3880-2

'83 JUL 19 13:48

651
1981-82
Socam
1982

DISPOSITIONS CONSTITUANT
UNE CONVENTION COLLECTIVE

LIANT

D'UNE PART, LA SOCIÉTÉ DES TRAVERSIERS
DU QUÉBEC - DIVISION ST-LAURENT CENTRAL -
POUR LA TRAVERSE QUÉBEC/LÉVIS

ET

D'AUTRE PART, LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS
DE LA SOCIÉTÉ DES TRAVERSIERS QUÉBEC/
LÉVIS (C.S.N.), AFFILIÉ À LA FÉDÉRATION
DES EMPLOYÉS DE SERVICES PUBLICS INC.

3880-2

0-33

'83 JUL 19 13:48

651
1981-82
Document
1982

DISPOSITIONS CONSTITUANT
UNE CONVENTION COLLECTIVE

LIANT

D'UNE PART, LA SOCIÉTÉ DES TRAVERSIERS
DU QUÉBEC - DIVISION ST-LAURENT CENTRAL -
POUR LA TRAVERSE QUÉBEC/LÉVIS

ET

D'AUTRE PART, LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS
DE LA SOCIÉTÉ DES TRAVERSIERS QUÉBEC/
LÉVIS (C.S.N.), AFFILIÉ À LA FÉDÉRATION
DES EMPLOYÉS DE SERVICES PUBLICS INC.

ARTICLE 1 OBJET

1.01 La présente convention collective a pour but d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de déterminer des conditions de travail justes et équitables pour les salariés visés par le certificat d'accréditation mentionné à la clause 2.01, d'établir des conditions qui assurent la sécurité physique et le bien-être de ces salariés, et de favoriser les bonnes relations entre l'Employeur et ses salariés de manière à faciliter le règlement des problèmes qui pourraient surgir entre l'Employeur et ses salariés.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET DROITS DES PARTIES

2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur au nom et pour tous les salariés visés par le certificat d'accréditation et ses amendements.

2.02 Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur à l'exercice de ses fonctions de direction du personnel et de gestion de son entreprise le tout en conformité avec les dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 3 CHAMP D'APPLICATION

3.01 La présente convention s'applique à tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation mentionné à la clause 2.01 sous réserves des applications partielles suivantes:

a) pour les salariés en probation

le salarié en probation est couvert par les clauses de la présente convention sauf celles concernant le droit à la procédure de règlement de grief et à l'arbitrage en cas de congédiement.

b) pour les salariés temporaires

le salarié temporaire ne jouit des avantages de la présente convention collective que relativement aux salaires, aux heures de travail, au temps supplémentaire, aux primes, à la retenue syndicale ainsi qu'aux avantages prévus à l'annexe " A ". Il a également droit à la procédure de règlement de grief et à l'arbitrage s'il se croit lésé dans les droits qui lui sont reconnus au présent paragraphe.

c) pour les salariés occupant une fonction à temps partiel

lorsqu'une fonction à temps partiel est occupée par un salarié en probation, un salarié temporaire ou un salarié régulier, les dispositions pertinentes s'appliquent; toutefois, toutes les clauses à incidence monétaire s'appliquent au prorata des heures régulières effectivement travaillées.

3.02 La présente convention ne régit pas:

- les employés de bureau
- les capitaines et les lieutenants
- les chefs-mécaniciens et les mécaniciens
- ceux exclus par la loi

3.03 Si par la création d'une fonction nouvelle une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte du certificat d'accréditation, il appartient au commissaire général du travail d'interpréter le sens de ce texte et aucun tribunal d'arbitrage ne peut être appelé à se prononcer sur cette interprétation.

3.04 Toute entente particulière entre un salarié et l'Employeur n'est valide que si elle est ratifiée par le Syndicat.

ARTICLE 4 DEFINITION DES TERMES

4.01 Pour les fins d'application de la présente convention collective, les expressions suivantes auront la signification qui leur est ci-après donnée:

a) Absence autorisée: signifie toute absence d'un salarié, autorisée par l'Employeur ou prévue à la présente convention collective.

b) Ancienneté: signifie la durée totale en années, en mois et en jours de service continu d'un salarié régulier pour l'Employeur dans une fonction régie par la présente convention collective.

c) Employeur: désigne la Société des Traversiers du Québec.

d) Fonction: signifie l'ensemble des tâches normalement attribuées à un salarié par l'Employeur.

e) Fonction à temps partiel: signifie toute fonction dont les heures de travail hebdomadaires sont moindre que 75% de la durée de la semaine régulière de travail, tel que défini à l'article 8.

f) Grief: 1) signifie toute mésentente relative à l'interprétation et à l'application de la présente convention collective.

2) l'Employeur peut modifier des conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à cette convention. Il est entendu, toutefois que si un salarié se croit lésé par de telles modifications, il peut en faire

un grief et dans ce cas, il appartiendra à l'Employeur de démontrer que les conditions de travail du salarié demeurent normales.

g) La Société: désigne la Société des Traversiers du Québec

h) Mutation: signifie le passage d'une fonction à une autre, comportant des tâches, responsabilités et salaires similaires et/ou comparables.

i) Période de probation: signifie une période de soixante (60) jours de travail en service continu dans une fonction régulière chez l'Employeur, sauf pour les salariés temporaires dont la dite période est décrite en annexe.

j) Promotion: signifie le passage d'une fonction à une autre comportant des responsabilités accrues et un salaire plus élevé.

k) Rétrogradation: signifie le passage d'une fonction à une autre comportant un taux de salaire inférieur.

l) Salarié: les expressions "salarié", "les salariés", "tout salarié", autant au masculin qu'au féminin, au singulier qu'au pluriel, signifient et comprennent les salariés ci-après définis et à qui une ou plusieurs dispositions de la présente convention collective s'appliquent, conformément à la clause 3.01.

m) Salarié en probation: désigne tout salarié en période de probation.

n) Salarié régulier: désigne tout salarié ayant complété la période de probation, qui est titulaire d'une fonction régulière, qui est en service continu chez l'Employeur et pour lequel il est prévu un horaire de travail conforme ou équivalent à la semaine normale de travail définie à l'article 8 des présentes.

o) Salarié régulier qui occupe une fonction à temps partiel: désigne tout salarié répondant à la définition du paragraphe n) du présent article mais pour lequel il est prévu, de façon régulière, un horaire de travail dont le quantum est inférieur au nombre d'heures prévues à la semaine normale de travail tel que défini à l'article 8 des présentes.

p) Salarié temporaire: désigne tout salarié embauché pour effectuer des travaux déterminés lors de surcroîts temporaires de travail ou d'événements imprévus, et pour remplacer des salariés absents.

q) Service continu: durée de l'emploi ininterrompu du salarié depuis sa dernière date d'embauchage.

4,02 Aux fins de la présente convention collective, l'expression "date de signature de la convention" ou une expression équivalente désigne la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

4,03 Tout défaut ou refus par le syndicat, la Centrale ou un de leurs représentants d'agir en temps utile ou de poser un acte requis par la convention, ne peut avoir pour effet d'empêcher l'employeur de procéder ou d'agir conformément aux dispositions de la présente convention. Lorsqu'il s'agit d'un comité conjoint ou paritaire au cas d'un tel refus ou défaut de la partie syndicale ou de l'un de ses représentants, la position adoptée par les autres membres du comité constitue alors la position du comité.

Un tel refus ou un défaut ne peut avoir pour effet d'invalider une décision de l'employeur.

ARTICLE 5 REGIME SYNDICAL

5.01 Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre du Syndicat, pour la durée de la présente convention.

5.02 Tout nouveau salarié engagé après la date de signature des présentes, doit comme condition du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat et en demeurer membre pour la durée de la présente convention.

5.03 L'Employeur ne peut être tenu, en vertu des dispositions des clauses 5.01 et 5.02, de renvoyer un salarié pour la seule raison que l'association accréditée a refusé ou différé d'admettre ce salarié comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs, sauf dans les cas suivants:

a) le salarié a été engagé à l'encontre d'une disposition de la convention collective;

b) le salarié a participé à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de son employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre l'association accréditée.

5.04 L'Employeur s'engage à retenir sur le salaire de tout salarié faisant partie de l'unité de négociation, le montant spécifié par cette association à titre de cotisation.

L'Employeur s'engage à remettre mensuellement à l'association accréditée, les montants ainsi retenus avec un état spécifiant le montant prélevé et le nom de chaque salarié dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant le mois où les cotisations ont été percues.

5.05 L'Employeur s'engage à fournir en janvier de chaque année au Syndicat la liste complète des salariés actuels et nouveaux visés par la présente convention collective comprenant leurs nom, prénom, âge, traitement, fonction assignée, adresse domiciliaire ainsi que leur date d'entrée en service. Par la suite l'Employeur transmet mensuellement au Syndicat les changements d'adresses qui sont portés à sa connaissance.

5.06 L'Employeur convient d'effectuer des déductions par période de paie pour fins de participation à la caisse d'économie sur le salaire de chaque salarié qui l'aura, par écrit, autorisé à cet effet.

Les sommes pour fins de ce paragraphe apparaîtront sur l'état de paie du salarié.

Les sommes ainsi déduites seront remises directement à la caisse d'économie concernée avec un bordereau.

ARTICLE 6 AFFAIRES SYNDICALES

6.01 L'Employeur reconnaît au président et au secrétaire du Syndicat le droit de s'occuper des affaires syndicales avec les autorités de l'Employeur, soit la personne responsable des relations de travail de l'Employeur ou son représentant durant ou en dehors des heures de travail, après entente avec le représentant de l'Employeur. Ces dispositions s'appliquent également aux substituts en cas d'incapacité d'agir du président et du secrétaire.

6.02 Les représentants autorisés du Syndicat dont la présence est nécessaire peuvent après en avoir avisé leur supérieur immédiat, s'absenter de leur travail et ce, pour la période de temps requise limitée à vingt (20) jours par année sans perte de traitement à l'occasion de:

a) de discussions relatives à des griefs ou à des mésententes avec l'Employeur;

b) d'audition de grief par un arbitre: le nombre de personnes requises pour la cause et pour le temps requis;

c) une enquête nécessaire à la suite d'un grief déposé: un (1) membre.

Si le Syndicat désire libérer d'autres personnes, il peut le faire avec l'accord de l'Employeur, mais à ses frais.

6.03 A) Si les négociations se font pour l'ensemble des Syndicats des Traverses représentés par la Fédération des Employés de Services Publics (C.S.N.), le représentant autorisé du Syndicat dont la présence est nécessaire peut, après en avoir avisé son supérieur immédiat, s'absenter de son travail et ce, pour la période de temps requise aux fins de rencontres de négociation avec l'employeur pour le renouvellement de la convention collective, sans perte de traitement.

B) Si les négociations s'effectuent par Traverse trois (3) représentants autorisés du Syndicat seront libérés selon les mêmes conditions que celles prévues à 6.03 A).

C) Si le Syndicat désire libérer d'autres personnes, il pourra le faire avec l'accord de l'Employeur, mais à ses frais.

6.04 Pour toute matière ayant trait à la négociation, à l'interprétation et à l'application de la convention collective, tout membre ou officier du Syndicat peut être accompagné d'un représentant syndical lors d'une rencontre chez le représentant de l'Employeur.

6.05 Le Syndicat a le droit d'afficher dans les services concernés de l'Employeur, à un lieu désigné à cette fin par ce dernier, sur des tableaux fournis à cet effet par l'Employeur, des avis de convocation d'assemblée du Syndicat et tout autre document dûment signé par un représentant autorisé du Syndicat.

6.06 Les représentants autorisés du Syndicat, pas plus que deux (2) à la fois, peuvent après demande faite à l'Employeur au moins dix (10) jours à l'avance, s'absenter sans solde pour participer aux activités suivantes:

a) le congrès de la Confédération des Syndicats nationaux;
b) le congrès de la Fédération des employés de services publics Inc.;
c) le congrès du Conseil central local;
d) la réunion du Conseil fédéral de la Fédération des employés de services publics Inc.;

Devant l'impossibilité de l'Employeur d'accorder telle libération en raison d'exigences du service, le Syndicat devra choisir un autre délégué.

6.07 Si, en raison de la nature de son travail, le départ d'un salarié devait survenir à un moment où l'efficacité d'un ou des services de l'Employeur serait sérieusement affecté par son absence, le Syndicat devra alors se choisir un autre délégué.

6.08 a) Un officier du Syndicat qui est cédulé pour travailler un quart qui coïncide avec la tenue d'une assemblée générale du Syndicat, peut obtenir sa libération sans solde pour le quart complet à la condition de donner un préavis d'au moins quarante-huit (48) heures.

b) L'Employeur ne peut être requis de libérer plus de deux (2) officiers à la fois, ni être requis d'accorder plus de quatre (4) libérations par année au terme de la présente clause.

ARTICLE 7 PRATIQUES INTERDITES

7.01 L'Employeur et le Syndicat n'exerceront directement ou indirectement aucune menace, contrainte, favoritisme ou distinction injuste envers un salarié en vertu des dispositions contenues dans la déclaration des droits de l'homme telle que sanctionnée par le parlement canadien et du droit des libertés publiques en vigueur au Québec ou de l'exercice d'un droit que lui reconnait cette convention collective ou le Code du travail.

7.02 Sous réserve des dispositions contenues à l'article 6 des présentes, les salariés régis par cette convention ne devront pas se livrer durant les heures de travail, à quelque activité syndicale que ce soit et en aucun temps dans les limites de la propriété de l'Employeur.

7.03 Pendant la durée de cette convention, l'Employeur s'engage à respecter les dispositions des articles 40 et suivants du Code du travail du Québec en ce qui concerne le droit au lock-out. Le Syndicat s'engage de la même façon en ce qui concerne le droit de grève. Le Syndicat s'engage également à ne pas faire de grève du zèle ou grève perlée durant la vie de la présente convention ou de se livrer à toute activité qui aurait pour effet de paralyser ou de déranger les activités de l'Employeur ou des confrères dans leur travail.

ARTICLE 8 HEURES DE TRAVAIL

8.01 La semaine normale de travail du vendeur aux véhicules, du préposé aux passerelles et aux quais, du matelot, du caissier, du gardien de salle, est de quarante-deux (42) heures en moyenne par période de vingt-huit (28) jours de calendrier, répartie comme suit:

1ière période: sept (7) jours de huit (8) heures de travail suivis de deux (2) jours de congé consécutifs.
2ième période: sept (7) jours de huit (8) heures de travail suivis de deux (2) jours de congé consécutifs.
3ième période: sept (7) jours de huit (8) heures de travail suivis de trois (3) jours de congé consécutifs.

Le travail de ces salariés s'effectue en rotation selon des quarts de huit (8) heures consécutives de travail chacun.

8.02 La semaine normale de travail d'un homme de maintenance est de trente-huit (38) heures et trois quart (3/4). Sa journée normale de travail s'établit du lundi au vendredi inclusivement de 8 h à 12 h et de 13 h à 16 h 45.

8.03 Il est convenu que l'on ne demandera pas aux salariés de faire des quarts fractionnés.

8.04 L'Employeur peut modifier les horaires de travail après consultation avec le Syndicat. Cependant, à défaut d'entente, l'Employeur peut modifier ses horaires de travail mais le Syndicat peut formuler un grief auquel cas il appartient à l'employeur de justifier l'établissement de tels horaires.

8.05 Les salariés travaillant sur les équipes rotatives bénéficient d'une période de trente (30) minutes payée pour prendre leur repas et s'entendent entre eux pour prendre ce repas à tour de rôle en tenant compte des exigences du service et sans exiger d'aide additionnelle. Une prime de 2$ par jour sera payée aux salariés qui en raison de la nature de leur fonction ou en raison d'une force majeure ne peuvent bénéficier de cette période de trente (30) minutes pour prendre leur repas.

8.06 Lorsqu'un salarié a été cédulé pour travailler et qu'il n'a pas été averti au moins six (6) heures à l'avance qu'il n'y aurait pas de travail pour lui suite à un changement quelconque, celui-ci reçoit un montant équivalent à trois (3) heures de travail au taux régulier de la fonction pour laquelle il avait été appelé.

8.07 Si un salarié est dans l'impossibilité de se présenter au travail à l'heure convenue, il doit avertir l'Employeur au moins huit (8) heures avant l'heure fixée pour débuter son travail à moins d'empêchement majeur. Il doit également avertir au moins douze (12) heures à l'avance de son retour au travail.

ARTICLE 9 SALAIRES

9.01 a) Les taux et échelles de traitements en vigueur à compter du 2 avril 1983 sont ceux apparaissant à l'annexe B.

b) Les règles de majoration des taux et échelles de traitements pour les années 1984 et 1985 sont décrites à l'annexe F.

9.02 Dans le cas d'une fonction comportant plus d'un échelon, le salarié avance d'un échelon à chaque année de service complétée à titre de salarié régulier dans cette fonction.

9.03 Un salarié affecté temporairement à une fonction comportant un taux de salaire supérieur à sa propre fonction régulière est rémunéré au taux de salaire de la fonction supérieure.

Cependant, dans le cas d'affectation temporaire à une fonction comportant plusieurs taux de salaires, le salarié est rémunéré au taux de la fonction égale ou immédiatement supérieure au taux de sa fonction régulière.

9.04 Pour bénéficier des dispositions de la clause 9.03, le salarié doit être affecté temporairement pour un quart complet ou pour la durée de la journée régulière de travail.

9.05 Un salarié affecté temporairement à une fonction comportant un taux de salaire ou un maximum de l'échelle inférieur à sa fonction régulière, continu de recevoir le taux de salaire de sa fonction régulière.

9.06 Lors d'une promotion, d'une mutation ou d'une rétrogradation, le salarié reçoit immédiatement le titre et le taux de salaire prévu pour sa nouvelle fonction.

Dans le cas de promotion dans une fonction comportant plusieurs taux de salaire, le salarié est rémunéré au taux de la fonction immédiatement supérieur au taux de l'échelon de sa classification antérieure et est intégré à l'échelon correspondant au dit taux de salaire de sa nouvelle classification.

9.07 L'Employeur peut établir des conditions de travail et de salaire différentes pour des salariés réguliers à capacité réduite à cause de l'âge ou à la suite d'accident ou de maladie. Le cas échéant, il doit y avoir entente entre le Syndicat, l'Employeur et le salarié régulier.

9.08 Lors de son départ, tout salarié reçoit immédiatement toutes les sommes qui lui sont dues par l'Employeur, selon les stipulations de la présente convention. Si cela s'avère impossible, l'Employeur bénéficie d'un délai maximum d'une période de paie.

9.09 Si une nouvelle fonction est créée par l'Employeur au cours de la durée de la présente convention, l'Employeur et le Syndicat négocieront les conditions de travail et de salaire de telle fonction.

A défaut d'entente entre les parties, le Syndicat pourra soumettre le tout à l'arbitrage par voie de grief et l'arbitre a le pouvoir de déterminer le taux de salaire en tenant compte des taux comparables en vigueur dans le secteur public et à la Société des Traversiers du Québec.

9.10 a) PRIME DE SOIR ET DE NUIT:

Tout salarié régi par le régime d'heures de travail prévu à la clause 8.01 reçoit la prime ci-après décrite pour chaque heure effectivement travaillée entre 16 h et 8 h.

Pour la durée de la convention 0,47 $

b) PRIME DOMINICALE:

Tout salarié régi par les présentes qui est requis de travailler le dimanche reçoit pour chaque heure effectivement travaillée une prime correspondant à une majoration de 25% du salaire régulier tel que prévu à la clause 9.01 des présentes.

9.11 Aucune prime n'est payée lorsque le salarié travaille au taux du temps supplémentaire.

9,12 a) Nonobstant le fait que chaque échelon équivaut à une année d'expérience et en dépit de tout autre règlement pouvant exister, au cours de l'année 1983, aucun avancement d'échelon, ni de progression salariale fondée sur l'expérience ou le rendement n'est accordé à un employé qui y est admissible sauf s'il résulte d'un changement de grade, d'un avancement de classe, d'un reclassement, d'une promotion ou d'une reconnaissance de scolarité additionelle en cours d'emploi.

b) Cet échelon ne peut être rattrapé par la suite.

ARTICLE 10 VERSEMENT DU SALAIRE

10.01 La paie des salariés est versée par chèque à tous les deux jeudis. Si ce jour tombe un jour férié et chômé, la paie est versée au salarié le jour ouvrable qui précède ce jour.

10.02 Les détails suivant apparaissent sur le chèque et/ou le bordereau de chèque de paie de chaque salarié:

- nom de l'employeur;
- nom et prénom du salarié;
- date et période de paie;
- nombre d'heures régulières travaillées;
- nombres d'heures supplémentaires travaillées;
- le taux de salaire;
- gains pour les heures de travail régulières;
- gains pour les heures de travail supplémentaires;
- le total des primes, indemnités ou allocations versées;
- la nature et le montant des déductions prévues à la présente convention ou par les lois;
- le montant net payé;
- les gains et déductions cumulés ;
- le montant du salaire brut.

10.03 L'employeur s'engage à indiquer sur les T-4 et TP-4 le total des cotisations syndicales versées par un salarié au cours d'une année civile.

10.04 Avant de récupérer des montants qui ont été versés en trop à un salarié, l'employeur doit donner par écrit au salarié l'identification et les détails du versement en trop ainsi que l'informer des modalités de remboursement.

ARTICLE 11 TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

11.01 Chaque fois qu'un salarié est requis par l'Employeur de travailler en temps supplémentaire en dehors des heures régulières de sa journée de travail ou de sa semaine régulière de travail mentionnée à l'article 8 des présentes, ce travail supplémentaire est rémunéré au taux de salaire régulier majoré de 50%.

11.02 Si un salarié est rappelé au travail alors qu'il a quitté la propriété de l'Employeur, tel salarié est rémunéré à son taux de salaire régulier majoré de 50% avec une garantie de deux (2) heures à ce taux.

11.03 Toute fraction d'heure de plus de quinze (15) minutes et moins de trente (30) minutes est calculée pour une période d'une demi-heure, et toute fraction d'heure de trente (30) minutes mais moins de soixante (60) minutes, est calculée pour une période d'une heure complète.

11.04 a) Le travail supplémentaire demandé par l'Employeur est réparti équitablement entre les salariés qui veulent en faire, en autant que le salarié soit capable de remplir les exigences normales de la fonction.

b) Dans le but de maintenir les effectifs au complet et dans les cas d'urgence, tel que le défaut d'un salarié de se présenter pour son quart régulier à l'heure prévue, le capitaine ou le chargé des opérations a droit de retenir le salarié non remplacé pour un quart complet.

c) Lorsqu'un salarié travaille pour au moins la moitié d'un quart complet en temps supplémentaire après avoir complété les heures régulières de sa journée de travail mentionnées à l'article 8 des présentes, l'employeur accorde une indemnité de 4 $ en compensation du coût du repas.

ARTICLE 12 JOURS DE FETE CHOMES ET PAYES

12.01 Tout salarié bénéficie d'un jour de fête chômé et payé dans les cas suivants:

- Jour de l'An
- Lendemain du Jour de l'An
- Vendredi saint
- Lundi de Pâques
- 1er mai
- Fête nationale
- Confédération
- Fête du travail
- Action de grâces
- Veille de Noël
- Noël
- Lendemain de Noël
- Veille du Jour de l'An

12.02 Le salarié régulier, selon son choix, peut, qu'il soit cédulé ou non pour travailler un de ces jours, demander de recevoir pour ce jour le salaire équivalent à une journée régulière de travail ou prendre après entente avec l'Employeur, son congé dans les quinze (15) jours précédant ou suivant l'un ou l'autre des jours mentionnés à la clause 12.01.

12.03 Tout salarié régulier qui travaille l'un de ces jours, qu'il soit cédulé ou non, sera rémunéré à son taux de temps supplémentaire.

12.04 Tout salarié régulier a droit au paiement de ces jours de fête chômés et payés à condition qu'il ait travaillé le jour ouvrable précédent et le jour ouvrable suivant

ARTICLE 12 (suite)

la fête, à moins qu'il ne se soit absenté pour une des raisons prévues à la présente entente ou qu'il n'ait été autorisé par l'employeur.

12.05 Dans le cas où un jour chômé et payé survient pendant l'absence d'un salarié en vertu de l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention autre que le congé sans solde prévu à l'article 27, le salarié reçoit alors son plein salaire pour tel jour chômé et payé.

ARTICLE 13 VACANCES ANNUELLES

13.01 La période de service continu donnant droit aux vacances annuelles payées s'établit du premier (1er) mai d'une année au trente (30) avril de l'année suivante.

13.02 a) Le salarié qui a moins de un (1) an de service continu au 30 avril dans une ou des fonctions régulières a droit à un jour et demi ouvrable de vacances payé par mois de service jusqu'à un maximum de dix-huit (18) jours ouvrables par année.

b) Le salarié qui a un (1) an et plus de service continu au 30 avril dans une ou des fonctions régulières a droit à vingt (20) jours ouvrables de vacances payés par année.

c) Le salarié qui a quinze (15) ans et plus de service continu au 30 avril dans une ou des fonctions régulières a droit à un (1) jour ouvrable de vacances payé additionnel pour chaque période de deux (2) ans de service continu au-delà de quinze (15) ans jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances payés par année.

13.03 Le salarié qui quitte le service de l'Employeur a droit au paiement des jours de vacances accumulés à la date de son départ conformément aux clauses précédentes. Au cas de décès du salarié, les sommes accumulées sont remises à ses ayants droit.

13.04 A la demande du salarié, la paie de vacances lui est remise avant son départ pour ses vacances pour le nombre de semaines que le salarié prend.

13.05 Toute absence d'un salarié occasionnée par maladie ou accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail pour l'Employeur alors qu'il vient prendre son travail ou qu'il le quitte,de même qu'une absence autorisée par la présente convention collective ne constitue pas une interruption de service continu pour les fins de calcul des vacances annuelles payées. Cependant, un salarié n'accumule pas de vacances lorsqu'il est en congé de maladie à compter du 91ième jour d'absence dans une année.

13.06 Si un jour de fête chomé et payé coincide avec un des jours d'une période de vacances, ce congé est, au choix du salarié, soit ajouté à ses vacances, soit payé à son taux de salaire régulier ou reporté à une date ultérieure après entente avec l'Employeur.

13.07 Les vacances annuelles doivent être prises dans l'année qui suit celle de leur acquisition et ne peuvent être cumulées d'une année à l'autre.

Cependant, si cela s'avère impossible à cause de maladie ou d'accident, l'employeur remet à un tel salarié avant le 30 avril les sommes dues pour les vacances que le salarié n'a pu prendre avant cette date.

13.08 La période de prise de vacances annuelles s'étend du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.

a) les salariés procèdent au choix des dates de leurs vacances annuelles selon l'ordre d'ancienneté dans leur fonction au moment du choix entre le quinze (15) mars et le trente-et-un (31) mars de chaque année.

b) L'Employeur détermine ensuite la date des vacances annuelles de chaque salarié en tenant compte de la préférence exprimée et de l'ancienneté, appliqués par fonction et selon les besoins du service.

c) Le tableau des vacances est affiché au plus tard le 1er mai de chaque année.

13.09 Aucun salarié ne peut prendre plus de deux (2) semaines consécutives ou non de vacances entre le 1er mai et le 1er octobre, sauf du consentement de l'Employeur et en autant que cela n'aura pas pour effet de réduire ou de déplacer la période de vacances d'un salarié.

13.10 Entre le 1er octobre et le 15 octobre, les salariés procèdent au choix du résidu de leurs vacances. La procédure prévue à la clause 13.08 du présent article s'applique mutatis-mutandis et le tableau des vacances est affiché au plus tard le 1er novembre.

ARTICLE 14 CONGES SOCIAUX

14.01 Le salarié a droit sur demande à l'Employeur à un permis d'absence pour les fins et périodes de temps suivantes:

a) Son Mariage:
Sept (7) jours consécutifs, y compris le jour du mariage.

b) Le mariage de ses père, mère, fils, fille, frère ou soeur:
Le jour du mariage, à condition qu'il y assiste.

c) Le décès de son conjoint:
Sept (7) jours consécutifs dont le jour des funérailles.

d) Le décès de ses père, mère, fils, fille, frère ou soeur:
Trois (3) jours consécutifs, dont le jour des funérailles.

e) Le décès de ses beau-frère, belle-soeur, beau-père, belle-mère, gendre, bru, grand-père, grand-mère, lorsque le défunt demeurait au domicile du salarié:
Trois (3) jours consécutifs, dont le jour des funérailles.

Si le défunt ne demeurait pas au domicile du salarié:
Le jour des funérailles.

f) Lorsqu'il change le lieu de son domicile;
La journée du déménagement; cependant, le salarié n'a pas droit de ce chef à plus d'une journée de congé par année civile.

14.02 Les congés mentionnés au paragraphe précédent ne sont pas payés s'ils coincident avec les jours de congé ou de vacances prévus à la présente entente.

14.03 Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ. Sur demande, le salarié concerné doit fournir la preuve ou l'attestation des faits qu'il invoque.

14.04 Le salarié a droit à une (1) journée d'absence additionnelle si les évènements mentionnés aux alinéas b), d) et e) de la clause 14.01 se produisent à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du lieu de résidence du salarié, et à la condition qu'il assiste à l'évènement.

14.05 a) Le salarié appelé à se présenter comme juré ne doit subir aucune perte de salaire. L'Employeur paiera à un tel salarié le salaire qu'il aurait reçu s'il avait travaillé, moins les honoraires qu'il reçoit pour avoir agi comme juré.

b) Le salarié appelé à se présenter comme témoin devant une Cour civile ou criminelle dans une cause où il n'est pas impliqué personnellement en tant que plaignant ou défendeur, à moins qu'en tant que défendeur il soit poursuivi pour un acte commis dans l'exercice de ses fonctions et relié directement à celle-ci chez l'Employeur, ne doit subir aucune perte de salaire, l'Employeur paiera à tel salarié le salaire qu'il aurait reçu s'il avait travaillé moins les honoraires qu'il a reçus en qualité de témoin.

ARTICLE 15 REGIMES D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE

Il a été convenu entre les parties que les salariés assujettis à la présente font partie pour les fins du regime d'assurance-maladie ci-dessous, du groupe des salariés d'hôpitaux assujettis à la convention collective intervenue entre le Gouvernement et les associés patronaux des Affaires sociales et la Fédération des Affaires Sociales.

15.01 DISPOSITIONS GENERALES

Les salariés assujettis à la convention bénéficient en cas de décès, maladie ou accident des régimes décrits ci-après, à compter de la date indiquée et jusqu'à leur mise à la retraite, qu'il aient ou non terminé leur période de probation.

a) Tout salarié engagé à temps plein ou à 75% ou plus du temps plein dans un emploi permanent: après un mois de service continu.

L'Employeur verse la pleine contribution au régime de base d'assurance-maladie pour ces salariés.

b) Les salariés occupant une fonction à temps partiel qui travaillent plus de 25% mais moins de 75% du plein temps: après trois (3) mois de service continu. L'Employeur verse en ce cas la moitié de la contribution payable au régime de base d'assurance-maladie pour un salarié temps plein, le salarié payant le solde de la contribution de l'Employeur en plus de sa propre contribution.

c) Les salariés temporaires et les salariés travaillant 25% du temps plein ou moins sont exclus totalement, qu'ils soient ou non assujettis à la convention.

Tout nouveau salarié occupant une fonction à temps partiel est considéré comme visé par l'alinéa c) jusqu'à ce qu'il ait accompli trois (3) mois de service continu. Il devient alors visé par l'alinéa a), b) ou c) selon le pourcentage du temps travaillé au cours de ces trois (3) mois jusqu'au 1er janvier ou 1er juillet qui suit immédiatement.

Au 1er janvier et au 1er juillet de chaque année, un salarié occupant une fonction à temps partiel qui a complété 3 mois de service continu devient visé par l'alinéa a), b) ou c) pour les six (6) mois subséquents selon le pourcentage du temps travaillé au cours des six (6) mois précédents.

15.02 Aux fins des présentes on entend par personne à charge le conjoint ou l'enfant à charge d'un salarié tel que défini ci-après:

i) conjoint: celui ou celle qui l'est devenu par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec ou par le fait pour une personne non mariée de résider en permanence depuis plus de trois (3) ans ou depuis au moins un (1) an, si un enfant est issu de leur union avec une personne non mariée de sexe différent, qu'elle représente publiquement comme son conjoint étant précisé que la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'un mariage non légalement contracté.

ii) enfant à charge: un enfant du salarié, de son conjoint ou des deux, non marié et résident ou domicilié au Canada, qui dépend du salarié pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes:

- est âgé de moins de dix-huit (18) ans;
- est âgé de moins de vingt-cinq (25) ans et fréquente à temps complet à titre d'étudiant dûment inscrit une maison d'enseignement reconnue;
- quel que soit son âge, s'il a été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

15.03 DEFINITION D'INVALIDITE

Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie y compris un accident ou une complication d'une grossesse, d'une ligature tubaire, d'une vasectomie ou de cas similaires reliés à la planification familiale nécessitant des soins médicaux et qui rend le salarié totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue et comportant une rémunération similaire qui lui est offert par l'Employeur.

15.04 Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de quinze (15) jours de travail effectif à plein temps ou de disponibilité pour un travail à plein temps, à moins que le salarié n'établisse à la satisfaction de l'Employeur ou de son représentant qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

15.05 Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par le salarié lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des actes criminels, ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

Toutefois, la période d'invalidité résultant d'alcoolisme ou de toxicomanie pendant laquelle le salarié reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réadaptation est reconnue comme période d'invalidité.

15.06 En contrepartie de la contribution de l'Employeur aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par la Commission d'assurance-chômage dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'Employeur.

15.07 Les dispositions relatives aux régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-salaire existant dans la dernière convention collective demeurent en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de la présente convention collective.

Il est de plus précisé que les montants revisés des prestations d'assurance-salaire, prévus à l'alinéa b) de la clause 15.15 s'appliquent d'office au salarié invalide à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective à compter de la période de paie qui suit immédiatement.

REGIME DE BASE D'ASSURANCE-VIE

15.08 À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention:

- Le salarié visé à l'alinéa a) du paragraphe 15.01 bénéficie d'un montant d'assurance-vie de $6 400.

- Le salarié visé à l'alinéa b) du paragraphe 15.01 bénéficie d'un montant d'assurance-vie de $3 200.

L'Employeur défraie à cent pour cent (100%) le coût des montants d'assurance-vie précités.

15.09 Les salariés qui, jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective bénéficiaient, dans le cadre d'un régime collectif auquel l'employeur contribuait, d'une assurance-vie d'un montant plus élevé que celui prévu aux présentes et qui sont demeurés assurés au cours de cette dernière convention collective pour l'excédent de ce montant sur celui prévu par le régime alors en vigueur de même que les retraités qui, à cette date, bénéficiaient d'une telle assurance et qui ont continué d'en bénéficier au cours de cette même période, peuvent le demeurer pourvu que:

a) ils en aient fait la demande à leur Employeur sur la formule prescrite à cette fin, au plus tard le 1er décembre 1976.

b) ils défraient, sur base mensuelle, les premiers 40¢ par $1 000 d'assurance du coût de cette assurance, l'Employeur assumant le solde du coût.

REGIME DE BASE D'ASSURANCE-MALADIE

15.10 A compter du 1er juillet 1979, la contribution de l'Employeur au régime de base d'assurance-maladie quant à tout salarié ne peut excéder le moindre des montants suivants:

a) dans le cas d'un participant assuré pour lui-même et ses personnes à charge: $3.75 par mois.

b) dans le cas d'un participant assuré seul: $1.50 par mois.

c) Le double de la cotisation versée par le participant lui-même pour les prestations prévues par le régime de base.

15.11 Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance-maladie du Québec, les montants de $1.50 et $3.75 seront dimimués du 2/3 du coût mensuel des prestations d'assurance-médicaments incluses dans le régime de base et le solde non requis pour le maintien des autres prestations du régime de base peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la présente convention à titre de contribution patronale aux régimes complémentaires prévus ci-dessus, sous réserve que l'Employeur ne peut être appelé à verser un montant supérieur à celui versé par le participant lui-même.

15.12 Les prestations d'assurance-maladie sont réductibles des prestations payables en vertu de tout autre régime public ou privé, individuel ou collectif.

15.13 La participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire mais un salarié peut, moyennant un préavis écrit à son Employeur, refuser ou cesser de participer au régime d'assurance-maladie, à condition qu'il établisse qu'il est assuré en vertu d'un régime d'assurance-groupe comportant des prestations similaires.

15.14 Un salarié qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible aux conditions suivantes:

a) il doit établir à la satisfaction de l'assureur:

i) qu'antérieurement il était assuré en vertu du présent régime d'assurance-groupe ou de tout régime accordant une protection similaire;

ii) qu'il est devenu impossible qu'il continue à être assuré;

iii) qu'il présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance.

b) subordonnément à l'alinéa a) précédent, l'assurance prend effet le premier jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur.

c) dans le cas d'une personne qui, antérieurement à sa demande, n'était pas assurée en vertu du présent régime d'assurance-groupe, l'assureur n'est pas responsable du paiement de prestations qui pourraient être payables par l'assureur précédent en vertu d'une clause de prolongation ou de conversion ou autrement.

ASSURANCE-SALAIRE

15.15 Subordonnément aux dispositions des présentes, un salarié a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail:

a) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables, au paiement d'une prestation équivalente au salaire qu'il recevrait s'il était au travail.

Cependant, si un salarié doit s'absenter de son travail pour une cause de maladie, sans avoir à son crédit un nombre de jours suffisants pour couvrir les cinq (5) premiers jours ouvrables d'absence, il peut utiliser par anticipation les jours qu'il accumulera jusqu'au 30 novembre de l'année en cours. Toutefois, en cas de départ avant la fin de l'année, il doit rembourser l'employeur au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie, les jours de congés-maladie pris par anticipation et non encore acquis.

b) A compter de la sixième (6è) journée ouvrable et jusqu'à concurrence de cent quatre (104) semaines au paiement d'une prestation d'un montant égal à 80 % du salaire.

Le salaire du salarié aux fins de calcul de la prestation est le taux de salaire de l'échelle applicable au salarié qu'il recevrait s'il était au travail. Cependant un salarié ne peut bénéficier que d'un seul avancement d'échelon au cours d'une même invalidité, si ce dernier était prévu dans les six (6) mois suivant le début de son invalidité.

Pour les salariés autres que les temps plein réguliers le montant est réduit au prorata sur la base du temps travaillé au cours du mois précédent par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps plein.

15.16 Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence le cas échéant, le salarié invalide continue de participer au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics RREGOP et de bénéficier des régimes d'assurance. Toutefois, il doit verser les cotisations requises sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa a) du paragraphe 15.15 il bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite (RREGOP) sans perdre de droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite (RREGOP) et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation. Sous réserve des dispositions de la convention collective le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant au prestataire le statut de salarié ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de maladie.

15.17 A) Les prestations sont réduites du montant initial de toutes les prestations d'invalidité de base payables en vertu de la loi de la Régie d'assurance-automobile du Québec,

du Régime de rentes du Québec, de la Loi des accidents du Travail et du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

B) Dans le cas particulier où l'invalidité résulte d'une cause donnant droit à des prestations versées en vertu du Régime d'assurance-automobile du Québec (RAAQ), les dispositions suivantes s'appliquent:

i) pour la période visée par l'alinéa a) de la clause 15.15, si le salarié a des congés-maladie en réserve, l'Employeur verse au salarié la différence entre son salaire net, tel que défini ci-après et la prestation versée par la RAAQ; durant cette période, la réserve de congés-maladie est réduite proportionnellement au montant ainsi payé.

aux fins de l'application de la présente clause, le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial et des cotisations au RRQ au régime d'assurance-chômage et au Régime de retraite.

ii) pour la période visée par l'alinéa b) de la clause 15.15, le salarié reçoit la différence entre les prestations mentionnées à ces alinéas, s'il en est, et celles versées par la RAAQ.

pour recevoir les prestations prévues à la présente clause, le cas échéant, un salarié doit informer l'employeur du montant de la prestation hebdomadaire payable par la RAAQ.

15.18 Le paiement de la prestation cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel le salarié atteint l'âge de la retraite obligatoire ou avec la date effective de sa retraite, si antérieure. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison de 1/5 du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

15.19 Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

15.20 Le versement des prestations payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance-salaire est effectué directement par l'Employeur mais subordonnément à la présentation par le salarié des pièces justificatives raisonnablement exigibles.

15.21 Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non et qu'un contrat d'assurance soit souscrit ou non aux fins de garantir le risque, l'Employeur, ou bien l'assureur ou l'organisme gouvernemental choisi par la partie patronale comme représentant de l'Employeur à cette fin peut vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

15.22 De façon à permettre cette vérification, le salarié doit aviser son Employeur sans délai lorsqu'il ne peut se présenter au travail en raison de maladie et soumettre promptement les pièces justificatives requises visées au paragraphe 15.20 l'Employeur ou son représentant peut exiger une déclaration du salarié ou de son médecin traitant sauf

dans le cas où, en raison des circonstances, aucun médecin n'a été consulté; il peut également faire examiner le salarié relativement à toute absence, le coût de l'examen n'étant pas à la charge du salarié.

15.23 La vérification peut être faite sur base d'échantillonnage de même qu'au besoin lorsque compte tenu de l'accumulation des absences l'Employeur le juge à propos. Advenant que le salarié ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie du salarié, l'Employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

15.24 Si en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures le salarié n'a pu aviser l'Employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises il doit le faire dès que possible.

15.25 S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, le salarié peut en appeler de la décision selon la procédure de grief.

15.26 Les jours de maladie au crédit d'un salarié à la date d'entrée en en vigueur de la convention demeurent à son crédit et peuvent être utilisés, au taux de salaire régulier au moment de l'utilisation, de la façon prévue ci-après:

a) combler le délai de carence de cinq (5) jours ouvrables lorsque le salarié a épuisé au cours d'une année ses 9.6 jours de congé-maladie prévus à la clause 15.27.

b) aux fins de pré-retraite.

* c) utilisation pour rachat d'année de service non cotisées au RREGOP (section IX de la loi)

(sous réserve d'un amendement à la loi du RREGOP)

d) combler la différence entre le salaire net du salarié et la prestation d'assurance salaire prévue à l'alinéa b) de la clause 15.15. Durant cette période, la réserve de congés-maladie est réduite proportionnellement au montant ainsi payé.

La même règle s'applique à l'expiration des 104 semaines de prestation d'assurance-salaire. Aux fins de l'application de la présente clause, le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial, des cotisations au R.R.Q., aux régimes d'assurance chômage et du régime de retraite.

e) Au départ du salarié, les jours de congés-maladie monnayables accumulés lui sont payés jour par jour jusqu'à concurrence de soixante (60) jours ouvrables. L'excédent des soixante (60) jours ouvrables de congés-maladie accumulés lui sont payés à raison d'une demi-journée ouvrable accumulé jusqu'à concurrence de trente (30) jours ouvrables. Le maximum de jours monnayables au départ ne peut excéder en aucun cas quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables.

* Dans ce cas, la banque de congés-maladie est utilisable au complet, de la façon suivante:

- d'abord les soixante (60) premiers jours à leur pleine valeur; et
- ensuite l'excédent de soixante (60) jours, sans limite, à la moitié de leur valeur.

15.27 A la fin de chaque mois de service rémunéré, on crédite au salarié 0,80 jour ouvrable de congé-maladie. Aux fins du présent paragraphe, toute absence autorisée de plus de trente (30) jours interrompt l'accumulation des congés-maladie; toute absence autorisée de trente (30) jours ou moins n'interrompt pas cette accumulation.

15.28 Le salarié qui n'a pas utilisé au complet les jours de congés-maladie, auxquels il a droit, selon la clause 15.27, reçoit au plus tard le 15 décembre de chaque année, le paiement des jours ainsi accumulés et non utilisés au 30 novembre de chaque année.

15.29 Les périodes d'invalidité en cours à la date d'entrée en vigueur de la convention ne sont pas interrompues.

15.30 Le salarié régulier occupant une fonction à temps partiel, au lieu d'accumuler des jours de congés-maladie comme prévu au paragraphe 15.27 reçoit à chaque paye, 4.0% de son salaire s'il est visé par les alinéas a) et b) du paragraphe 15.01 et 6% s'il est visé par l'alinéa c).

Un salarié visé aux alinéas a) ou b) du paragraphe 15.01 bénéficie des autres dispositions du régime d'assurance-salaire sauf que la prestation devient payable quant à chaque période d'invalidité seulement après sept (7) jours de calendrier d'absence du travail pour cause d'invalidité à compter du premier jour auquel le salarié était requis de se présenter au travail.

15.31 Dans le cas d'une incapacité totale donnant droit à des indemnités versées en vertu de la loi sur la santé et la sécurité au travail, les dispositions suivantes s'appliquent:

a) Le salarié reçoit de l'Employeur, tant qu'il est admissible à des indemnités, une prestation égale à 100% du salaire net.

Aux fins de l'application de la présente clause, le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial, des cotisations au R.R.Q., au régime d'assurance-chômage et au régime de retraite.

b) Les prestations versées par la Commission des accidents du Travail pour la même période sont acquises à l'Employeur.

Le salarié doit signer les formules requises pour permettre un tel remboursement à l'Employeur.

c) La caisse de congés-maladie du salarié n'est pas affectée par une telle absence et le salarié est considéré comme recevant des prestations d'assurance-salaire.

REGIME DE RETRAITE

15.32 Les employés sont assujettis au régime de retraite des employés du Gouvernement et des organismes publics (chapitre 12 des lois de 1973, sanctionné le 22 décembre 1973) -RREGOP

ARTICLE 16: DROITS PARENTAUX

Section I - Dispositions générales

.01 Les indemnités du congé de maternité prévues à la Section II sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-chômage ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-chômage ne prévoit rien.

.02 Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également salarié du secteur public et parapublic.

.03 L'employeur ne rembourse pas à la salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par la Commission d'emploi et d'immigration du Canada (C.E.I.C.) en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu de la salariée excède une fois et demie le maximum assurable.

.04 Le présent article ne peut avoir pour effet de conférer au salarié un avantage, monétaire ou non-monétaire, dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

Section II - Congé de maternité

.05 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de .08 doivent être consécutives.

La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité.

.06 La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

.07 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement.

.08 Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement, et que

son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail.

La salariée dont l'enfant est hospitalisé dans les quinze jours de sa naissance a également ce droit.

Le congé ne peut être suspendu qu'une fois. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

.09 Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la salariée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

Cas admissibles à l'assurance-chômage

16.10 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service (*1) avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestation en vertu du régime d'assurance-chômage, est déclarée éligible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de .13.

a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à 93% (*2) de son traitement hebdomadaire de base (*3).

*1 La salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité et comporte une prestation ou une rémunération.

*2 93%: ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations au régime de retraite et d'assurance-chômage, laquelle équivaut en moyenne à 7% de son traitement.

*3 On entend par "traitement de base" le traitement régulier du salarié incluant le supplément régulier de traitement pour une semaine de travail régulièrement majorée ainsi que des primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

b) pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire égale à la différence entre 93% de son traitement hebdomadaire de base et la prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit ou pourrait recevoir;

Cette indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-chômage qu'une salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-chômage.

De plus, si la C.E.I.C. réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-chômage auquel la salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-chômage avant son congé de maternité, la salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par le C.E.I.C., l'indemnité complémentaire prévue par le premier alinéa du présent paragraphe b) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-chômage.

c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe b), une indemnité égale à 93% de son traitement hebdomadaire de base, et ce jusqu'à la fin de la vingtième semaine du congé de maternité.

.10A Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu de la clause .08, l'employeur verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalue d'une telle suspension.

.10B L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la salariée en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance-chômage attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, l'employeur effectue cette compensation si la salariée démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si la salariée démontre qu'une partie seulement de ce traitement est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

L'employeur qui verse le traitement habituel prévu par l'alinéa précédent doit, à la demande de la salariée, lui produire cette lettre.

Le total des montant reçus par la salariée durant son congé de maternité, en prestations d'assurance-chômage, indemnité et traitement ne peut cependant excéder 93% du traitement de base versé par son employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

Cas non admissibles à l'assurance-chômage

.11 La salariée exclue du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité. Toutefois:

La salariée à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a également droit à une indemnité égale à 93% de son traitement hebdomadaire de base et ce, durant dix (10) semaines, si elle n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un ou l'autre des deux motifs suivants:

i) elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la 50e et la 30e semaine précédant celle prévue de son accouchement; ou

ii) elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence prévue par le régime d'assurance-chômage.

La salariée à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 95% de son traitement hebdomadaire de base et ce, durant dix (10) semaines, si elle n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un ou l'autre des trois motifs suivants:

i) elle n'a pas contribué au régime d'assurance-chômage; ou

ii) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la 50e et la 30e semaine précédant celle prévue de son accouchement; ou

iii) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence.

Si la salariée à temps partiel est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, le pourcentage d'indemnité est fixé à 93%.

.12 Dans les cas prévus par les clauses .10 et .11:

a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée.

b) L'indemnité due pour les deux premières semaines est versée par l'employeur dans les deux semaines du début du congé. A moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée éligible à l'assurance-

chômage, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-chômage. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par la C.E.I.C. à l'employeur au moyen d'un relevé mécanographique.

c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic: Fonction publique, Education, Affaires sociales ainsi que les organismes suivants:

- La Commission des droits de la personne
- Les Commissions de formation professionnelle
- La Commission des services juridiques
- Les Conseils de la santé et des services sociaux de la région de Québec et de la région de Trois-Rivières
- Les Corporations d'aide juridique
- L'Office de la construction du Québec
- L'Office franco-québécois pour la jeunesse
- La Régie des installations olympiques
- La Société des loteries et courses du Québec
- La Société des traversiers du Québec

d) Le traitement hebdomadaire de base de la salariée à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des cinq derniers mois précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, la salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement régulier, il est entendu que pour les fins du calcul de son traitement de base durant son congé de maternité, on réfère au traitement de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Si la période des cinq derniers mois précédant le congé de maternité de la salariée à temps partiel comprend le premier janvier, le calcul du traitement hebdomadaire de base est fait à partir du taux de traitement en vigueur à ce premier janvier. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend le premier janvier, le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

.13 L'allocation de congé de maternité* versée par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon la clause .10.

---

* Il s'agit de l'allocation actuellement établie à 240,00$.

16 .14 Durant ce congé de maternité et les extensions prévues à la clause .15 de la présente section, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

. assurance-vie
. assurance-maladie, à condition qu'elle verse sa quote-part;
. accumulation de vacances
. accumulation de congés de maladie;
. accumulation de l'ancienneté;
. accumulation de l'expérience;
. accumulation du service continu aux fins de la sécurité d'emploi*.

La salariée peut reporter au maximum quatre semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit son employeur de la date du report.

.15 Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

La salariée peut en outre bénéficier d'une extension du congé de maternité de six (6) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

Durant ces extensions, la salariée ne reçoit ni indemnité ni traitement.

.16 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

.17 L'employeur doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La salariée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause .30.

---

* Les parties sectorielles remplacent, lorsque cela est requis à des fins de concordance, l'expression "accumulation du service continu aux fins de la sécurité d'emploi" par une expression équivalente.

La salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

.18 Au retour du congé de maternité, la salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

Section III - Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement

Affectation provisoire et congé spécial

.19 La salariée, y compris celle qui travaille sur écran cathodique, 1) peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même titre d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions des conventions collectives applicables, d'un autre titre d'emploi, dans les cas suivants:

a) Elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;

b) Ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite.

2) La salariée doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

3) La salariée ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

4) Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. A moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la salariée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement.

5) Durant le congé spécial prévu par la présente clause, la salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

g) La salariée qui travaille sur écran cathodique peut demander d'être réaffectée sans perte de traitement, pour la durée de sa grossesse, à des tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir*. Si la réaffectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, la salariée obtient un congé spécial qui dure jusqu'à ce que la réaffectation soit faite ou jusqu'à la date de l'accouchement. La salariée qui prend les moyens nécessaires pour rencontrer les exigences de la Loi sur la santé et la sécurité du travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte et qui ne peut avoir droit à l'indemnité qui y est prévue, reçoit de son employeur, durant ce congé spécial, une indemnité équivalente. Le présent alinéa cesse d'être en vigueur 90 jours après la publication de l'étude en cours de l'Institut de recherche sur la santé et la sécurité du travail portant sur les conséquences observées pour le foetus et la mère de l'exposition aux écrans cathodiques.

Autres congés spéciaux

.19A La salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants:

a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;

b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue d'accouchement;

c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

.20 Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus par la clause .14, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause

* Les parties sectorielles établissent les priorités d'assignation de cette salariée par rapport aux autres salariés.

.18 de la section II. La salariée visée à la clause .19A peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire.

Section IV - Autres congés parentaux

Congé de paternité

16 .21 Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le 7e jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Congés pour adoption et congé sans traitement en vue d'une adoption

.22 La salariée ou le salarié qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant conformément au régime d'adoption.

.23 Le salarié ou la salariée qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé pour adoption de dix (10) semaines a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

.24 Pour chaque semaine du congé prévu à la clause .22, le salarié ou la salariée reçoit une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, versée à intervalle de deux (2) semaines, ou à intervalle d'une (1) semaine si le régime de paiement des salaires applicable est à la semaine.

.25 Le salarié ou la salariée bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant.

Le salarié ou la salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'employeur, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.

.26 Le congé pour adoption prévu à la clause .22 peut prendre effet à la date du début du congé sans traitement en vue d'une adoption, si la durée de ce dernier est de dix (10) semaines et si le salarié ou la salariée en décide ainsi après l'ordonnance de placement.

Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption, le salarié ou la salariée bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an octroyé après sept (7) ans de service.

Lorsque le congé pour adoption prend effet à la date du début du congé sans traitement, le salarié ou la salariée bénéficie exclusivement des avantages prévus pour le congé pour adoption.

Congé sans traitement et congé partiel sans traitement

16 .27 Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la salariée en prolongation de son congé de maternité, au salarié en prolongation de son congé de paternité et à l'un ou à l'autre en prolongation de son congé pour adoption de dix (10) semaines.

Le salarié ou la salariée à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement établi sur une période maximale de deux (2) ans.

Le salarié ou la salariée qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement ou partiel sans traitement peut, pour la portion du congé dont son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en suivant les formalités et conditions prévues.

.28 Au cours du congé sans traitement ou du congé partiel sans traitement, le salarié ou la salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables en en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

.29 Le salarié ou la salariée peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans traitement ou partiel sans traitement pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de paternité, son congé de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.

.29A Au retour de ce congé sans traitement ou partiellement sans traitement, le salarié ou la salariée a droit à un poste qui lui est attribué en vertu des dispositions de la convention collective 1979-1982.

.29B Les modalités du congé partiel sans traitement sont négociées sectoriellement, sous réserve des clauses .27, .28, .29 et .29A.

Dispositions diverses

.30 Les congés visés à la clause .22, au premier alinéa de la clause .25 et au premier alinéa de la clause .27 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

Le congé partiel sans traitement est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins six (6) mois à l'avance.

Dans le cas du congé sans traitement ou partiel sans traitement, la demande doit préciser la date du retour au travail.

.31 L'employeur doit faire parvenir à l'employé, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

L'employé à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause .30.

L'employé qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'employé qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

.32 L'employé à qui l'employeur a fait parvenir quatre semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement doit donner un préavis de son retour au moins deux semaines avant l'expiration dudit congé. A défaut de quoi il est considéré comme ayant démissionné.

L'employé qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

.33 L'employé qui prend congé pour adoption prévu par la clause .22 de la présente section bénéficie des avantages prévus par la clause .14, en autant qu'il y ait normalement droit, et par la clause .18 de la section II.

.34 Les avantages supérieurs prévus dans la dernière convention collective sont reconduits pour la durée de la présente convention.*

Toutefois, l'alinéa qui précède ne s'applique pas dans le cas de la clause .04, de la clause .10 et de la clause .10B.

.35 La salariée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la présente convention reçoit cette prime durant son congé de maternité prévu à la section II.

Malgré ce qui précède, le total des montants reçus par la salariée, en prestations d'assurance-chômage, indemnité et primes, ne peut excéder 95% de la somme constituée par son traitement de base et la prime pour disparités régionales.

Le bénéficiaire du congé pour adoption prévu à la clause .22 a droit à 100% de la prime pour disparités régionales durant son congé pour adoption.

---

* Ces avantages doivent être précisés.

ARTICLE 17 SANTE-SECURITE AU TRAVAIL

17.01 L'Employeur doit utiliser les moyens nécessaires pour protéger la santé, le bien-être et la sécurité des salariés. L'Employeur et le syndicat doivent collaborer à l'établissement et au maintien de conditions et de méthodes de travail assurant la sécurité, la santé et le bien-être des salariés.

17.02 Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la loi sur la santé-sécurité au travail, l'Employeur s'engage à mettre sur pied un comité paritaire dans chaque Traverse aux fins de voir à l'application de la dite loi.

Ce comité est composé de trois (3) représentants de l'Employeur et de trois (3) représentants des syndicats accrédités dans chaque Traverse (y compris la Guilde).

Le syndicat accrédité aux fins de négocier la présente convention peut désigner un représentant à ce comité.

17.03 D'ici l'entrée en vigueur de la loi, le comité prévu à 17.02 a pour mandat de chercher à convenir des modalités sur les sujets suivants: inspection des lieux et des conditions de sécurité au travail, identification des situations potentiellement dangereuses, cueillette de renseignements relatifs aux accidents de travail, réception et étude des plaintes relatives à la sécurité et à la santé, recommandation de toutes mesures utiles à la correction de situations dangereuses.

L'une ou l'autre des parties peut, sur avis écrit de sept (7) jours, convoquer le comité.

17.04 Le comité ci-avant mentionné est consultatif.

ARTICLE 18 ACCIDENTS DE TRAVAIL.

18.01 Dans les cas d'accident subi ou de maladie contractée à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions, le salarié reçoit de l'Employeur, tant qu'il est admissible à des indemnités, une prestation égale à 100% du salaire net jusqu'à son rétablissement complet. L'Employeur peut faire examiner à ses frais, le salarié malade par un médecin de son choix. Le médecin décide si l'absence est motivée et il détermine la date à laquelle le malade peut reprendre le travail.

18.02 Le salarié a droit également de se faire représenter par son médecin. Si son médecin et celui de l'Employeur diffèrent d'opinion, l'Employeur et le salarié ou l'un ou l'autre peuvent demander à la Commission des Accidents du Travail de statuer définitivement sur le cas.

18.03 L'accidenté ou le malade a, si possible, le choix de l'hôpital. Dans le cas où il ne peut exprimer son désir avant d'être transporté à l'hôpital, il accepte l'hôpital choisi par l'Employeur.

18.04 En autant que la chose est possible, l'accidenté doit faire rapport sur le champ à son supérieur immédiat ou en l'absence de son supérieur à un confrère de travail, lequel devra faire rapport le plus tôt possible au responsable des relations de travail de l'Employeur ou son représentant.

18.05 Tous les frais inhérents à une maladie ou un accident de travail, admissibles par la Commission des Accidents du travail, sont à la charge de l'Employeur.

18.06 Les services de premiers soins sont, en cas de maladie ou d'accident survenu durant les heures de travail, à la disposition des salariés afin de leur prodiguer les premiers soins et leur fournir les médicaments nécessaires.

18.07 Le salarié blessé a droit en tout temps, au service d'un médecin. A défaut ou dans le cas de retard, le salarié blessé est transporté immédiatement à l'hôpital aux frais de l'Employeur, et ce, sans perte de traitement pour la journée de l'accident.

18.08 Les déboursés occasionnés à l'Employeur, ainsi que la journée de l'accident, prévus à la clause 18.07 n'affectent pas la caisse de congés-maladie accumulés au crédit du salarié.

ARTICLE 19 ANCIENNETE

19.01 Pour les fins d'application de la présente convention collective, le concept d'ancienneté a été défini à la clause 4.01, paragraphe b). L'ancienneté de tout salarié en période de probation devient rétroactive à sa date d'engagement s'il est confirmé à l'emploi.

19.02 L'ancienneté et l'emploi se perdent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

a) départ volontaire;
b) congédiement pour cause;

c) absence sans donner d'avis ou d'excuse valable pour une période excédant trois (3) jours ouvrables consécutifs;

d) refus ou négligence sans excuse valable de reprendre le travail dans les trois (3) jours qui suivent un rappel au travail par l'Employeur;

e) absence pour maladie ou accident autre que pour maladie industrielle ou accident de travail excédant vingt-quatre (24) mois de calendrier.

19.03 a) Pour les fins d'application du présent article, les absences prévues par la convention collective ou autrement autorisées par l'Employeur ne constituent pas une interruption du service continu.

b) Le remplacement dans une autre unité de négociation ne constitue pas une interruption du service continu.

19.04 L'ancienneté de chaque salarié visé par les présentes apparaît en annexe "C".

19.05 L'Employeur avisera par écrit le syndicat de tout départ volontaire et de tout engagement de salariés régis par la présente convention collective.

ARTICLE 20 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

20.01 Promotions, mutations et rétrogradations;

Toute fonction devenue vacante et non abolie ou toute fonction nouvellement créée par l'Employeur doit être annoncée par voie d'affichage aux endroits habituels dans les dix (10)

jours de calendrier suivant le fait que la fonction est devenue vacante ou qu'elle a été nouvellement créée. La durée de l'affichage sera de quinze (15) jours consécutifs de calendrier.

Copie de l'affichage est transmise au Syndicat et aux salariés en mise-à-pied et à ceux absents pour une période prévisible de plus de quinze (15) jours pour maladie, accidents de travail, assurance-salaire ou vacances annuelles.

20.02 Tout salarié intéressé à la promotion, à la mutation ou à la rétrogradation doit faire application par écrit à l'Employeur pendant la période de l'affichage. Le salarié doit transmettre copie de son application au syndicat.

20.03 A) Une fois la période de quinze (15) jours prévue à la clause 20.01 expirée, la fonction vacante doit être accordée dans les dix (10) jours de calendrier suivant si un ou des salariés ont postulé la fonction. A défaut de postulant, l'Employeur pourra recruter la main-d'oeuvre à l'extérieur.

B) Pendant les délais prévus aux clauses 20.01, 20.02 et 20.03, l'Employeur peut désigner temporairement un salarié régulier pour remplir la fonction vacante ou nouvellement créée, mais dans un tel cas, il doit aviser le salarié régulier qu'il remplit temporairement cette fonction.

C) Chaque fois qu'une promotion, une mutation ou une rétrogradation est accordée en vertu du présent article, l'Employeur avise le syndicat par écrit.

20.04 La fonction est accordée au candidat déclaré apte selon les exigences normales de la fonction et ayant le plus d'ancienneté.

20.05 Le candidat auquel la fonction est attribuée a droit à une période d'essai d'une durée maximum de quatorze (14) jours de calendrier. Au terme de cette période d'essai, le salarié est confirmé dans cette fonction par l'Employeur ou réintègre son ancienne fonction, sans préjudice à ses droits acquis par rapport à l'ancienne fonction.

20.06 Les dispositions qui précèdent n'empêchent en aucune façon un salarié de postuler une fonction qui pourrait constituer pour lui une rétrogradation.

ARTICLE 21 MISE-A-PIED

21.01 Dans les cas de mise-à-pied, l'ancienneté de chaque salarié dans une fonction détermine celui que la mise-à-pied doit affecter.

a) Si l'Employeur doit procéder à une mise-à-pied dans une fonction, le salarié qui occupe cette fonction et dont l'ancienneté est moindre en est affecté le premier.

b) Le salarié mis à pied dans sa fonction peut exercer son droit d'ancienneté et exiger d'être replacé dans une autre fonction aux dépens du salarié dont l'ancienneté est moindre dans cette fonction, à moins que le salarié mis à pied ne soit pas apte et capable de remplir les exigences normales de la fonction.

c) Le salarié déplacé en vertu de l'alinéa précédent peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite plus haut, pourvu qu'il y ait un salarié dans une autre fonction qui a moins d'ancienneté.

d) Le salarié affecté à une autre fonction régie par la présente convention en vertu du paragraphe 1, alinéa a), b) et c) de la présente clause, transporte à sa nouvelle fonction l'ancienneté acquise au service de l'Employeur.

e) Le salarié régulier susceptible d'une mise-à-pied doit recevoir un avis préalable de sept (7) jours de calendrier.

f) Le salarié régulier mis à pied doit informer l'Employeur dans les sept (7) jours de calendrier suivant la date de réception de l'avis de mise à pied de son intention d'exercer son droit d'ancienneté en la manière décrite aux alinéas b) et c).

21.02 Le rappel au travail d'un salarié mis à pied se fait dans l'ordre inverse des mises-à-pied, à moins qu'il ne soit pas apte et capable de remplir les exigences normales de la fonction.

ARTICLE 22 SÉCURITÉ D'EMPLOI

22.01 Tout salarié qui, lors d'une mise à pied, compte cinq années de service continu avec la Société bénéficie de la sécurité totale d'emploi et voit son nom placé en priorité, selon l'ordre d'ancienneté, sur la liste de rappel et a l'obligation d'accepter le rappel suivant la procédure prévue à l'annexe A.

22.02 Dans le cas de mise à pied, tel salarié est mis en disponibilité auprès des Centres de main d'oeuvre du Québec et du Canada et auprès de la Société des traversiers du Québec. Si une offre d'emploi provient de la Société, celle-ci doit comporter une indemnité raisonnable pour compenser les frais de déménagement du salarié visé et une indemnité de relocalisation équivalente à 8 semaines de salaire, le cas échéant.

22.03 Un salarié en disponibilité suivant 22.02 reçoit, tant qu'il rencontrera les exigences des Centres de main-d'oeuvre, une prestation équivalente au traitement régulier qu'il recevait au moment de sa mise à pied moins toute autre rémunération qui lui est versée.

22.04 Si le salarié mis à pied démissionne ou s'il abandonne volontairement son emploi dans les sept (7) jours de sa mise à pied effective, il a droit à une indemnité équivalente à seize (16) semaines de salaire, auquel cas la clause 22.03 cesse de s'appliquer.

22.05 Tout salarié qui, lors d'une mise à pied, compte deux années de service continu avec la Société, mais moins de cinq années tel qu'établi à la clause 22.01, est mis en disponibilité conformément à la clause 22.02 du présent article sans bénéficier des indemnités de déménagement et de relocalisation et voit son nom placé sur la liste de rappel selon l'ordre d'ancienneté et a l'obligation d'accepter le rappel suivant la procédure prévue à l'annexe A.

22.06 Tout salarié visé à la clause 22.05 reçoit, tant qu'il rencontre les exigences des Centres de main d'oeuvre, sans toutefois excéder une durée totale de vingt-six (26) semaines à compter de la date de sa mise à pied, une prestation équivalente au traitement régulier qu'il recevait au moment de sa mise à pied moins toute autre rémunération qui lui est versée.

22.07 Les prestations prévues au présent article sont versées au même rythme que celui prévu à l'article 10 de la présente convention.

ARTICLE 23 VÊTEMENTS

23.01 L'employeur fournira gratuitement aux salariés réguliers régis par la présente convention collective les uniformes appropriés dont il exige le port selon la fonction du salarié concerné.

Les salariés devront faire prendre leurs mesures lorsqu'il y a lieu dans les trente (30) jours suivant avis à cet effet par l'employeur, ledit avis devant être émis avant le 31 décembre de chaque année et tout salarié ayant respecté cette exigence se verra remettre son uniforme au plus tard le 21 juin de l'année suivante.

23.02 L'employeur convient de fournir des uniformes de bonne qualité ne nécessitant pas de soins d'entretien trop difficiles.

23.03 La liste des uniformes à être fournis se retrouve en annexe "E".

23.04 Si dans l'exercice de ses fonctions un salarié détériore ou déchire quelque partie de son uniforme ou vêtement, l'employeur s'engage à le faire réparer à ses frais.

23.05 Le nettoyage et l'entretien des articles de vêtements seront aux frais du salarié.

ARTICLE 24 MESURES DISCIPLINAIRES

24.01 A) Toute mesure disciplinaire, à savoir réprimande écrite, suspension ou congédiement, doit être confirmée par écrit au salarié concerné et une copie de telle mesure disciplinaire doit être transmise au syndicat.

B) L'avis de mesure disciplinaire ci-haut mentionné doit contenir:

- la date;
- l'endroit;
- et indiquer la nature de l'infraction reprochée au salarié.

C) Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à un salarié après soixante (60) jours de l'incident qui en est la cause ou de la connaissance que l'employeur en a eu, sauf en cas de récidive.

24.02 Tout salarié accompagné d'un représentant syndical a le droit en tout temps, durant les heures normales de bureau après avoir pris rendez-vous avec le responsable des relations de travail de l'employeur ou son représentant local, de consulter son dossier officiel. Tel rendez-vous sera accordé dans les quarante-huit (48) heures de la demande, autant que possible.

Le dossier officiel comprend la formule de demande d'emploi du salarié, la formule d'embauchage, toute autorisation de déduction, les rapports disciplinaires, les promotion, mutation et rétrogradation.

24.03 Aucune offense commise par un salarié ne peut lui être opposée davant un tribunal d'arbitrage après douze (12) mois complets de sa commission sauf en cas de récidive.

24.04 Toute mesure disciplinaire y compris le congédiement peut faire l'objet d'un grief et être soumis à l'arbitrage s'il y a lieu.

24.05 En matière disciplinaire, le tribunal d'arbitrage peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

24.06 Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par voie de grief, l'employeur ne peut remettre au salarié les bénéfices auxquels il a droit tant et aussi longtemps que le grief n'a pas été réglé. Toutefois, aucun intérêt n'est payable par l'employeur sur ces sommes.

24.07 Aucune plainte ou rapport anonyme ne peut être porté au dossier d'un salarié ou invoqué contre lui.

24.08 Toute suspension devra être donnée en jours consécutifs de travail.

24.09 Une suspension n'interrompt pas le service continu d'un salarié.

24.10 Dans les cas de matières prévues au présent article, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

ARTICLE 25 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

25.01 Les parties désirent régler équitablement et dans le plus bref délai possible tout grief pouvant survenir au sujet de la présente convention collective. Par conséquent, l'employeur et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante:

25.02 PREMIÈRE ÉTAPE:

a) Le salarié accompagné d'un représentant syndical soumet le grief, par écrit, au responsable des relations de travail de l'employeur ou à son représentant désigné, dans les trente (30) jours suivant les faits qui ont donné naissance au grief ou de la prise de connaissance de ces faits, sur une formule numérotée et prévue à cette fin.

b) À la demande du syndicat, le responsable des relations de travail de l'employeur ou son représentant doit rencontrer le représentant du syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception du grief pour tenter de le régler , dans la mesure où une telle rencontre est demandée par le syndicat dans les cinq jours du dépot du grief.

c) Le responsables des relations de travail ou son représentant devra donner sa réponse dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'expiration des délais prévus à 25.02 b).

25.03 Le syndicat peut faire et soumettre un grief au nom d'un salarié, d'un groupe de salariés ou de l'ensemble des salariés. Dans un tel cas, le syndicat doit se conformer à la procédure prévue au présent article 25.

25.04 Le salarié qui quitte le service de la Société, conserve un droit de grief sur les sommes qui pourraient lui être dues par application de la présente convention collective. Toutefois, le salarié visé par la présente clause doit soumettre ce grief dans les 30 jours de la date à laquelle il quitte le service de la Société.

25.05 Tous les délais prévus dans le présent article sont de rigueur, mais peuvent être prolongés du consentement écrit des parties.

ARTICLE 26 ARBITRAGE

26.01 a) Le syndicat qui désire soumettre un grief à l'arbitrage doit donner un avis écrit à cet effet à l'employeur, dans les quarante-cinq (45) jours de la date de réception de la réponse de l'employeur prévue au paragraphe 25.02 c) de la présente convention, et le syndicat doit indiquer s'il désire que le grief soit entendu selon la procédure régulière ou accélérée.

b) À défaut d'indications du syndicat quant à la procédure d'arbitrage, le grief suit la procédure régulière.

26.02 Tout grief soumis à l'arbitrage est décidé par un arbitre unique choisi par les parties. À défaut d'entente entre les parties sur le choix de l'arbitre, le ministre du Travail, de la main-d'oeuvre et de la sécurité du revenu désignera l'arbitre.

26.03 La sentence de l'arbitre doit être motivée.

26.04 L'arbitre ne peut, par sa décision sur l'adjucation d'un grief, soustraire ou ajouter aux clauses de la présente convention ni les modifier.

26.05 S'il est décidé qu'un grief à incidence monétaire est bien fondé et que les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, un simple avis adressé à l'arbitre est suffisant pour le ressaisir du dossier.

26.06 Dans tous les cas, la sentence arbitrale sera finale et exécutoire et liera les parties concernées.

26.07 Les dépenses, honoraires et frais de l'arbitre seront défrayés par la partie à cette convention qui aura été déclarée en défaut par la décision de l'arbitre dans la cause en litige. Cependant, si la sentence arbitrale démontre qu'aucune des parties n'est entièrement dans son droit, l'arbitre déterminera le partage des dépenses, honoraires et frais entre elles proportionnellement à leur responsabilité respective.

26.08 Tous les délais prévus dans le présent article sont de rigueur, mais peuvent être prolongés du consentement écrit des parties.

ARTICLE 27 CONGÉ SANS SOLDE

27.01 L'Employeur peut, pour un motif valable, accorder au salarié régulier qui en fait la demande par écrit au moins un mois à l'avance un congé sans solde.

27.02 La durée d'un tel congé n'excède pas douze (12) mois.

27.03 À l'expiration du congé, le salarié reprend la fonction qu'il détenait à son départ ou une fonction comparable.

27.04 Le salarié bénéficiant d'un tel congé peut se prévaloir des régimes d'assurances collectives et régime de retraite en assumant le coût total lui-même.

ARTICLE 28 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

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

ARTICLE 29 DURÉE DE LA CONVENTION

29.01 À moins de dispositions à l'effet contraire, la présente convention collective prend effet le 2 avril 1983 et se termine le 31 décembre 1985.

ANNEXE " A "

ANNEXE RELATIVE AUX SALARIES MIS A PIED ET TEMPORAIRES

1- Le salarié temporaire reçoit 11.12% pour les bénéfices marginaux excluant la fête nationale et 4% pour vacances, soit un total de 15.12%. Ce salarié temporaire bénéficie des dispositions de l'article 12 lorsqu'il travaille, soit 250%.

Si une fonction régulière devient vacante, elle est offerte d'abord:

a) aux salariés qui détiennent une fonction régulière ou aux salariés en mise à pied selon la procédure de la convention collective;

b) par ordre d'ancienneté aux salariés temporaires qui remplissent les exigences normales de la tâche.

2- Expression de disponibilité: le salarié de la liste de rappel doit avoir exprimé une disponibilité pleine et entière, sans limiter le nombre de jour/semaine de non disponibilité.

L'Employeur ne réquerra cependant pas une disponibilité au-delà de la journée ou de la semaine normale de travail pour des fonctions comparables.

De plus, il sera permis au salarié temporaire de signifier à l'Employeur une suspension de sa disponibilité pour une durée n'excédant pas trente (30) jours continus par période d'un an à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

3- Composition de la liste de rappel: la liste de rappel est composée des salariés suivants:

a) salarié mis à pied;

b) salarié qui a exprimé une disponibilité conformément à l'article 2- des présentes;

Le salarié mis à pied est cependant placé prioritairement sur la liste de rappel et jouit également de priorité sur toute fonction régulière devenue vacante par rapport aux autres salariés placés sur la liste de rappel.

4- Mécanique de rappel: le rappel se fait par ancienneté pour un remplacement de toute absence ou surcroît de travail prévisible de plus de cinq (5) jours, et ledit rappel est alors offert au salarié prioritaire de la liste et par la suite aux autres salariés dans les cinq (5) jours de la connaissance que l'Employeur a que l'absence est de plus de cinq (5) jours.

De plus, un salarié moins ancien ou non prioritaire sur la liste de rappel ne peut être maintenu sur un rappel plus de cinq (5) jours quand un plus ancien ou un prioritaire est sans travail et désire déplacer ce moins ancien.

En autant que possible, le rappel se fait par ordre d'ancienneté pour une absence de moins de cinq (5) jours conformément aux alinéas précédents.

Si la liste de rappel est insuffisante, l'Employeur fait appel à des salariés de l'extérieur.

5- Non respect de la disponibilité: le salarié de la liste de rappel est tenu d'accepter tout rappel de plus de cinq (5) jours; lorsqu'un salarié refuse le rappel, l'Employeur procède comme ci-après prévu:

a) au premier (1er) et deuxième (2ème) refus consécutifs, il s'adresse au salarié suivant sur la liste de rappel;

b) au troisième (3ème) refus consécutifs, le salarié est suspendu de la liste pour cinq (5) rappels;

c) au quatrième (4ème) refus consécutifs, le salarié est rayé de la liste (congédié).

6- Ancienneté: Le salarié temporaire ne peut accumuler plus d'ancienneté qu'un salarié régulier, de ce chef 252 jours travaillés et plus dans une année compte pour un (1) an d'ancienneté.

Par rapport aux autres salariés temporaires, l'ancienneté se calcule en jours de travail.

7- Période de probation: Le salarié temporaire se voit créditer sa période de probation s'il a remplacé pendant une période de soixante (60) jours de travail en service continu dans une même fonction chez l'Employeur ou soixante-quinze (75) jours de travail dans six (6) mois dans différentes fonctions ou de façon non continue.

Si ledit salarié obtient une fonction à temps plein et/ou régulière, il doit compléter une période d'essai de dix (10) jours travaillés dans ladite fonction. S'il n'est pas confirmé dans sa nouvelle fonction, il retourne sur la liste de rappel sans préjudice aux droits acquis.

8- Outre les dispositions prévues à l'article 5 de la présente annexe, un salarié temporaire qui a complété sa période de probation ne peut être exclu de la liste de rappel ni discipliné, sauf pour cause. Dans ce cas, le salarié a droit à la procédure de grief et d'arbitrage, et le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

9- Le salarié mis à pied placé sur la liste de rappel, en outre des avantages supérieurs qui lui sont consentis par la présente annexe "A", a droit aux mêmes avantages, droits et bénéfices marginaux prévus à la présente annexe, déductions faites de tout montant qu'il reçoit, le cas échéant, à titre de prestations accordées en vertu de l'article 22 de la convention collective (sécurité d'emploi). Ce salarié est également assujetti aux mêmes obligations que celles qui sont imposées aux salariés temporaires par ladite annexe "A". Ce salarié conserve l'ancienneté accumulée à titre de salarié régulier.

ECHELLES SALARIALES
PERI-PUBLIC

ANNEXE B

1020 GARDIEN DE SALLE (Q/L) (42 HRS)

CLS BU GRD	ECH	TAUX 83-04-02 $
0	0	8,69

ECHELLES SALARIALES
PERI-PUBLIC

1021 MATELOT (Q/L) (42 HRS)

CLS BU GRD	ECH	TAUX 83-04-02 $
0	0	8,69

ECHELLES SALARIALES
PERI-PUBLIC

ANNEXE B

1022 CAISSIER (Q/L) (42 HRS)

CLS BU GRD	ECH	TAUX 83-04-02 $
0	1	8,69
0	2	8,98

ANNEXE B

ECHELLES SALARIALES
PERI-PUBLIC

1023 PREPOSE AUX PASSERELLES ET QUAIS (J/L) (42 HRS)

CLS BU GRD	ECH	TAUX 83-04-02 $
0	0	8,74

ECHELLES SALARIALES
PERI-PUBLIC

1024 VENDEUR AUX VEHICULES (G/L) (42 HRS)

CLS BU GRD	ECH	TAUX 83-04-02 $
0	1	8,86
0	2	9,15

ANNEXE B

ECHELLES SALARIALES
PERI-PUBLIC

1025 HOMME DE MAINTENANCE (G/L) (38,75 HRS)

CLS BU GRD	ECH	TAUX 83-04-02 $
0	0	11,28

ANNEXE "C"

NOMS	DATE D'ENTREE EN SERVICE
BARRAS, J.-Louis	42-06-02
TRUDELLE, Simone	46-04-26
MORIN, Adrienne	46-06-26
LEFEVRE, Raymond	48-05-15
FORTIER, René	48-06-03
GINGRAS, Henri	48-12-19
RUEL, Jean-Paul	49-11-07
ST-HILAIRE, Pauline	50-06-02
GOSSELIN, Ovila	50-06-16
GINGRAS, Joseph	52-01-10
PRUNEAU, Pierre	52-05-04
DORE, Jean-Marie	53-01-21
THIBAULT, Marcel	53-06-17
DROLET, Philippe	54-12-14
BLOUIN, Emilius	54-12-15
POULIOT, Gérard	56-01-24
CARRIER, Raymond	57-03-14
AUBIN, Wallace	57-05-15
RUEL, André	58-04-06
LEMIEUX, Marthe	59-01-12
HEBERT, Raoul	59-10-10
MARIAGE, Gilles	60-02-04
MARTEL, Gérard	60-10-23
FLUET, Lise	61-23-06
BARRAS, Paul-André	61-10-18
LEMIEUX, Jean-Pierre	62-05-15
FABRE, Ls-Philippe	62-11-03
LAPLANTE, J.-Marie	63-01-23
COUTURE, Jean-Guy	63-11-23

ANNEXE "C" (suite)

POTVIN, Jacqueline	64-04-21
LANGLOIS, Ls-Philippe	64-07-16
ROBICHAUD, Paul	64-11-06
LACROIX, André	65-02-02
MORISSON, Roger	65-02-25
BRASSARD, Arthur	65-03-05
ST-PIERRE, Jean-Guy	65-09-09
DESGAGNES, Vianney	65-12-01
COTE, Marc-André	66-11-21
THIBAULT, Paul-André	67-21-02
GAGNON, Clément	67-09-13
BERGERON, Henri	67-09-18
JENKINS, Serge	68-12-06
LEPAGE, Jean-Paul	69-04-11
GINGRAS, Michel	70-06-17
LEBLOND, Mario	72-07-03
LEBEL, Paul-Henri	72-09-05
DESJARDINS, Pierre	72-12-21
MAHAR, Gary	74-06-03
BEGIN, Claude	74-06-12
FORTIER, Mario	74-07-02
COTE, Richard	74-09-29
SIMARD, Bernard	74-11-08
O'MALLEY, Arthur	74-11-20
GUENETTE, Réal	75-04-19
BRULOTTE, Daniel	75-04-24
VERREAULT, Richard	75-05-17
MILLER, Florian	75-05-22
LECOMPTE, Gilles	75-06-09
FOURNIER, Russel	75-07-04
LECOMPTE, Serge	75-07-13

ANNEXE "C" (suite)

BERNIER, Jean-Louis	75-07-15
LAMARRE, Robert	75-09-05
MARCOUX, Jospeh-René	75-11-20
DESJARDINS, Luc	75-12-22
BOULANGER, André	76-01-19
MORIN, André	76-04-20
RUEL, Jacques	76-05-23
MARTEL, Michel	76-06-05
COUTURIER, Yves	76-07-28
DUBE, Jean-Claude	76-10-13
PARADIS, Réjean	77-01-31
LAMBERT, Bruno	77-06-05
DUMONT, Guy-René	77-09-12
PEDNEAULT, Bernard	77-09-12
RANCOURT, Daniel	77-09-29
FORGUES, Gaétan	78-04-18
* COURCY, Albert	63-01-18
* Couture, René	65-08-31

* Sous réserve de l'arbitrage ou du règlement des griefs de ces personnes.

ANNEXE "D"

LISTE DE RAPPEL

	PÉRIODE DE PROBATION	
	Début	Fin
LAPLANTE, Pauline	67-05-20	-------
BERNIER, Marc	78-03-08	78-06-18
MICHAUD, Martial	78-03-08	78-06-13
POULIOT, Carl	78-02-02	78-07-16
LEVEILLE, Jean	78-04-02	78-10-02
BOLDUC, Jacques	78-02-11	78-08-09
GRONDIN, Yvon	78-04-02	78-09-23
FOURNIER, Michel	78-09-17	79-02-06
TURCOTTE, Jean-Pierre	79-04-22	79-09-13
LAMONTAGNE, Yves	79-11-25	80-04-22
GAGNON, Henri	80-10-04	81-02-12
MORISSETTE, Stéphane	80-08-17	81-01-25
BOISVERT, Rock	80-06-29	80-12-18
POIRIER, Michel	80-10-04	81-02-21
ALARIE, Jean-Paul	81-01-30	81-05-03
MORIN, Mario	80-12-24	81-04-08
CARRE, Alain	81-01-29	81-05-07
CHALIFOUX, Sylvain	80-12-11	81-04-12
NOEL, Richard	82-01-22	82-06-26
LAVALLEE, Jean	82-02-06	
PALARDY, Luc	82-06-12	
PELLETIER, Mario	82-10-23	
GIRARD, Léo	82-11-07	

ANNEXE " E "

ARTICLES DE VETEMENTS

A) EQUIPES D'OPERATION

1- une (1) casquette (au besoin)
2- un (1) veston (annuellement)
3- deux (2) pantalons (1 hiver et 1 été, annuellement)
4- quatre (4) chemises (annuellement)
5- deux (2) cravates (annuellement)
6- un parka au 2 ans (sauf caissier)
7- une (1) vareuse (sauf caissier)
8- une (1) paire de bottes de caoutchouc (selon le besoin)
9- gants au besoin

B) EQUIPE D'ENTRETIEN

1- un (1) habit de mote-neige (au besoin)
2- salopettes et gants (au besoin)

C) PERSONNEL FEMININ

1- deux (2) uniformes quatre-saisons (caissières)

ANNEXE F

I - MAJORATION DES TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENTS

A) Règle générales

Les taux et échelles de traitements en vigueur le 31 décembre 1983 et le 31 décembre 1984 sont majorés, avec effet au 1er janvier suivant, selon les règles édictées aux paragraphes B et C, et ce en fonction d'une formule qui tient compte de l'accroissement de l'indice des prix à la consommation pour le Canada (IPC) au cours de la période de douze (12) mois précédant le 1er janvier où doit prendre effet le redressement.

Le pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours d'une période de 12 mois précédant au 1er janvier est calculé selon la formule suivante:

$$\text{Pourcentage d'accroissement de l'IPC} = \left[\frac{\text{IPC de décembre précédent} - \text{IPC de décembre de l'année antérieure}}{\text{IPC de décembre de l'année antérieure}}\right]^{(1)} \times 100$$

Les données utilisées à cet égard sont celles publiées par Statistique Canada.

B) Période du 1er janvier 1984 au 31 décembre 1984

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 décembre 1983, à l'exception des taux de traitements des emplois de la catégorie des ouvriers, est majoré, avec effet au 1er janvier 1984, d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours des douze (12) mois précédents, moins 1,5%. Les taux de traitements des employés de la catégorie ouvrier sont, quant à eux, majorés d'un pourcentage égal au pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours de la même période de douze (12) mois (2).

...2

(1) Lorsque, dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de cinq chiffres, le cinquième chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq, ou encore, si le cinquième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le quatrième est porté à l'unité supérieure et le cinquième est retranché.

C) Période du 1er janvier 1985 au 31 décembre 1985

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 décembre 1984, à l'exception des taux de traitements des emplois de la catégorie des ouvriers, est majoré, avec effet au 1er janvier 1985, d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours des douze (12) mois précédents, moins 1,5%. Les taux de traitements des employés de la catégorie ouvrier, sont, quant à eux, majorés d'un pourcentage égal au pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours de la même période de douze (12) mois (2).

II - EPOQUE DE MAJORATION

La majoration des taux et échelles de traitements est effectuée dans les trois (3) mois qui suivent la publication de l'IPC pour le mois de décembre précédant la date où doit prendre effet cette majoration.

III - EMPLOYES HORS-TAUX OU HORS-ECHELLE

Les dispositions de la partie II portant sur la majoration des taux et échelles de traitement ne sont pas applicables à un employé dont, le 31 décembre précédant la date de la majoration, le taux de traitement est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour sa classe d'emploi. Un tel employé bénéficie toutefois d'une garantie d'augmentation de traitement dont le pourcentage est le même que celui qui est applicable au taux unique ou au maximum de l'échelle de traitement de sa classe d'emploi; cette augmentation lui est consentie de la façon suivante:

A) entièrement sous la forme d'un montant forfaitaire, si le taux unique ou le maximum majoré de l'échelle de traitement de sa classe d'emploi n'excède pas son taux de traitement;

B) ou en partie sous la forme d'une augmentation de son taux de traitement et en partie sous la forme d'un montant forfaitaire, si le taux unique ou le maximum majoré de l'échelle de traitement de sa classe d'emploi devient supérieur à son taux de traitement; dans un tel cas, le taux de traitement de l'employé est augmenté du pourcentage requis pour le porter au niveau du taux unique ou du maximum de traitement de sa classe d'emploi; la différence entre, d'une part, le pourcentage de majoration appliqué à la même date au taux unique ou au maximum de cette échelle de traitement et, d'autre part, le pourcentage d'augmentation ainsi appliqué à son taux de traitement est par ailleurs accordée à l'employé sous la forme d'un montant forfaitaire.

...3

Les montants forfaitaires prévus dans la présente partie sont calculés sur le taux de traitement de l'employé avant augmentation et ils sont répartis et versés à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période en cause.

IV - LES PRIMES

Au 1er janvier 1984 et au 1er janvier 1985, seules les primes de responsabilité sont redressées d'un pourcentage dont la valeur est égale à la majoration moyenne des taux et échelles de traitements.

LETTRE D'ENTENTE NO 1

Afin de maintenir le régime actuel de la semaine normale de travail, (42 heures en moyenne par semaine sur une période de 28 jours), un montant forfaitaire équivalant à une (1) heure de travail par période de quarante-deux (42) heures est payé au prorata des heures effectivement travaillées à la fin de chaque période de la convention, c'est-à-dire, P-1, 31 décembre 1983, P-2, 31 décembre 1984 et P-3, 31 décembre 1985 et ce, dans les trente (30) jours de la fin de la période ou au départ du salarié.

LETTRE D'ENTENTE NO. 2

REMPLACEMENT HORS DE L'UNITE

Les parties conviennent que lorsque le salarié est affecté temporairement par l'Employeur à une fonction en dehors de l'unité de négociation, la contribution syndicale prévue à l'article 5 des présentes continue à être prélevée au dit salarié et telle obligation demeure tant et aussi longtemps que ledit salarié n'a pas été nommé régulier dans la fonction qu'il occupe temporairement.

LETTRE D'ENTENTE NO 3

Les griefs nés avant la signature de la présente convention collective seront arbitrés, s'il y a lieu, selon les dispositions de la convention collective se terminant le 31 décembre 1982.

LETTRE D'ENTENTE NO 4

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À L'ÉTABLISSEMENT

D'UN NOUVEL HORAIRE DE TRAVAIL

BASÉ SUR DES QUARTS DE DOUZE (12) HEURES

INTERVENUE ENTRE

LA SOCIÉTÉ DES TRAVERSIERS DU QUÉBEC

DIVISION ST-LAURENT CENTRAL

POUR LA TRAVERSE

QUÉBEC-LÉVIS

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE LA SOCIÉTÉ DES

TRAVERSIERS QUÉBEC-LÉVIS (C.S.N.)

ATTENDU que les parties ont convenu d'établir au plus tard le 28 février 1983 un nouvel horaire basé sur des quarts de douze (12) heures, pour les salariés couverts par le certificat d'accréditation du syndicat susmentionné, à l'exception des hommes de maintenance dont les heures de travail sont définies à la clause 8.02 ainsi que les employés affectés à la garde des navires retirés du service.

LES PARTIES CONVIENNENT:

1.- Le préambule de la présente lettre d'entente en fait partie intégrante.

2. - Malgré la clause 8.01 de la convention un nouvel horaire de travail basé sur des quarts rotatifs de douze (12) heures au lieu de huit (8) heures est mis à l'essai pour une période de six (6) mois à moins que les parties décident de mettre fin à l'essai d'un commun accord, durant la période ci-avant mentionnée.

Sur demande du syndicat, au moins sept (7) jours avant l'expiration de la période d'essai, l'employeur met fin à l'essai et rétabli les horaires prévues à la clause 8.01 de la présente convention.

3. Aux fins d'application de ce nouvel horaire de travail la clause 8.01 de la convention collective est modifiée de telle sorte que la semaine normale de travail demeure à quarante-deux (42) heures en moyenne par période de 28 jours de calendrier, répartie comme suit:

2 jours de travail suivis de 2 jours de congé;
3 jours de travail suivis de 2 jours de congé;
2 jours de travail suivis de 3 jours de congé.

Le travail de ces salariés s'effectue en rotation de quarts de douze (12) heures consécutives de travail chacun.

4.- En conséquence de l'établissement d'un nouvel horaire basé sur des quarts de douze (12) heures, partout où cela s'avère nécessaire dans la convention collective, les concordances à faire pour l'application de l'horaire de douze (12) heures s'appliquent mutatis mutandis.

5.- Sans restreindre la généralité du paragraphe 4 qui précède, les dispositions de la présente ne doivent pas avoir pour effet d'augmenter les coûts et bénéfices consentis aux salariés et dans ce sens, tous les avantages et bénéfices prévus à la convention collective, tels vacances, congés syndicaux, fériés sociaux, maladie etc... sont accordés sur la même base qu'ils l'étaient avant l'entrée en vigueur du nouvel horaire de travail, c'est-à-dire sur la base d'une journée régulière ouvrable de huit (8) heures et à cette fin, pour en faciliter l'application, ces bénéfices et avantages peuvent être ramenés en heures, en multiples ou en fractions de huit (8) heures.

Toutefois, les congés syndicaux prévus à la clause 6.02 sont accordés sur la base d'une journée de douze (12) heures.

6.- Aux fins de l'établissement de l'horaire de douze (12) heures, la clause 8.05 est modifiée de telle sorte que les salariés puissent bénéficier d'une période de quarante-cinq (45) minutes payées pour prendre l'ensemble de leurs repas. Cependant, les dits salariés continuent à s'entendre entre eux pour prendre ces repas à tour de rôle en tenant compte des exigences du service et sans exiger d'aide additionnelle.

7.- Aux fins de l'établissement de l'horaire de douze (12) heures, le temps supplémentaire prévu à la clause 11.01 est payable après les douze (12) heures régulières de travail.

8.- Aux fins de l'établissement du dit horaire, la clause 11.04 b) de la convention est modifiée de telle sorte qu'un salarié ne peut être retenu à son travail plus de quatre (4) heures en sus de sa journée régulière de travail.

9.- Aux mêmes fins, la clause 11.04 c) s'applique lorsque le salarié a travaillé quatre (4) heures en temps supplémentaire en sus de sa journée régulière de travail.

10.- Le dit horaire de douze (12) heures demeure en vigueur jusqu'à l'expiration de la convention collective, à défaut par les parties de mettre fin à l'essai d'un commun accord ou à défaut par l'employeur d'y mettre fin conformément à ce qui suit.

11.- La Société peut mettre fin à l'essai pour des raisons sérieuses dont la preuve lui incombe, en donnant au moins sept (7) jours avant l'expiration de la période d'essai, un avis au syndicat lui indiquant son intention de mettre fin à l'essai et lui indiquant sommairement les raisons qui motivent cette décision.

12.- Si la Société donne l'avis mentionné au paragraphe 12 qui précède, elle peut mettre fin à l'horaire de douze (12) heures et appliquer celui de huit (8) heures contenu à la clause 8.01 de la convention.

13.- Si le syndicat n'est pas d'accord avec la décision de la Société, il peut formuler un grief directement au directeur du personnel et des relations de travail auquel cas les parties doivent convenir du choix d'un arbitre, ou à défaut, le faire désigner par le Ministre du travail de telle sorte que l'arbitrage ait lieu dans les trente (30) jours de sa présentation au directeur du personnel et des relations de travail.

ANNEXE

Le gouvernement s'engage à garantir, qu'à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, la salariée puisse recevoir durant son congé de maternité les indemnités ou parties d'indemnités payables par l'employeur en vertu de la section II indépendamment des modifications aux critères d'admissibilité à l'assurance-chômage qui pourraient survenir postérieurement à cette signature mais sous réserve que le tout soit admissible au régime de P.S.C.

Par ailleurs, les parties se rencontreront pour discuter des points qui font problème dans l'un ou l'autre des cas suivants:

i) si la C.E.I.C. avait des exigences additionnelles à l'occasion de l'autorisation finale et écrite qui permettra d'enregistrer le régime à titre de prestation supplémentaire de chômage;

ii) si, par la suite, la C.E.I.C. modifiait ses exigences en cours de convention collective.

Il est entendu que ces discussions ne constituent pas une réouverture de la convention.

Québec, le 29 novembre 1982

LETTRE D'INTENTION DU GOUVERNEMENT RELATIVE AU R.R.E.G.O.P.

Messieurs,

Le Gouvernement s'engage à adopter les décrets requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale pour adoption et entrée en vigueur, avant le 1er juillet 1983, les dispositions législatives nécessaires dans le but d'apporter les modifications suivantes à l'actuel régime de retraite des employés du Gouvernement et des organismes publics.

1. Rachat d'un congé sans solde

1.1 Le délai fixé au paragraphe a) de l'article 45 de la Loi afin d'effectuer la demande de rachat est remplacé par le suivant: "dans l'année du congé sans solde". De plus, dans les cas où la demande est effectuée après la fin de ce délai, le coût établi au paragraphe b) de l'article 45 de la Loi est augmenté d'un intérêt au taux fixé par règlement. L'intérêt court à compter de la fin du congé sans solde.

1.2 Un congé sans solde à temps partiel est rachetable selon les mêmes dispositions que celles prévues pour un congé sans solde à temps complet en autant que la durée de ce congé sans solde à temps partiel s'échelonne sur une période d'au moins trente jours consécutifs de calendrier.

2. Congé de maternité

Le délai fixé à l'article 54 pour effectuer la demande est retiré à compter de la date de la modification de la Loi. L'employé est cependant tenu d'effectuer une telle demande pour avoir droit au bénéfice prévu par cet article.

3. Désexualisation

Les tableaux des taux de primes des annexes 1 et 1.1 sont modifiées pour établir un seul taux pour les deux sexes.

...2

4. Remise de contributions déjà remboursées

Permettre la remise dans le seul cas où une enseignante a été obligée de démissionner ou a été congédiée suite à son mariage ou à la naissance d'un enfant en autant qu'elle ait bénéficié ou puisse bénéficier des dispositions de sa convention collective visant à lui reconnaître ses années de service avant sa démission ou son congédiement, pour fins d'ancienneté.

5. Indexation de certains bénéfices

Les crédits de rente acquis en vertu des dispositions de la Loi sont ajustés dans le seul cas où, suite aux résultats de l'évaluation actuarielle du régime, le rendement réel de la Caisse est supérieur au taux de rendement utilisé dans le calcul de la prime.Cet ajustement touche les crédits de rente en cours de paiement et ceux en attente de paiement.

6. Représentation à la C.A.R.R.

6.1 La structure de la C.A.R.R. est modifiée afin de créer un comité de retraite paritaire formé de quatorze (14) membres nommés par le gouvernement et du Président et directeur général de la C.A.R.R.

Sept (7) de ces membres sont les suivants:

a) trois (3) de ces membres proviennent de la Confédération des syndicats nationaux, la Centrale de l'enseignement du Québec et la Fédération des travailleurs du Québec et sont nommés après consultation de ces organismes;

b) trois (3) autres membres sont nommés à partir des listes fournies par les groupements d'associations de salariés au sens de la Loi sur l'organisation des parties patronale et syndicale aux fins des négociations collectives dans les secteurs de l'Education, des Affaires sociales et des organismes gouvernementaux (1978, c.14) et les associations de salariés reconnues ou accréditées en vertu de la Loi sur la fonction publique (1978, c.15);

c) un (1) autre membre est nommé pour représenter les bénéficiaires du régime. Sa désignation s'effectue suite à la consultation des membres représentant les employés syndiqués auprès des associations de retraités concernées.

6.2 Les comités d'administration et de placement sont abolis et leurs foncions respectives sont assumées par le comité de retraite.

6.3 Le comité de retraite est présidé par le Président et directeur général de la C.A.R.R. et il est décisionnel, en regard de l'administration des régimes de retraite du RRE, RRF et RREGOP et de la Loi concernant la protection à la retraite de certains enseignants.

6.4 Le Président et directeur général de la C.A.R.R. est en même temps responsable de l'administration de tous les autres régimes de retraite et d'assurances actuellement administrés ou coordonnés par la C.A.R.R.

6.5 Tout participant au RREGOP a un droit d'appel auprès du ou des comités de réexamen formés par le comité de retraite. Le ou les comités de réexamen sont formés de deux (2) représentants nommés après consultation des membres représentant les employés syndiqués et de deux (2) représentants nommés par le gouvernement.

Ce ou ces comités de réexamen présentent leur recommandation auprès du comité de retraite qui statue sur ces demandes d'appel.

Si le participant n'est pas satisfait de la décision du comité de retraite, ou à défaut d'une décision du comité de retraite dans un délai raisonnable, il peut en appeler devant l'arbitre du RREGOP. La décision de celui-ci est finale et sans appel.

Les règles actuelles concernant les demandes de réexamen et d'arbitrage sont inchangées.

Le gouvernement nomme l'arbitre après consultation du comité de retraite.

7. <u>Calcul de la rente des employés à temps partiel</u>

La formule de calcul actuellement utilisée est modifiée afin d'éliminer la disproportion de la rente d'un employé à temps partiel par rapport à celle d'un employé à temps complet. Il est entendu que la nouvelle formule de calcul ne doit en aucun cas privilégier un employé à temps partiel par rapport à un employé à temps complet.

...4

8. Modifications du régime

Au cours de la durée de la présente convention, aucune modification au R.R.E.G.O.P. ne peut rendre les dispositions du régime moins favorables à l'endroit des salariés, sauf s'il y a accord à cet effet.

LE PRESIDENT DU CONSEIL DU TRESOR

(signé) Yves Bérubé

ENTENTE INTERVENUE

entre:

LA SOCIETE DES TRAVERSIERS DU QUEBEC - ST-LAURENT CENTRAL

ci-après appelée: "l'employeur"

et:

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA SOCIETE DES TRAVERSIERS QUEBEC-LEVIS (CSN)

ci-après appelé: "le syndicat"



La Société et le syndicat conviennent:

1.- Que les fonctions d'électricien et de soudeur sont comprises dans l'unité de négociation du syndicat;

2.- Que les salariés titulaires de ces fonctions et désignés au paragraphe 5 des présentes, deviennent membres du syndicat et continuent d'occuper les fonctions pour lesquelles ils ont été embauchés;

3.- Que les heures de travail desdits salariés sont celles déterminées à la clause 8.02 de la convention collective;

4.- Que les taux de salaire horaires desdits salariés sont déterminés comme suit:

- électricien: $ 12.46
- soudeur: $ 11.79

et sont intégrés à l'annexe "B" de la convention collective;

5.- Que les dates d'entrée en service desdits salariés sont déterminées comme suit:

- Gagnon, Donald 7 juin 1976
- Carrier, Richard 19 septembre 1983

et sont intégrés à l'annexe "C" de la convention collective;

6.- Que lesdits salariés sont couverts par toutes les dispositions de la convention collective;

7.- Que le syndicat convient de ne loger aucun grief dans les trente (30) jours de la présente entente, par suite de la désignation de MM. Carrier et Gagnon dans leur fonction;

../2

8.- La présente entente fait partie intégrante de la convention collective et entre en vigueur le jour de sa signature.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé ce..5...ième jour du mois de juin 1984.

LA SOCIETE DES TRAVERSIERS DU QUEBEC
DIVISION ST-LAURENT CENTRAL

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA SOCIETE
DES TRAVERSIERS DU QUEBEC-LEVIS (CSN)

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

DÉPÔT

38802 — 2

Dépôt N°: 84 06 265

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

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

Objet	[ ] 1ière convention	[ ] Renouvellement	[X] Entente	[ ] Autres	**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	Q 113-12	
Date	Signature: 84-06-05	Réception: 84-06-06	**Durée**	Du:	Au:	**Nombre de salariés régis par la convention collective**	

Association	**Employeur**
[ ] Déposant Syndicat des employés de la Société des Traversiers Québec-Lévis (CSN)	[ ] Déposant Société des Traversiers du Québec (Division Saint-Laurent Central) Traverse Québec-Lévis 109, rue Dalhousie Québec, Qc
[X] Déposant, si autre que les parties Fédération des employés de Services Publics Inc. 155 est, Boul. Charest Québec, Qc G1K 3G6 Att: Mad. France Chantal	Région: 03-03 Activité: 5041-07 Affiliation: CSN (1)

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

Remarques

OBJET: Les fonctions d'électricien et de soudeur sont comprises dans l'unité de négociation.

Pour le commissaire général du travail

Signature: Réjean Dénommé — Date: 84-06-26

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

003(113)

RECHERCHE

ENTENTE INTERVENUE

entre:

LA SOCIETE DES TRAVERSIERS DU QUEBEC - ST-LAURENT CENTRAL

ci-après appelée: "l'employeur"

et:

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA SOCIETE DES TRAVERSIERS QUEBEC-LEVIS (CSN)

ci-après appelé: "le syndicat"



La Société et le syndicat conviennent:

1.- Que les fonctions d'électricien et de soudeur sont comprises dans l'unité de négociation du syndicat;

2.- Que les salariés titulaires de ces fonctions et désignés au paragraphe 5 des présentes, deviennent membres du syndicat et continuent d'occuper les fonctions pour lesquelles ils ont été embauchés;

3.- Que les heures de travail desdits salariés sont celles déterminées à la clause 8.02 de la convention collective;

4.- Que les taux de salaire horaires desdits salariés sont déterminés comme suit:

- électricien: $ 12.46
- soudeur: $ 11.79

et sont intégrés à l'annexe "B" de la convention collective;

5.- Que les dates d'entrée en service desdits salariés sont déterminées comme suit:

- Gagnon, Donald 7 juin 1976
- Carrier, Richard 19 septembre 1983

et sont intégrés à l'annexe "C" de la convention collective;

6.- Que lesdits salariés sont couverts par toutes les dispositions de la convention collective;

7.- Que le syndicat convient de ne loger aucun grief dans les trente (30) jours de la présente entente, par suite de la désignation de MM. Carrier et Gagnon dans leur fonction;

../2

8.- La présente entente fait partie intégrante de la convention collective et entre en vigueur le jour de sa signature.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé ce..5...ième jour du mois de juin 1984.

LA SOCIETE DES TRAVERSIERS DU QUEBEC
DIVISION ST-LAURENT CENTRAL

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA SOCIETE
DES TRAVERSIERS DU QUEBEC-LEVIS (CSN)

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT 38802

Dépôt N°: 83 04 07

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

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

Objet	[ ] 1ière convention [ ] Renouvellement [X] Entente [ ] Autres				**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	Q 113-12	
Date	Signature: 82 11 30	Réception: 83 03 31	**Durée**	Du: —	Au: —	**Nombre de salariés régis par la convention collective**	—

Association	**Employeur**
[X] Déposant **Syndicat des employés de la Société des traversiers Québec-Lévis (CSN)** **155 est, boul. Charest** **Québec, Qc, G1K 3G6** **Att: Mme France Chantal**	[ ] Déposant **Société des traversiers du Québec (division Saint-Laurent Central) Traverse Québec-Lévis** **109, rue Dalhousie** **Québec.**

Unité de négociation

Lettre d'entente qui modifie la convention collective qui se terminait le 31 12 82.

Région	**Activité**	**Affiliation**
03-03	5041(7)	CSN(1)

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

Pour le commissaire général du travail

Signature: *Louise Plante*

Date: 83 04 07

LOUISE PLANTE

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

003 (011)

RECHERCHE

113-12

LETTRE D'ENTENTE

Les conditions de travail prévues à la présente convention collective continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À QUÉBEC CE

30e jour de novembre 1982.

Pour la Société des Traversiers du Québec,
DIVISION ST. LAURENT CENTRAL
POUR: LA TRAVERSÉ QUÉBEC/LÉVIS

Pour le Syndicat des employés (C.S.N.)
DE LA SOCIÉTÉ DES TRAVERSIERS QUÉBEC/LÉVIS

Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
Bureau du commissaire

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 3 0 8 1 0 7

La présente convention collective a été déposée auprès du Commissaire Général du Travail pour [illegible] 72 du code du travail, le document ci-dessous

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé 03880-2

[ ] Première convention [X] Renouvellement [ ] Entente [ ] Autres

Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances: Q 113-12

Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	83-07-19			85-12-31	

Association	Employeur
[ ] Déposant	[ ] Déposant
Le Syndicat des employés de la Société des Traversiers Québec / Lévis (CSN)	La Société des Traversiers du Québec Division Saint-Laurent Central - Traverse Québec / Lévis

Unité de négociation

Décret tenant lieu de convention collective, documents xsessionnels 651 et 84 (0-33)

Versions française et anglaise (1 copie)

Région | Activité | Affiliation

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

DEPOSANT: X
M. Yves Bérubé
Président du Conseil du Trésor
1050, rue Saint-Augustin, Ch. 4.12
Québec, Qc

Pour le commissaire général du travail

Signature: Joseph Lacerte

Date: 83-08-05

Renseignements: [X] 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 [ ] 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

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

DÉPÔT

3880-2

Dépôt N°: 85 10 200

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

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

Objet	[ ] 1ière convention [ ] Renouvellement [X] Entente [ ] Autres			**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	Q 113-12
Date	Signature: 85-10-17	Réception: 85-10-21	**Durée** Du:	Au:	**Nombre de salariés régis par la convention collective**

Association	**Employeur**
[ ] Déposant Syndicat des employés de la Société des Traversiers, Québec-Lévis	[ ] Déposant Société des Traversiers du Québec (Division St-Laurent Central) Traverse Québec-Lévis 109, rue Dalhousie Québec, Qc
[X] Déposant, si autre que les parties Fédération des employés de Services Publics Inc. 155 est, Boul. Charest Québec, Qc G1K 3G6 Att: Mme France Chantal	Région 03-03 Activité 5041 (7) Affiliation CSN (6)

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

Remarques

Entente concernant le grief collectif 84-02-01-41.

Pour le commissaire général du travail

Signature: J. Tremblay

Date: 85-10-22

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

003 (094)

RECHERCHE

ENTENTE INTERVENUE

entre

La Société des Traversiers du Québec

ci-après appelée: "l'employeur"

et

Le Syndicat des employés de la Société des traversiers Québec-Lévis (CSN)

ci-après appelé: "le syndicat"

Aux fins de régler le grief collectif 84-02-01-41, les parties conviennent de ce qui suit:

1. la fonction de gardien de salle laissée vacante par Mario Fortier le 4 octobre 1984 est affichée le 18 octobre 1985 conformément aux dispositions de la convention collective;

2. la fonction mentionnée au paragraphe précédent de même que toute fonction devenant vacante suite aux mouvements de main-d'oeuvre engendrés par l'affichage initial, sont accordées dans les délais prévus en 20.03 A de la convention collective;

   Cependant, l'entrée en fonction des employés visés par tous les mouvements de main-d'oeuvre ne se fera qu'une fois la dernière fonction accordée;

3. L'employeur défraie, s'il y a lieu, les dépenses, honoraires et frais de l'arbitre;

4. La présente entente fait partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Québec, ce 17 octobre 1985.

LA SOCIETE DES TRAVERSIERS DU QUEBEC

Jacques Lessard

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA SOCIETE DES TRAVERSIERS QUEBEC-LEVIS (CSN)

Yves Lamontagne sec.

'85 OCT 21 16:49