, est tenu d'occuper temporairement un poste d'une occupation qui comporte un taux de salaire moins élevé que celui de son occupation normale, ne subit pas de ce fait, une diminution de son taux de salaire normal.
- 23.4 Cependant, tout salarié qui, à sa demande pour toute autre raison, doit occuper temporairement un poste d'une occupation qui comporte un taux de salaire moins élevé que celui de son occupation normale, reçoit le taux de salaire de l'occupation qu'il occupe temporairement.

ARTICLE 24 REPAS

- 24.1 Lorsqu'un salarié bénéficie d'une période non rémunérée pour prendre son repas, cette période est d'au moins une (1) heure.
- 24.2 Quand un salarié ne peut laisser son travail, il peut prendre une période de trente (30) minutes pour manger à son travail. Cette période est comprise dans ses heures de travail.

ARTICLE 25 HEURES DE TRAVAIL

- 25.1 La semaine normale de travail est de trente-sept heures et demie (37½) ou de quarante (40) heures, selon le cas.
- 25.2 A moins d'entente entre les parties, quand l'horaire hebdomadaire de travail d'un salarié prévoit plus d'un congé par semaine, ces jours de congé sont consécutifs; il s'agit uniquement des jours de congé hebdomadaire prévus par l'horaire hebdomadaire de travail et non ceux prévus par d'autres articles de la convention.
- 25.3 La journée normale de travail est déterminée par la Direction, mais ne dépasse pas sept heures et demie (7½) ou huit (8) heures, sauf lorsque la Direction juge que les circonstances le justifient.
- 25.4 Pour les postes couverts vingt-quatre (24) heures par jour, l'horaire de travail est habituellement le suivant:
- Quart de jour: de 8 h à 17 h, comprenant au moins une (1) heure non rémunérée pour le repas vers le milieu de la journée normale de travail;
- Quart de soir: de 16 h à 24 h;
- Quart de nuit: de 24 h à 8 h.
- 25.5 L'établissement et la modification des horaires hebdomadaires et quotidiens de travail ainsi que l'affectation des salariés à ces différents horaires sont du ressort de la Direction.

25.6 La Direction informe le Syndicat de toute modification qu'elle peut apporter aux différents horaires de travail des salariés.

25.7 L'Employeur s'engage à ne pas diminuer ni augmenter la durée de la semaine normale de travail durant la présente convention.

ARTICLE 26 HEURES SUPPLÉMENTAIRES DE TRAVAIL

26.1 Définition

26.1.1 Les heures supplémentaires sont les heures de travail qu'un salarié accomplit à la demande de la Direction :

- a) en dehors de sa journée normale de travail;
- b) un jour de congé prévu par son horaire hebdomadaire de travail;
- c) un jour de congé statutaire.

26.1.2 Prime des heures supplémentaires de travail : majoration du taux horaire normal prévue par les dispositions de cet article pour les heures supplémentaires de travail.

26.2 Nécessité des heures supplémentaires

26.2.1 Les heures supplémentaires sont une nécessité dans un service public et le salarié doit se conformer à cette obligation. Toutefois, sauf en cas d'urgence, aucun salarié n'est tenu de faire plus de huit (8) heures supplémentaires par mois.

26.2.2 Un supérieur excuse un salarié de cette obligation lorsqu'il juge les motifs du salarié valables. L'appréciation que le supérieur fait des motifs du salarié est subordonnée aux exigences du travail.

26.3 Distribution du travail en heures supplémentaires

Le supérieur répartit le travail qui doit être exécuté en heures supplémentaires de façon la plus équitable entre les salariés sous sa juridiction, qui se sont portés volontaires et qui exécutent, normalement, le travail requis.

26.4 Rémunération - En dehors de la journée normale de travail

26.4.1 Le salarié à temps plein qui, à la demande de la Direction, travaille en dehors de sa journée normale de travail, est rémunéré au taux normal majoré de cinquante pourcent (50%) pour chaque heure de travail ainsi effectuée.

26.4.2 Le salarié à temps partiel n'est rémunéré au taux normal majoré de cinquante pourcent (50%) que lorsqu'il effectue du travail en dehors de l'horaire quotidien de travail prévu pour les salariés de la même occupation qui travaillent à temps plein.

26.4.3 Le salarié qui fait quinze (15) minutes ou moins de travail en dehors de son horaire quotidien de travail ne reçoit aucune rémunération; lorsqu'il fait plus de quinze (15) minutes de travail en dehors de son horaire quotidien de travail, il est assuré d'une rémunération minimum d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$) prévue pour les heures supplémentaires.

26.5 Rémunération - Un jour de congé prévu par l'horaire hebdomadaire de travail

Le salarié à temps plein ou à temps partiel qui, à la demande de la Direction, travaille un jour de congé prévu par son horaire hebdomadaire de travail, est rémunéré au taux normal majoré de cinquante pourcent (50%) pour chaque heure de travail effectuée ce jour de congé.

26.6

Rémunération - Un jour de congé statutaire prévu ou non prévu par l'horaire hebdomadaire de travail

Le salarié à temps plein ou à temps partiel qui, à la demande de la Direction, travaille un jour de congé statutaire prévu ou non prévu par son horaire hebdomadaire de travail, est rémunéré au taux normal majoré de cent pourcent (100%) pour chaque heure de travail effectuée ce jour de congé.

ARTICLE 27 CONGÉS STATUTAIRES

27.1

La paie de congé statutaire est le produit du taux horaire normal d'un salarié par le nombre d'heures normales de travail qui auraient été prévues pour lui cette journée-là.

27.2

La Direction reconnaît comme congés statutaires, les jours suivants:

- le 1^{er} janvier;
- le 2 janvier;
- le Vendredi Saint;
- le Lundi de Pâques;
- le lundi qui précède le 25 mai;
- le 24 juin;
- le 1^{er} juillet;
- la Fête du Travail;
- le Jour d'Action de Grâce;
- le 25 décembre;
- le 26 décembre.

27.2.1

Pour le 24 décembre :

- un congé d'une durée de quatre (4) heures pour l'occupation de gardien.
- un congé d'une durée de trois (3) heures quarante-cinq (45) minutes pour l'occupation de concierge.
- un congé d'une durée de deux (2) heures quarante-cinq (45) minutes pour l'occupation de préposé(e) au ménage.

27.2.2 Pour le 31 décembre :

- un congé d'une durée de quatre (4) heures pour l'occupations de gardien.
- un congé d'une durée de trois (3) heures quarante-cinq (45) minutes pour l'occupation de concierge.
- un congé d'une durée de deux (2) heures quarante-cinq (45) minutes pour l'occupation de préposé(e) au ménage.

27.3 Si toutefois un de ces jours coïncide avec un jour de congé hebdomadaire d'un salarié, la Direction détermine comme jour de congé statutaire, la journée normale de travail qui précède ou celle qui suit le congé hebdomadaire du salarié.

27.4 A la place de chacun de ces congés statutaires qui coïncide avec un mardi, un mercredi ou un jeudi, la Direction peut, à sa discrétion, reporter le congé à une journée antérieure ou postérieure, soit le lundi ou le vendredi de la semaine du congé statutaire. La Direction informe le Syndicat dans les quinze (15) jours précédant le congé statutaire.

27.5 A chaque jour de congé statutaire, le salarié reçoit une paie de congé statutaire.

27.6 Pour recevoir sa paie de congé statutaire, le salarié doit travailler la journée normale de travail précédant le congé ou la journée normale de travail qui le suit.

27.7 Aux fins du paragraphe 27.6, toute journée normale de travail qui précède ou suit un congé statutaire est considérée comme ayant été travaillée lorsque cette journée tombe durant une période d'absence autorisée sans paie, n'excédant pas deux (2) semaines, pour une raison autre que la maladie ou un accident.

27.8 Lorsque le salarié est absent pour maladie ou à la suite d'un accident les deux (2) journées normales de travail mentionnées au paragraphe 27.6,

le salarié est considéré comme invalide le jour du congé statutaire. Dans ce cas, le jour de congé statutaire est considéré comme une journée normale de travail aux fins du régime d'assurance-salaire.

- 27.9 Un salarié ne reçoit pas de paie de congé statutaire s'il ne travaille pas ce jour de congé, alors qu'il est tenu de le faire, à moins que son supérieur n'ait autorisé son absence.

ARTICLE 28 VACANCES ANNUELLES PAYÉES

- 28.1 Aux fins du présent article, la période d'hiver comprend les mois de janvier, février, mars, avril, novembre et décembre ainsi que les deux (2) dernières semaines du mois d'octobre et les deux (2) premières semaines du mois de mai; la période d'été comprend les autres semaines et mois de l'année.
- 28.2 La paie de vacances est le produit du taux horaire normal du salarié au moment où il commence ses vacances par le nombre d'heures normales qui auraient été prévues pour lui pendant sa période de vacances.
- 28.3 L'année de référence est une période de douze (12) mois consécutifs pendant laquelle un salarié acquiert progressivement le droit aux vacances. Cette période s'étend du premier janvier au 31 décembre.
- 28.4 A compter de janvier 1984, le salarié qui, à la fin de l'année de référence justifie :
- 28.4.1 de moins d'un (1) an d'ancienneté, bénéficie de deux (2) semaines de vacances payées dans la période d'été ou de deux (2) semaines de vacances payées dans la période d'hiver;
- 28.4.2 d'un (1) an, mais moins de dix (10) ans d'ancienneté, bénéficie de trois (3) semaines de vacances payées dans la période d'été ou de quatre (4) semaines de vacances payées dans la période d'hiver;

- 28.4.3 de dix (10) ans, mais moins de vingt (20) ans d'ancienneté, bénéficie de quatre (4) semaines de vacances payées dans la période d'été ou de cinq (5) semaines de vacances payées dans la période d'hiver;
- 28.4.4 de vingt (20) ans et plus d'ancienneté, bénéficie de cinq (5) semaines de vacances payées dans la période d'été ou de cinq (5) semaines de vacances payées dans la période d'hiver.
- 28.5 Le calcul du nombre de jours de vacances dont bénéficie le salarié, suivant son ancienneté et suivant la période de l'année durant laquelle elles sont prises, doit tenir compte du nombre de jours d'absence dans l'année, à l'exception des absences pour la durée normale d'un congé de maternité. Ce calcul se fait de la façon indiquée au tableau apparaissant à l'annexe "C".
- 28.6 Le supérieur considère le choix exprimé par chaque salarié de son groupe dans la détermination du programme de vacances. La répartition des vacances se fait selon l'ancienneté dans la mesure où cette répartition entrave le moins possible les exigences des opérations. En cas de désaccord, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 28.7 Les vacances annuelles ne peuvent être reportées à une année suivante, à moins d'une décision contraire de l'Employeur.
- 28.8 Pour la période de juin, juillet, août et septembre, le salarié ne peut faire valoir son ancienneté que pour un maximum de trois (3) semaines consécutives de vacances.
- 28.9 Advenant qu'après que tous les salariés aient choisi leurs vacances et qu'il reste des semaines disponibles durant la période précitée, il sera loisible au salarié de ramener dans la période de juin, juillet, août et septembre, les vacances qu'il avait prévues dans une autre période. La priorité de ce choix se fera par ancienneté conformément au paragraphe 28.6.

28.10

En autant que cela ne nuise en rien au bon fonctionnement des activités, le supérieur peut autoriser le salarié :

- a) dont la durée des vacances dans la période d'été est d'au moins deux (2) semaines, à fractionner en semaines complètes sa période de vacances;
- b) dont la durée des vacances dans la période d'été est d'au moins trois (3) semaines, à fractionner;
 - o en semaines complètes sa période de vacances;
 - oo en jours complets une (1) de ses semaines de vacances.

28.11

Pour chaque jour de congé statutaire, pour lequel un salarié aurait eu un congé et une paie de congé statutaire en vertu de l'article 27, qui coïncide durant les vacances annuelles de ce salarié, celui-ci reprendra un (1) jour de vacances à une date ultérieure choisie par le salarié et approuvée par son supérieur.

28.12

Lorsqu'il en fait la demande, conformément aux conditions établies par la Direction, le salarié obtient sa paie de vacances avant son départ.

28.13

Les vacances doivent commencer au début d'une semaine de travail, excepté :

28.13.1 dans les cas où le salarié bénéficie de moins d'une (1) semaine complète de vacances;

28.13.2 dans le cas où les motifs pour lesquels un salarié désire commencer ses vacances à tout autre moment de la semaine sont jugés valables par le supérieur. L'appréciation que le supérieur fait des motifs du salarié est subordonnée aux exigences du travail.

28.14

Lorsqu'une semaine est à la fois dans un mois de la période d'hiver et dans un mois de la période d'été, elle est considérée comme faisant partie

du mois dans lequel se situe le mercredi de cette semaine.

- 28.15 Lorsqu'une partie seulement des vacances se situe dans la période d'hiver, la durée totale des vacances est celle qui s'applique à la période d'été plus un (1) jour additionnel de vacances par cinq (5) jours de vacances pris dans la période d'hiver. Ces jours de vacances doivent être pris dans cette dernière période.

ARTICLE 29 SALAIRES

- 29.1 Le 13 février 1985, les taux horaires normaux des occupations sont ceux qui apparaissent à l'annexe "A" sous le titre "85-02-13".
- 29.2 Le 28 avril 1985, les taux horaires normaux des occupations sont ceux qui apparaissent à l'annexe "A" sous le titre "85-04-28".
- 29.3 Le 4 mai 1986, les taux horaires normaux des occupations sont ceux qui apparaissent à l'annexe "A" sous le titre "86-05-04".

ARTICLE 30 ÉTAT DU SALAIRE ET DES RETENUES

- 30.1 Les salariés sont payés à toutes les deux (2) semaines. Cependant, la Direction peut apporter des changements à son système de paie actuel, mais dès que ces changements sont terminés, la fréquence revient d'une paie à chaque deux (2) semaines.
- 30.2 La Direction continue à fournir sur l'état du salaire et des retenues qui accompagne le chèque de paie, les données qui y apparaissent à la date de la signature de la convention.

ARTICLE 31 TAUX DE SALAIRE DES NOUVELLES OCCUPATIONS OU DES OCCUPATIONS MODIFIÉES

- 31.1 La Direction détermine le taux de salaire d'une nouvelle occupation. Elle peut changer, si elle le juge nécessaire après révision, le taux de salaire d'une occupation existante dont le contenu est modifié.

31.2 Le Syndicat peut contester par voie de grief le taux de salaire d'une nouvelle occupation ou le nouveau taux d'une occupation existante déterminé par la Direction.

31.3 Ce grief est considéré comme un grief collectif; il doit être soumis à l'étape appropriée et respecter les délais prescrits.

ARTICLE 32 TAUX DE SALAIRE D'UN SALARIÉ PREPOSÉ A PLUSIEURS OCCUPATIONS

32.1 La Direction se réserve le droit de préposer, quand elle le juge nécessaire, un salarié à plusieurs occupations de catégories différentes.

32.2 Le taux de salaire d'un salarié ainsi préposé à plusieurs occupations est celui de l'occupation qu'il occupe de façon régulière la majeure partie de son temps.

ARTICLE 33 PRIMES

33.1 Prime de quart

33.1.1 Un salarié, dont la majorité des heures normales de travail est comprise dans le quart de soir, reçoit pour chaque heure normale de travail effectuée, une prime de 40 ¢.

33.1.2 Un salarié, dont la majorité des heures normales de travail est comprise dans le quart de nuit, reçoit pour chaque heure normale de travail effectuée, une prime de 50 ¢.

33.2 Prime de chef d'équipe

33.2.1 Quand, à la demande de la Direction, un salarié dirige une équipe de plus de deux (2) personnes, il reçoit une prime horaire de 50 ¢.

33.2.2 Toutefois, le salarié ne reçoit aucune prime lorsque la direction du travail d'autres personnes fait normalement partie de ses fonctions.

33.3

Prime du dimanche

La prime du dimanche est une rémunération égale à cinquante pourcent (50%) du taux horaire normal du salarié. Elle est versée au salarié pour chaque heure normale de travail qu'il effectue le dimanche entre 0 heure et 24 heures.

ARTICLE 34

RÉMUNÉRATION MINIMUM POUR RAPPEL AU TRAVAIL

34.1

Il y a rappel au travail lorsqu'un salarié qui est retourné chez-lui est appelé pour faire du travail en dehors de son horaire quotidien ou son horaire hebdomadaire de travail.

34.2

Le terme "rappel au travail" ne s'applique pas aux heures de travail effectuées avant ou après les heures prévues par l'horaire quotidien de travail lorsque ces heures sont contiguës à cet horaire.

34.3

Un salarié rappelé au travail reçoit ce qui lui est le plus avantageux, à savoir l'équivalent de quatre (4) heures de travail au taux normal prévu pour son occupation ou la rémunération pour les heures supplémentaires de travail prévue à l'article 26. Ce minimum garanti s'applique de nouveau au même salarié lorsqu'il est rappelé de nouveau plus de trois (3) heures après le rappel précédent.

ARTICLE 35

ASSURANCES

35.1

Assurance-maladie

35.1.1

Le salarié, qui y est admissible, bénéficie du régime d'assurance-maladie en vigueur à Québec-Téléphone à la date de la signature de la convention et qui est prévu par le contrat intervenu entre Québec-Téléphone et l'Industrielle, Compagnie d'assurance sur la Vie.

35.1.2

Québec-Téléphone et le salarié paient chacun cinquante pourcent (50%) de la prime.

- 35.1.3 Lorsqu'un service assuré par ce régime deviendra assuré par le régime public d'assurance-maladie, il ne sera pas remplacé par un autre service, mais la prime sera diminuée en conséquence, s'il y a lieu. Québec-Téléphone et le salarié continueront à payer chacun cinquante pourcent (50%) de la nouvelle prime.

35.2 Assurance-salaire

- 35.2.1 Le salarié, qui y est admissible, bénéficie du régime d'assurance-salaire en vigueur à Québec-Téléphone à la date de la signature de la convention et dont les modalités d'application sont résumées à l'annexe "D".
- 35.2.2 Québec-Téléphone et le salarié paient chacun cinquante pourcent (50%) de la prime d'assurance à moyen et à long terme. La prime d'assurance-salaire à court terme est payée entièrement par Québec-Téléphone.
- 35.2.3 Si le gouvernement apporte des modifications à la Loi de l'assurance-chômage entraînant des variations dans la prime, un rajustement sera fait de sorte que Québec-Téléphone et le salarié continuent à payer chacun cinquante pourcent (50%) de la nouvelle prime.

35.3 Assurance sur la vie

La Direction maintient le régime d'assurance sur la vie dont bénéficie le salarié au moment de la signature de la convention et qui est prévu par le contrat intervenu entre General Telephone and Electronics Corporation et La Great West, Compagnie d'Assurance-Vie ou tout autre assureur.

ARTICLE 36 CAISSE DE RETRAITE

- 36.1 La Direction maintient le régime de caisse de retraite qui existe au moment de la signature de la convention.

- 36.2 Cet article ne s'applique pas au salarié régulier à temps partiel.

ARTICLE 37 CONGÉS SPÉCIAUX

37.1 Congé pour assister à des funérailles

Lorsqu'il est appelé à assister à des funérailles, le salarié bénéficie, à l'intérieur de son horaire hebdomadaire de travail :

- a) d'un maximum de cinq (5) jours de congé rémunéré lors du décès des personnes suivantes : conjoint ou enfant (de droit ou de fait);
- b) d'un maximum de trois (3) jours de congé rémunéré lors du décès des personnes suivantes : père, mère, frère ou soeur, beau-père, belle-mère, beau-frère ou belle-soeur, gendre ou bru (de droit ou de fait).

- 37.2 Le salarié doit aviser la Direction de son absence dans les plus brefs délais.

37.3 Congé de mariage, de naissance ou d'adoption

La Direction accorde au salarié une (1) journée de congé rémunéré lors de son mariage et lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant (de droit ou de fait) :

- 37.3.1 si ce jour coïncide avec une journée normale de travail du salarié;
- 37.3.2 s'il ne coïncide pas avec un jour de congé autorisé non rémunéré du salarié;
- 37.3.3 s'il ne coïncide pas avec une journée d'absence pour laquelle le salarié est rémunéré ou compensé.

ARTICLE 38 CONGÉ SANS TRAITEMENT

- 38.1 Le salarié régulier qui désire obtenir un congé sans traitement pour fins d'études doit faire une

demande écrite, adressée au sous-groupe Relations industrielles et ressources humaines, au moins un (1) mois avant le début de ce congé et motivant les raisons de ce congé. L'Employeur ne refusera pas un tel congé sans motif valable.

38.2 La durée du congé sans traitement est pour une période maximale de six (6) mois. Le salarié avise l'Employeur de la date de son retour en donnant un avis écrit d'au moins un (1) mois de la date prévue de son retour au travail.

38.3 Si le salarié utilise le congé sans traitement à d'autres fins que celles pour lesquelles il lui a été alloué ou s'il ne revient pas au travail à l'échéance dudit congé, il est réputé avoir remis sa démission rétroactivement à la date du début du congé.

38.4 Lors de son retour au travail, le salarié est réintégré dans le poste qu'il occupait avant son départ. Si ce dernier a été aboli, les mécanismes prévus à l'article 20 s'appliquent.

38.5 Le salarié qui en fait la demande, par écrit, au sous-groupe Relations industrielles et ressources humaines, peut être réintégré avant l'échéance de son congé sans traitement après entente avec l'Employeur.

38.6 Le salarié en congé sans traitement ne bénéficie pas des avantages prévus à la présente convention, à l'exception des régimes d'assurances qui lui sont applicables en autant qu'il assume la totalité des primes.

ARTICLE 39 CONGÉ DE MATERNITÉ

39.1 Durée du congé

La salariée enceinte qui en fait la demande a droit à un congé de maternité sans paie d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines qu'elle peut répartir à son gré, sous réserve des paragraphes 39.2 et 39.3, avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Cependant, ce congé ne peut pas débuter avant la seizième (16^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

- 39.2 Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalente à la période de retard. Cette extension n'a pas lieu si la salariée peut bénéficier par ailleurs d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.
- 39.3 La Direction peut, à compter de la sixième (6^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement, exiger de la salariée enceinte qui est encore au travail, un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler. S'il y a refus ou négligence de la part de la salariée de fournir ledit certificat médical dans un délai de huit (8) jours civils, la Direction peut obliger la salariée à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.
- 39.4 La salariée qui en fait la demande, par écrit, auprès de son supérieur immédiat au moins deux (2) semaines avant l'expiration du congé de maternité, a droit à un congé non payé pouvant atteindre un maximum de vingt-quatre (24) semaines complètes à compter de la fin du congé de maternité prévu aux paragraphes 39.1 et 39.2.
- 39.5 **Avis**
- La salariée enceinte doit fournir à son supérieur immédiat un préavis écrit d'au moins trois (3) semaines, lui indiquant la date à laquelle elle entend se prévaloir du congé de maternité, ainsi que la date prévue de son retour au travail. Ce préavis écrit doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.
- 39.6 Ce préavis écrit, accompagné d'un certificat médical, peut être fourni au supérieur immédiat dans un délai moindre ou le plus tôt possible, lorsque ledit certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai de moins de trois (3) semaines.
- 39.7 La Direction doit faire parvenir à la salariée, dans la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis écrit rappelant la date prévue de l'expiration du congé de maternité.

- 39.8 Une salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans le préavis prévu au paragraphe 39.5 après avoir donné à son supérieur immédiat un avis écrit d'au moins deux (2) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.
- 39.9 **Retour au travail**
- La Direction peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
- 39.10 La salariée qui se présente au travail suivant les dispositions de cet article, sans toutefois excéder dix (10) mois de la date de l'accouchement, est réintégrée dans son poste.
- 39.11 Si au cours du congé de maternité, la Direction décide d'abolir le poste qu'occupait la salariée au début de son congé de maternité, elle considère la possibilité de replacer la salariée en surplus dans un poste disponible équivalent ou inférieur. La salariée est également régie par les dispositions prévues aux paragraphes 20.2 et suivants.
- 39.12 Le congé de maternité est annulé et par conséquent le départ de la salariée est définitif si la salariée ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité ou à l'expiration de sa période de prolongation, à moins de raisons que la Direction juge valables.
- 39.13 En regard de la période de congé de maternité définie aux paragraphes 39.1, 39.2 et 39.4 ou, le cas échéant, pour toute prolongation pour cause de maladie jusqu'à concurrence de six (6) semaines, la Direction accorde à la salariée, à son retour au travail, les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail quant à l'accumulation des vacances et d'ancienneté.
- 39.14 **Dispositions générales**
- Pour toute invalidité survenant au cours de la grossesse, la salariée enceinte sera couverte par le régime d'assurance-salaire de Québec-Téléphone

en ce qui a trait à l'assurance-salaire à court terme jusqu'à la date prévue pour l'accouchement en autant que son congé de maternité n'a pas débuté.

Pour toute invalidité survenant au cours de la grossesse, la salariée enceinte sera couverte par le régime d'assurance-salaire à moyen terme jusqu'à la huitième (8^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement. A compter de ce moment, l'absence maladie est réputée être le congé de maternité prévu au paragraphe 39.1.

39.15 La salariée qui veut bénéficier du congé de maternité doit remplir les conditions suivantes :

39.15.1 elle ne doit pas retirer ses contributions à la Caisse de retraite, s'il y a lieu;

39.15.2 elle doit maintenir la protection d'assurance-maladie et d'assurance sur la vie qu'elle détient pour elle-même et, le cas échéant, pour ses personnes à charge, pour la durée de son congé de maternité.

39.16 La salariée qui s'est conformée aux exigences du paragraphe 39.5 et qui n'est pas physiquement apte à reprendre son travail à la fin du congé de maternité, pourra bénéficier du régime d'assurance-salaire de Québec-Téléphone, suivant les modalités et conditions du régime.

39.17 La salariée qui désire prendre ses vacances entre son congé de maternité prévu au paragraphe 39.1 et l'extension du congé de maternité prévue au paragraphe 39.4, peut le faire en autant qu'elle se conforme aux dispositions du paragraphe 28.7.

39.18 Pour la salariée ayant un (1) an d'ancienneté et qui est admissible à recevoir des prestations d'assurance-chômage pendant son congé de maternité, l'Employeur lui accorde jusqu'à concurrence des quinze (15) semaines où la salariée reçoit des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire égale à la différence entre soixante-quinze pourcent (75%) du salaire normal hebdomadaire de base et la prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit. La somme totale

versée à chaque salariée ne doit pas dépasser mille dollars (1 000 \$) par congé de maternité. En aucun cas le total des prestations d'assurance-chômage, des prestations supplémentaires de chômage et de toute autre rémunération que pourrait recevoir la salariée ne pourra excéder quatre-vingt-quinze pourcent (95%) de son salaire hebdomadaire.

39.19

Pour être admissible à bénéficier des avantages prévus au paragraphe 39.18, la salariée doit signer une entente avec l'Employeur stipulant que :

- a) elle retournera travailler et qu'elle demeurera au service de l'Employeur pendant au moins six (6) mois après son retour au travail;
- b) elle retournera travailler à la date d'expiration de son congé de maternité ou de son extension;
- c) elle reconnaît qu'elle est redevable à l'Employeur du montant reçu à titre d'indemnité de maternité supplémentaire advenant le cas où elle ne retourne pas travailler ou ne demeure pas au service de la compagnie.

39.20

Advenant le cas où une loi est adoptée et qu'elle prévoit le versement des prestations d'assurance-chômage additionnelles ou tout autre paiement de salaire pendant la période de quinze (15) semaines à une salariée en raison de sa grossesse, le montant sera réduit du montant équivalent à toute prestation d'assurance-chômage additionnelle ou à tout autre paiement auquel elle a droit.

ARTICLE 40 SÉCURITÉ

40.1

La Direction considère que la prévention des accidents fait partie intégrante de chacune des fonctions de son personnel.

40.2

Chaque salarié doit suivre tous les règlements de sécurité de la Direction.

- 40.3 En conformité avec la Loi sur la santé et la sécurité du travail, les parties formeront un comité de sécurité composé de représentants du Syndicat et de la Direction et dont le rôle sera d'étudier les questions relatives à la prévention des accidents du travail et l'établissement des règlements de sécurité.

ARTICLE 41 OUTILS

- 41.1 La Direction fournit les outils qu'elle juge nécessaires à l'accomplissement du travail.
- 41.2 Chaque salarié est responsable des outils qui lui sont confiés.

ARTICLE 42 VETEMENTS

- 42.1 Le salarié doit se procurer lui-même les vêtements appropriés à son travail.
- 42.2 La Direction met à la disposition du salarié tout vêtement spécial qu'elle juge nécessaire pour des raisons d'apparence, de sécurité, de santé ou de protection contre l'usure excessive ou l'endommagement.
- 42.3 Une décision prise en vertu du paragraphe 42.2 s'applique à tout autre salarié exerçant des fonctions similaires dans des conditions de travail identiques.
- 42.4 La Direction peut, à sa discrétion, remplacer les vêtements détériorés dans des conditions de travail exceptionnelles.

ARTICLE 43 TRAVAIL A CONTRAT

- 43.1 Aux fins de cet article, le terme "mise à pied" exclut la mise à pied qui survient parce qu'un salarié choisit de ne pas exercer ses droits d'ancienneté conformément au paragraphe 20.2 de l'article 20.
- 43.2 La Direction ne donne pas un travail à contrat qui entraîne comme conséquence directe la mise à

piéd d'un salarié qui fait un travail de même nature à l'endroit où le travail à contrat est donné.

ARTICLE 44 ANNEXES, LETTRES D'ENTENTE ET AMENDEMENTS

- 44.1 Toutes les annexes et lettres d'entente de cette convention, de même que les amendements que les parties pourront signer au cours de la durée de la convention, en font partie intégrante.

ARTICLE 45 DURÉE DE LA CONVENTION

- 45.1 La présente convention entre en vigueur le 13 février 1985 et expire le 1^{er} mai 1987.
- 45.2 Si l'une des parties veut négocier le renouvellement de la convention, elle doit en aviser l'autre partie, par écrit, entre le quatre-vingt-dixième (90^e) et le soixantième (60^e) jours qui précèdent la date d'expiration de la convention.
- 45.3 La présente convention demeure en vigueur pour la durée des négociations en vue de son renouvellement et jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Rimouski, ce
13^e jour de février 1985.

QUÉBEC-TÉLÉPHONE

LE SYNDICAT DES GARDIENS ET
DU PERSONNEL D'ENTRETIEN DE
QUÉBEC-TÉLÉPHONE, section
locale 2117 du Syndicat Cana-
dien de la Fonction Publique

(s) Ghislain BOUCHARD,
vice-président, gestion
des ressources humaines
et affaires juridiques,
secrétaire

(s) Laurence LAVOIE,
délégué

(s) Gilles POTVIN,
directeur des relations
industrielles et des
ressources humaines

(s) Dolorès PROULX,
délégué

(s) Michel GAGNÉ,
directeur adjoint,
relations de travail

(s) Sylvie PROULX,
délégué

(s) Gilles LAVOIE,
conseiller, relations
de travail

(s) Gilles DUMAIS,
conseiller syndical
du S.C.F.P.

(s) Daniel GAUVIN,
agent, relations
de travail

CERTIFIÉE COPIE CONFORME

Michel Gagné

Gilles Dumas SCFP

Rimouski, ce 13 février 1985

SALAIRES

	85-02-13	85-04-28	86-05-04
	\$	\$	\$
Concierger	9,03	9,30	9,63
Gardien	8,72	8,98	9,29
Préposé(e) au ménage	8,39	8,64	8,94

FORMULAIRE DE GRIEF

SYNDICAT DES GARDIENS ET DU PERSONNEL D'ENTRETIEN DE QUÉBEC-TÉLÉPHONE,
SECTION LOCALE 2117 DU SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE

EMPLOYEUR : Québec-Téléphone

SALARIÉ OUI SOUMET LE GRIEF : _____

NOM DU SUPÉRIEUR IMMÉDIAT DU SALARIÉ : _____

CE GRIEF A ÉTÉ SOUMIS PAR ÉCRIT AU SUPÉRIEUR IMMÉDIAT LE _____ 19__

PARAGRAPHE(S) VIOLÉ(S) : _____

NATURE DU GRIEF : _____

RÉCLAMATION DEMANDÉE : _____

DATE : _____ 19__

Salarie

Délégué

Ce grief est soumis au :

SUPÉRIEUR IMMÉDIAT ☐

DIRECTEUR DES RELATIONS INDUSTRIELLES ET DES RESSOURCES HUMAINES ☐

COPIES :

☐ Supérieur Immédiat

☐ Directeur des relations industrielles et des ressources humaines

☐ Syndicat

☐ Directeur des I.V.A.

☐ Délégué

**TABLE DE DÉDUCTION DES JOURS DE VACANCES EN FONCTION
DU NOMBRE DE JOURS D'ABSENCE**

Nombre de jours d'absence	Nombre de jours de vacances payées à déduire pour les salariés qui auraient droit à:			
	2 semaines	3 semaines	4 semaines	5 semaines
Inclus				
Exclus				
1 à 35	-	-	-	-
35 à 40	$\frac{1}{2}$	$\frac{1}{2}$	$\frac{1}{2}$	$\frac{1}{2}$
40 à 45	$\frac{1}{2}$	1	1	1
45 à 50	1	$1\frac{1}{2}$	$1\frac{1}{2}$	$1\frac{1}{2}$
50 à 55	1	$1\frac{1}{2}$	2	2
55 à 60	1	$1\frac{1}{2}$	2	$2\frac{1}{2}$
60 à 65	$1\frac{1}{2}$	2	$2\frac{1}{2}$	3
65 à 70	$1\frac{1}{2}$	$2\frac{1}{2}$	3	$3\frac{1}{2}$
70 à 75	2	3	$3\frac{1}{2}$	4
75 à 80	2	3	4	$4\frac{1}{2}$
80 à 85	2	3	4	5
85 à 90	$2\frac{1}{2}$	$3\frac{1}{2}$	$4\frac{1}{2}$	$5\frac{1}{2}$
90 à 95	$2\frac{1}{2}$	4	5	6
95 à 100	3	$4\frac{1}{2}$	$5\frac{1}{2}$	$6\frac{1}{2}$
100 à 105	3	$4\frac{1}{2}$	6	7
105 à 110	3	$4\frac{1}{2}$	6	$7\frac{1}{2}$
110 à 115	$3\frac{1}{2}$	5	$6\frac{1}{2}$	8
115 à 120	$3\frac{1}{2}$	$5\frac{1}{2}$	7	$8\frac{1}{2}$
120 à 125	4	6	$7\frac{1}{2}$	9
125 à 130	4	6	8	$9\frac{1}{2}$
130 à 135	4	6	8	10
135 à 140	$4\frac{1}{2}$	$6\frac{1}{2}$	$8\frac{1}{2}$	$10\frac{1}{2}$
140 à 145	$4\frac{1}{2}$	7	9	11
145 à 150	5	$7\frac{1}{2}$	$9\frac{1}{2}$	$11\frac{1}{2}$
150 à 155	5	$7\frac{1}{2}$	10	12
155 à 160	5	$7\frac{1}{2}$	10	$12\frac{1}{2}$
160 à 165	$5\frac{1}{2}$	8	$10\frac{1}{2}$	13
165 à 170	$5\frac{1}{2}$	$8\frac{1}{2}$	11	$13\frac{1}{2}$
170 à 175	6	9	$11\frac{1}{2}$	14
175 à 180	6	9	12	$14\frac{1}{2}$
180 à 185	6	9	12	15

Nombre de jours d'absence	Nombre de jours de vacances payées à déduire pour les salariés qui auraient droit à:			
	2 semaines	3 semaines	4 semaines	5 semaines
Inclus				
Exclus				
185 à 190	6½	9½	12½	15½
190 à 195	6½	10	13	16
195 à 200	7	10½	13½	16½
200 à 205	7	10½	14	17
205 à 210	7	11	14½	17½
210 à 215	7½	11	15	18
215 à 220	7½	11½	15	18½
220 à 225	8	12	15½	19
225 à 230	8	12	16	19½
230 à 235	8	12	16	20
235 à 240	8½	12½	16½	20½
240 à 245	8½	13	17	21
245 à 250	9	13½	17½	22
250 à 255	9	13½	18	23
255 à 260	10	15	20	25

RÉSUMÉ DU RÉGIME D'ASSURANCE-SALAIRE

1. Le présent régime s'applique à toute journée ouvrable d'invalidité causée par une maladie ou un accident. Toutefois, il ne s'applique pas à une journée ouvrable d'invalidité déjà compensée en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.
2. Définitions
 - 2.1 Aux fins du présent régime :
 - 2.1.1 "Assurance-salaire à court terme" signifie la protection applicable au cours des sept (7) premiers jours ouvrables d'invalidité, y compris la journée ouvrable où se produit un accident du travail alors que le salarié est au service de Québec-Téléphone.
 - 2.1.2 "Assurance-salaire à moyen terme" signifie la protection applicable à compter de la huitième (8^e) journée ouvrable d'invalidité jusqu'à concurrence de vingt-six (26) semaines.
 - 2.1.3 "Assurance-salaire à long terme" signifie la protection applicable à compter de la vingt-septième (27^e) semaine d'invalidité jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans.
3. Conditions d'admissibilité
 - 3.1 Le présent régime s'applique à tout salarié qui y est admissible, dès qu'il a complété trois (3) mois de service continu, pourvu qu'il soit effectivement au travail à cette date.

- 3.2 Pour bénéficier de la rémunération prévue par le présent régime, le salarié doit, à la satisfaction de la Direction ou de l'assureur, lorsque ceux-ci l'exigent, fournir une ou plusieurs des certifications désignées par ces derniers.

4. Assurance-salaire à court terme

- 4.1 Lorsque le salarié s'absente pour cause d'invalidité, le régime prévoit la rémunération au plein salaire variant d'un minimum de cinq (5) jours ouvrables à un maximum de sept (7) jours ouvrables en fonction du barème d'ancienneté suivant:

<u>Ancienneté</u>	<u>Jours d'attente</u>	<u>Jours rémunérés au plein salaire</u>
0 à 4 ans	2	5
4 à 8 ans	1	6
8 ans et plus	0	7

- 4.2 Toutefois, lorsque le salarié est hospitalisé pour cause d'invalidité le premier (1^{er}) ou le quatrième (4^e) jour de son absence, tout jour d'attente est rémunéré au plein salaire.
- 4.3 Aucune journée d'attente n'est applicable s'il s'agit d'une absence causée par un accident du travail survenu la journée même.
- 4.4 Pour bénéficier de la rémunération prévue au paragraphe 4.2, le salarié doit, lorsque la Direction l'exige, fournir une preuve de son séjour à l'hôpital.
- 4.5 Cet avantage se répète à chaque invalidité. Toutefois, si après une invalidité, le salarié devient de nouveau invalide par suite de mêmes causes ou de causes connexes, la nouvelle invalidité est considérée comme une continuation de l'invalidité précédente à

moins que le salarié n'ait travaillé durant une période continue d'au moins un (1) mois (21½ jours ouvrables) après la fin de l'invalidité précédente.

5. Assurance-salaire à moyen terme

5.1 Le montant hebdomadaire équivaut à quatre-vingt pourcent (80%) du salaire hebdomadaire du salarié jusqu'à concurrence d'une prestation hebdomadaire de quatre cents dollars (400 \$) (80 \$ par jour).

5.2 Cette partie du régime est prévue par le contrat intervenu entre Québec-Téléphone et L'Industrielle, Compagnie d'Assurance sur la Vie.

6. Assurance-salaire à long terme

6.1 Le régime prévoit une compensation de cinquante-cinq pourcent (55%) du salaire brut du salarié.

6.2 Cette partie du régime est prévue par le contrat intervenu entre Québec-Téléphone et La Great West, Compagnie d'Assurance-Vie.

LETTRE D'ENTENTE
MONTANTS FORFAITAIRES

Le Syndicat des gardiens et du personnel d'entretien de Québec-Téléphone, section locale 2117 du Syndicat Canadien de la Fonction Publique, et Québec-Téléphone, parties signataires de la convention collective intervenue entre elles le 13 février 1985, conviennent de l'entente suivante:

1. Le salarié qui, le 13 février 1985 est régi par la présente convention collective intervenue entre les parties ce même jour et qui était régi par la convention collective précédente le 1^{er} mai 1984 ou qui a été embauché après le 1^{er} mai 1984, reçoit un montant forfaitaire qui:
 - a) équivaut au produit de la différence entre son nouveau taux de salaire normal en vigueur le 29 avril 1984 (voir annexe 1) et son taux de salaire normal actuel, par le nombre d'heures normales prévues pour chacun durant la période du 29 avril 1984 ou la date d'embauchage si embauché après le 1^{er} mai 1984 au 2 février 1985, sujet cependant aux dispositions prévues au paragraphe 2;
 - et
 - b) équivaut au produit de la différence entre le nouveau taux de salaire normal en vigueur le 3 février 1985 (voir annexe 1) et son taux de salaire normal actuel, par le nombre d'heures normales prévues pour chacun durant la période du 3 février 1985 au 9 février 1985, sujet cependant aux dispositions prévues au paragraphe 2.
2. Pour le salarié qui a été absent pour une (1) semaine ou plus durant la période où il était régi, le montant forfaitaire établi au paragraphe 1 sera réduit proportionnellement par le nombre de semaines complètes d'absence. Cependant, la première semaine d'une absence maladie ne sera pas considérée aux fins de réduction du montant forfaitaire.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Rimouski, ce
13^e jour de février 1985.

QUÉBEC-TÉLÉPHONE

LE SYNDICAT DES GARDIENS ET
DU PERSONNEL D'ENTRETIEN DE
QUÉBEC-TÉLÉPHONE, section
locale 2117 du Syndicat
Canadien de la Fonction
Publique

(s) Michel GAGNÉ,
directeur adjoint,
relations de travail

(s) Gilles DUMAIS,
conseiller syndical
du S.C.F.P.

CERTIFIÉE COPIE CONFORME

Michel Gagné

Gilles Dumais S.C.F.P.

Rimouski, ce 13 février 1985

LETTRE D'ENTENTE

MONTANTS FORFAITAIRES - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Le Syndicat des gardiens et du personnel d'entretien de Québec-Téléphone, section locale 2117 du Syndicat Canadien de la Fonction Publique, et Québec-Téléphone, parties signataires de la convention collective intervenue entre elles le 13 février 1985, conviennent de l'entente suivante:

1. Le salarié régi qui a travaillé en plus de ses heures normales de travail durant la période allant du 29 avril 1984 au 2 février 1985, reçoit un montant forfaitaire équivalant à une fois et demie le produit de la différence entre son nouveau taux de salaire normal en vigueur le 29 avril 1984 (voir annexe 1) et son taux de salaire normal actuel par le nombre d'heures supplémentaires qu'il a accomplies à taux et demi durant la période précitée. Il reçoit également un montant forfaitaire équivalant à deux fois le produit de la différence entre son nouveau taux de salaire normal en vigueur le 29 avril 1984 (voir annexe 1) et son taux de salaire normal actuel, par le nombre d'heures supplémentaires qu'il a accomplies à taux double durant la période du 29 avril 1984 au 2 février 1985.
2. Le salarié régi qui a travaillé en plus de ses heures normales de travail durant la période du 3 février 1985 au 9 février 1985, reçoit un montant forfaitaire équivalant à une fois et demie le produit de la différence entre son nouveau taux de salaire normal en vigueur le 3 février 1985 (voir annexe 1) et son taux de salaire normal actuel par le nombre d'heures supplémentaires qu'il a accomplies à taux et demi durant la période précitée. Il reçoit également un montant forfaitaire équivalant à deux fois le produit de la différence entre son nouveau taux de salaire normal en vigueur le 3 février 1985 (voir annexe 1) et son taux de salaire normal actuel, par le nombre d'heures supplémentaires qu'il a accomplies à taux double durant la période du 3 février 1985 au 9 février 1985.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Rimouski, ce
13^e jour de février 1985.

QUÉBEC-TÉLÉPHONE

LE SYNDICAT DES GARDIENS ET
DU PERSONNEL D'ENTRETIEN DE
QUÉBEC-TÉLÉPHONE, section
locale 2117 du Syndicat
Canadien de la Fonction
Publique

(s) Michel GAGNÉ,
directeur adjoint,
relations de travail

(s) Gilles DUMAIS,
conseiller syndical
du S.C.F.P.

CERTIFIÉE COPIE CONFORME

Michel Gagné

Gilles Dumais S.C.F.P.

Rimouski, ce 13 février 1985

POUR FINS DE CALCUL
DES MONTANTS FORFAITAIRES

	84-04-29 \$	85-02-03 \$
Conciergerie	8,28	9,03
Gardien	8,00	8,72
Préposé(e) au ménage	7,70	8,39

LETTRE D'ENTENTE

BONI DE VIE CHÈRE

Indexation des salaires

Le Syndicat des gardiens et du personnel d'entretien de Québec-Téléphone, section locale 2117 du Syndicat Canadien de la Fonction Publique, et Québec-Téléphone, parties signataires de la convention collective intervenue entre elles le 13 février 1985, conviennent de l'entente suivante:

1. Pour les fins de cette convention, "l'indice des prix à la consommation" signifie l'indice pour le Canada des prix à la consommation, indice global (1981 = 100) ci-après identifié comme "I.P.C.", publié par Statistique Canada.
2. Le boni de vie chère correspond à l'excédent en pourcentage de 7% de l'augmentation annuelle de l'I.P.C. au cours de l'année de référence.
3. L'année de référence signifie une période de douze (12) mois terminée le 28 février 1987.
4. "Date d'ajustement" signifie la date du début de la période de paie la plus près précédant le 1^{er} mai 1987.
5. A la date d'ajustement, le boni de vie chère est intégré aux échelles de salaires en majorant les taux horaires comme suit:
 - le 19 avril 1987: excédent de 7% de l'augmentation de l'I.P.C. pour l'année de référence terminée le 28 février 1987.
6. Le maintien du boni de vie chère dépend de la disponibilité de l'I.P.C. officiel mensuel de Statistique Canada dans sa présente forme et selon la base (1981 = 100) à moins que les parties n'en conviennent autrement. Dans l'éventualité où la forme ou la base de l'indice serait changée, les parties devront essayer de modifier

cette section ou, si elles ne peuvent s'entendre, demander à Statistique Canada de fournir une conversion ou un amendement approprié qui deviendra applicable à compter de la date d'ajustement appropriée.

7. Pendant la durée de la convention, toute diminution de l'I.P.C. ne pourra être utilisée pour réduire les salaires en-dessous des taux prévus à la convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Rimouski, ce 13^e jour de février 1985.

QUÉBEC-TÉLÉPHONE

LE SYNDICAT DES GARDIENS ET
DU PERSONNEL D'ENTRETIEN DE
QUÉBEC-TÉLÉPHONE, section
locale 2117 du Syndicat
Canadien de la Fonction
Publique

(s) Michel GAGNÉ,
directeur adjoint,
relations de travail

(s) Gilles DUMAIS,
conseiller syndical
du S.C.F.P.

CERTIFIÉE COPIE CONFORME

Michel Gagné

Gilles Dumais SCFP

Rimouski, ce 13 février 1985