

Québec

saire

### DÉPÔT

Dépôt N°: 8 4 0 4 1 5 9

Commissaire Général du Travail a reçu  
72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

08456-6

Convention  Renouvellement  Entente  Autres

Toujours indiquer ce numéro  
dans toutes vos correspondances Q 15440-02

Reception 03-08 84-04-27

Durée Du 84-03-08 Au 85-12-25

Nombre de salariés régis  
par la convention collective 135

#### Association

Déposant

**Fraternité des Constables Spéciaux  
de l'Hydro-Québec**  
10891, rue Lausanne  
Montréal, Qc

#### Employeur

Déposant

**Commission Hydroélectrique de Québec**  
75, Boul. Dorchester Ouest  
Montréal, Qc  
H2Z 1A4  
Att: M. Roland Côté

289 2211 / 289-2228

Déposant, si autre que les parties

Région \_\_\_\_\_

Activité \_\_\_\_\_

Affiliation 10

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

Voir au verso pour les codes

#### Remarques

15440-02

#### Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

*Stéphane Durois*

84-04-30

ements

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

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 673-4357

RECHERCHE

LP

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

'84 MAR 27 14:10

CONCLUE À MONTRÉAL

ENTRE

HYDRO-QUÉBEC

ci-après désignée la "DIRECTION"

et

LA FRATERNITÉ DES CONSTABLES SPÉCIAUX

D'HYDRO-QUÉBEC

ci-après désignée la "FRATERNITÉ"

La présente convention collective de travail est  
rédigée et est conclue conformément au Code du Travail

B.

## TABLE DES MATIERES

ARTICLE	SUJET	PAGE
1	But de la convention .....	1
2	Définitions .....	1
3	Obligations des parties .....	3
4	Dispositions générales .....	3
5	Grève et lock-out .....	4
6	Droits de la Direction .....	4
7	Reconnaissance de la Fraternité .....	4
8	Sécurité syndicale .....	4
9	<u>Respect des droits et libertés de la personne</u> .....	<u>6</u>
10	Tableaux d'affichage .....	6
11	Comités .....	7
12	Sécurité .....	7
13	Permis d'absence .....	8
14	Information .....	10
15	Règlements de griefs et de mésententes .....	10
16	Arbitrage .....	13
17	Arbitrage médical .....	14
18	Mesures disciplinaires .....	15
19	Ancienneté et <u>mouvements de personnel</u> ...	15
20	Jour de paie .....	20

B

ARTICLE	SUJET	PAGE
21	Salaires .....	21
22	Vacation à la Cour .....	23
23	Horaires de travail .....	23
24	Rémunération de surtemps .....	26
25	Rémunération minimale de rappel au travail .....	27
26	Rémunération du temps de transport .....	28
27	Repas .....	28
28	Prime de quart .....	30
29	Jours fériés .....	30
30	Vacances .....	32
31	Sécurité sociale .....	34
32	Sécurité d'emploi .....	35
33	Formation et perfectionnement .....	35
34	Travail à forfait .....	36
35	Prime de remplacement ou de direction de travail .....	36
36	Indemnité de résidence .....	37
37	<u>Dossier</u> .....	37
38	Vêtements, uniformes, etc. ....	37
39	Durée et renouvellement .....	38

6

APPENDICE	SUJET	PAGE
"A"	Taux de salaires .....	39
"B"	<u>Formule d'indexation des salaires pour les années 1984 et 1985 et montant forfaitaire d'indexation</u> .....	40
"C"	Régime de sécurité de salaire .....	42
"D"	Table de calcul du nombre de jours de vacances avec déduction de jours d'absence .....	47
"E"	<u>Absences pour convenances personnelles et devoirs civiques</u> .....	49
"F"	Ligne de conduite d'Hydro-Québec concernant les frais de déplacement ....	51
"G"	Indemnité de route pour usage de voiture personnelle à la demande de la Direction .....	54
"H"	Ligne de conduite d'Hydro-Québec touchant les congés sans solde pour affaires personnelles ou prolongement de vacances .....	55
"I"	Droits parentaux .....	56
"J"	Quartiers généraux .....	64
"K"	<u>Liste des arbitres</u> .....	67
"L"	<u>Régime supplémentaire de sécurité de salaire</u> .....	68
"M"	<u>Régime d'assurance-salaire en cas d'invalidité de longue durée</u> .....	69
"N"	Vêtements et équipement .....	75

B

LETTRE D'ENTENTE	SUJET	PAGE
1	Horaires de travail particuliers .....	76
2	Déménagement .....	80
3	Régime de sécurité de salaire .....	80
4	Charges de travail .....	81
5	Recours judiciaire .....	81
6	Employés de quarts - négociations collectives .....	82
7	Montant forfaitaire .....	82
8	<u>Création d'un comité conjoint relatif à l'étude de certains problèmes concer- nant les avantages sociaux</u> .....	82
9	<u>Modifications au régime d'assurance- maladie, Croix Bleue</u> .....	83
10	Remplacement .....	84
11	<u>Travail en milieu nucléaire</u> .....	84

3

ANNEXE	SUJET	PAGE
I	Fraternité des constables spéciaux d'Hydro-Québec .....	85
II	Autorisation de prélèvement pour fins syndicales .....	86
III	<u>Descriptions d'emploi</u> .....	87
IV	Organigramme du service Protection .....	90

## ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Cette convention collective est conclue dans le but de promouvoir des relations ordonnées entre la Direction et ses employés représentés par la Fraternité, d'établir et de maintenir des salaires et des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et de prévoir un mécanisme pour le redressement des griefs et des mécontentes qui peuvent survenir entre les parties aux présentes.

## ARTICLE 2 - DÉFINITIONS

Pour les fins de la présente convention, les termes suivants ont le sens qui leur est donné ci-après:

- Employé
- 2.01 Ce terme s'applique aux personnes assujetties aux présentes et travaillant pour la Direction.

- Employé stagiaire
- 2.02 A) Celui qui est en période de stage en vue de devenir un employé permanent aux conditions rattachées à l'obtention de ce statut.
- B) Il est convenu que la Direction peut le renvoyer en tout temps pendant sa période de stage en lui donnant un avis conforme aux termes de son salaire, sauf s'il est congédié pour cause juste. Le renvoi ou le congédiement d'un employé stagiaire ne peut donner lieu à grief.

- Employé permanent
- 2.03 Celui qui occupe, sous réserve des dispositions de la présente convention, un emploi continu, qui a subi un examen médical jugé satisfaisant par la Direction et qui est admis à bénéficier des avantages de son statut après avoir complété, dans son emploi, un stage de six (6) mois de service lequel pourra être prolongé après entente entre les parties. L'examen médical précité doit avoir été subi avant l'expiration du stage.

- Employé temporaire
- 2.04 Celui qui est embauché, soit pour accomplir un travail spécial ou défini, soit pour parer à un surcroît de travail, soit pour remplir un poste autre qu'un poste vacant au sens de la présente convention avec entente de le licencier lorsque le travail pour lequel il a été embauché sera terminé.

- Service actif
- 2.05 L'employé est en service actif quand il est présent à son travail et en mesure d'exercer les tâches dont il est chargé.
- 5

Service continu  
2.06 L'employé est en service continu tant que la durée de ce service n'est pas interrompue par:

- A) une des causes énumérées au paragraphe 19.06;
- B) un licenciement dans le cas d'un employé temporaire.

Journée régulière de travail  
2.07 La journée régulière de travail signifie le nombre total des heures de travail spécifiées pour ce jour particulier.

Semaine régulière de travail  
2.08 La semaine régulière de travail signifie le nombre total des heures de travail spécifiées pour cette semaine particulière.

Horaire de travail  
2.09 Le terme "horaire de travail" signifie la répartition des heures régulières et/ou des jours réguliers de travail.

Salaire  
2.10 Le terme "salaire" signifie la rémunération de base versée à un employé en échange d'heures régulières de travail effectuées. Les taux de salaires apparaissent à l'article 21.01.


Promotion  
2.11 Le terme "promotion" signifie le passage d'un emploi de constable à un emploi de sergent.

Rétrogradation  
2.12 Le terme "rétrogradation" signifie le passage d'un employé d'un emploi de sergent à un emploi de constable.

Mise à pied  
2.13 Sous réserve de l'article "Sécurité d'emploi", le terme "mise à pied" signifie le passage à une liste de rappel d'un employé qui était au service de la Direction.

Rappel  
2.14 Sous réserve de l'article "Sécurité d'emploi", le terme "rappel" signifie le retour en service actif d'un employé qui était sur une liste de rappel.

Transfert  
2.15 Le terme "transfert" signifie le passage d'un employé d'un quartier général à un autre à l'intérieur d'un même emploi.

Quartier général  
2.16 Le terme "quartier général" signifie le lieu défini par la Direction où l'employé se rapporte normalement à l'heure du début de sa journée régulière de travail. La liste des quartiers généraux apparaît à l'appendice "Quartiers généraux" 

Emploi

2.17 A) Le terme "emploi" réfère à l'emploi de constable ou sergent que les employés occupent suivant la présente convention collective.

B) La description des emplois régis est jointe à la présente à l'annexe III et n'énumère que les tâches caractéristiques des emplois visés.

Poste

2.18 Le terme "poste" désigne les fonctions d'un emploi dans un quartier général donné.

Conjoint

2.19 Toute personne unie à un employé par un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs reconnu par les lois du Québec et non dissous par divorce ou annulé; ou, à défaut, toute personne à propos de laquelle il est prouvé par l'employé, à la satisfaction de la Direction, que cette personne cohabite en permanence depuis un (1) an avec un employé de sexe opposé, que ce dernier présente publiquement comme conjoint et dont il n'est pas séparé de fait depuis plus de trois (3) mois.

Nonobstant ce qui précède, toute définition spécifique de conjoint, apparaissant dans des régimes d'avantages sociaux, devra trouver son application.

Genre

2.20 La forme masculine utilisée dans cette convention collective désigne, lorsqu'il y a lieu, aussi bien les femmes que les hommes.

ARTICLE 3 - OBLIGATIONS DES PARTIES

3.01 La Direction et la Fraternité s'engagent à respecter les obligations contractées par la signature de cette convention.

3.02 La Direction et la Fraternité reconnaissent le français comme langue de communication interne de l'entreprise entre la Direction et ses employés.

ARTICLE 4 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

4.01 Si une partie de cette convention ou une disposition quelconque y contenue ou partie d'icelle est ou devient non valide en raison de toute législation, cette nullité n'affecte pas le reste de cette convention.

↳

#### ARTICLE 5 - GRÈVE ET LOCK-OUT

- 5.01 Il est convenu aux présentes que la Direction n'imposera pas de lock-out et qu'il n'y aura pas, de la part des salariés régis par la présente convention, de grève, ni d'interruption de travail, ni aucun autre obstacle à l'exercice régulier de leurs fonctions pendant la durée de la présente convention et la poursuite des négociations en vue de la renouveler ou d'y apporter des amendements.

#### ARTICLE 6 - DROITS DE LA DIRECTION

- 6.01 La Direction a et conserve tous les droits et privilèges lui permettant d'administrer et de diriger efficacement le cours de ses opérations présentes et à venir. Les seules considérations qui limitent ces droits sont les restrictions apportées par les termes de la présente convention.

#### ARTICLE 7 - RECONNAISSANCE DE LA FRATERNITÉ

- 7.01 La Direction reconnaît la Fraternité des constables spéciaux d'Hydro-Québec, comme l'unique agent négociateur des employés régis par le certificat d'accréditation émis le 19 mai 1976 par le Ministère du travail et de la main-d'oeuvre de la province de Québec.
- 7.02 Les personnes exclues de l'unité de négociation ne rempliront pas normalement les emplois régis par la présente convention.

#### ARTICLE 8 - SÉCURITÉ SYNDICALE

- 8.01 La Direction et la Fraternité conviennent d'adopter la méthode de retenue obligatoire sur les salaires des employés régis par la présente convention, d'une somme égale au pourcentage uniforme du salaire de base des employés.
- 8.02 Tout employé qui est ou devient membre de la Fraternité peut en tout temps donner à la Direction une procuration à l'effet de prélever sur son salaire la cotisation de la Fraternité et la remettre à celle-ci.

La procuration précitée est rédigée suivant le texte convenu entre les parties et reproduite à l'annexe I de la présente.

- 8.03 A) Tout employé assujetti à la présente convention qui n'a pas remis à la Direction la procuration prévue plus haut ou qui l'a révoquée, doit comme condition du maintien de son emploi,

3

autoriser la Direction, par écrit, dans les soixante (60) jours de la date de la signature des présentes, à prélever sur son salaire un montant égal à la cotisation syndicale courante et à remettre cette somme à la Fraternité.

- B) De plus, comme condition d'emploi, la Direction s'engage à faire signer cette autorisation par toute personne qu'elle embauche et assigne à un emploi assujéti aux présentes.
- C) L'autorisation précitée est rédigée suivant le texte convenu entre les parties et reproduite à l'annexe II de la présente.

8.04 La Fraternité fait parvenir à la Direction une copie authentique attestée de la résolution établissant le pourcentage de la cotisation syndicale. La Direction met en vigueur cette résolution dans les trente (30) jours de sa réception.

8.05 La Direction consent à prélever vingt-six (26) versements par année et à déposer, à chaque période de paie, cette somme au compte de banque désigné par la Fraternité. Une liste indiquant les noms des employés cotisés, le code de responsabilité, le numéro d'assurance sociale, le montant cumulatif et le montant payé sera envoyée au secrétaire-trésorier de la Fraternité.

8.06 A) Dans les cas d'omissions de prélèvements dues à des erreurs administratives, la Direction s'engage, sur avis écrit de la Fraternité à cet effet, à prélever dans les trente (30) jours sur les paies futures des employés concernés les montants non perçus, sauf qu'en aucun cas, ces prélèvements d'arrérages ne s'appliquent à plus de six (6) périodes de paie.

B) Les réclamations pour prélèvements perçus en trop seront faites à la Direction qui fera la vérification qui s'impose et fera parvenir, s'il y a lieu, un avis à ce sujet à la Fraternité.

C) Dans les trente (30) jours de l'avis de la Direction, la Fraternité rembourse aux personnes concernées les prélèvements perçus en trop sauf qu'en aucun cas, ces remboursements ne s'appliquent à plus de six (6) périodes de paie.

8.07 L'employé peut révoquer la procuration prévue au paragraphe 8.02 ou l'autorisation prévue au paragraphe 8.03 par un avis écrit à cet effet entre le quatre-vingt-dixième (90<sup>e</sup>) et le soixantième (60<sup>e</sup>) jour précédant immédiatement la date d'expiration de la présente convention.

8.08 La Fraternité s'engage à protéger et à indemniser la Direction contre toute réclamation qui pourrait être faite par un ou plusieurs employés au sujet de sommes retenues sur leur salaire en vertu du présent article et à dédommager la Direction des frais que celle-ci pourrait encourir advenant une telle réclamation. *B.*

ARTICLE 9 - RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

9.01 Aux fins de l'application de la présente convention, ni la Direction, ni ses représentants, ni la Fraternité, ni les employés, ni leurs représentants n'exerceront directement ou indirectement de menace, contrainte, discrimination ou distinction injuste ou toute forme de harcèlement contre quelqu'employé que ce soit à cause de sa race, de sa couleur, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa religion, de ses convictions politiques, de sa langue, de ses origines ethniques ou nationales, de sa condition sociale ou du fait qu'il est une personne handicapée ou qu'il utilise quelque moyen pour pallier son handicap ou parce qu'il exerce un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

9.02 A) La Direction a la responsabilité de ne tolérer aucune forme de harcèlement sexuel.

B) Le harcèlement sexuel est défini comme étant toute action indésirée à connotation sexuelle à laquelle l'employé s'objecte et s'offense et laquelle cause préjudice à l'employé dans l'exercice de son travail.

C) Advenant un grief, le mandat de l'arbitre sera de constater la situation de harcèlement sexuel; la Direction s'engage à remédier dans les plus brefs délais à la situation constatée par l'arbitre.

ARTICLE 10 - TABLEAUX D'AFFICHAGE

10.01 La Fraternité peut faire afficher sur les tableaux installés par la Direction à des endroits appropriés:

A) tout avis de convocation d'assemblée de la Fraternité signé par un représentant autorisé de la Fraternité et qui aura préalablement été remis à la personne désignée à cette fin par la Direction;

B) tout autre document signé par un représentant autorisé de la Fraternité et qui aura préalablement été approuvé par la personne désignée à cette fin par la Direction.

10.02 La Direction fait parvenir au président de la Fraternité, lors de l'affichage, copie de tout document et de toute directive relatifs à la présente convention qui auront été affichés par la Direction à l'intention des employés.

10.03 La Direction fait parvenir au secrétaire-trésorier de la Fraternité, lors de l'affichage, copie de tout document et de toute directive relatifs à la présente convention qui auront été affichés par la Direction à l'intention de tous les employés.

6

## ARTICLE 11 - COMITÉS

### 11.01 Comité: relations de travail

- A) Un comité local (au niveau d'un quartier général) ou un comité provincial de relations de travail composé chacun de deux (2) employés en service actif, choisis par la Fraternité et de deux (2) représentants de la Direction est formé, au besoin, à la demande d'une partie.
- B) Ce comité local ou provincial a pour objet de discuter toute question qu'une partie désire soumettre à l'autre partie. Les réunions de ces comités ne remplacent pas les procédures décrites aux articles "Règlement de griefs et de mécontentes", "Arbitrage" et "Arbitrage médical" des présentes.
- C) Ce comité se réunit sur demande écrite de l'une des parties qui communique à l'avance l'ordre du jour proposé et les noms de ses représentants. À moins de circonstances spéciales, le comité doit se réunir dans les quatorze (14) jours de la demande écrite.

### 11.02 Comité: employés temporaires

Un comité provincial composé de deux (2) employés en service actif choisis par la Fraternité et de deux (2) représentants de la Direction se réunit, au besoin, une (1) fois par mois, afin de veiller à ce que les employés embauchés comme temporaires le soient conformément aux dispositions des présentes.

11.03 Sous réserve des dispositions contraires, il est convenu que les employés des différents comités prévus dans cette convention sont protégés contre toute perte de salaire pour le temps passé aux rencontres avec la Direction et pour le temps normal de transport par le moyen le plus rapide.

11.04 Les parties conviennent de faire dresser par un membre du comité ou une autre personne désignée par le comité un aide-mémoire de la réunion dont copie est remise à chacun d'eux lors d'une réunion subséquente. En aucun temps cet aide-mémoire ne pourra être utilisé contre l'une ou l'autre des parties.

11.05 La partie qui demande la tenue d'une réunion du personnel au niveau local (quartier général), transmet un ordre du jour avec la demande de convocation. L'article 11.04 s'applique à ces réunions.

## ARTICLE 12 - SÉCURITÉ

12.01 En vue de prévenir les maladies et les accidents de travail, la Direction et la Fraternité conviennent de coopérer pour maintenir à un niveau élevé la sécurité et l'hygiène au travail. En particulier

B

et sans restreindre la portée de ce qui précède, les parties conviennent que les dispositions de toute loi ou de toute réglementation prévues par la Loi de la Province visant à assurer la santé, le bien-être et la sécurité des employés seront respectées.

- 12.02 Les parties conviennent de former un comité provincial de sécurité, composé de deux (2) employés en service actif choisis par la Fraternité et de deux (2) représentants de la Direction.
- 12.03 Ce comité se réunit selon les besoins et sur demande écrite de l'une des parties qui communique à l'avance l'ordre du jour proposé et les noms de ses représentants.
- 12.04 Lorsqu'une enquête officielle est tenue à la suite d'un accident de travail, un représentant de la Fraternité faisant partie du comité provincial ou son délégué, peut être présent à l'enquête officielle pendant l'audition de tout témoin.
- 12.05 Les employés s'engagent à suivre les règlements écrits de sécurité édictés par la Direction.

#### ARTICLE 13 - PERMIS D'ABSENCE

##### 13.01 Griefs

- A) La Direction convient d'accorder aux deux (2) membres du comité de griefs de la Fraternité choisis parmi les employés en service actif, un permis d'absence raisonnable, sans perte de salaire, durant les heures régulières de travail, pour l'étude des griefs avec la Direction. Le comité de griefs auquel réfère ce paragraphe est un comité de griefs à l'échelle provinciale.
- B) Un permis d'absence sans solde ne peut être accordé à plus de deux (2) membres pour assister à des séances d'arbitrage de griefs.

##### 13.02 Congrès syndicaux

La Direction convient d'accorder à trois (3) membres ou moins de la Fraternité, en même temps, un permis d'absence sans solde, d'une durée maximale de cinq (5) jours consécutifs, pour assister à tout congrès de policiers ou de constables ou pour participer à tout colloque, séminaire ou conférence d'éducation syndicale ou policière.

Une telle demande d'absence doit être adressée à la Direction, au moins sept (7) jours à l'avance.

La Direction se réserve le droit de refuser toute demande de congé lorsque les circonstances ne permettent pas de se dispenser des services du ou des employés concernés.

13.03 Permission aux officiers de la Fraternité de visiter tout service

Sous réserve de l'approbation du chef de service Protection ou de son délégué, selon le cas, un maximum de trois (3) officiers de la Fraternité ou un (1) délégué de leur choix ont la permission de visiter tout service de la Direction pour les affaires de la Fraternité. Les officiers de la Fraternité doivent se rapporter à l'officier immédiat ou à son délégué avant de faire leur visite. Ces absences ne sont pas rémunérées par la Direction. Tout échange de propos au cours de ces visites ne doit pas déranger l'employé à son travail, ni donner lieu à des réunions.

13.04 Négociations, conciliation et arbitrage de différends

A) La Direction convient d'accorder un permis d'absence raisonnable aux officiers de la Fraternité quand l'exige, durant les heures régulières de travail, la transaction par voie directe des affaires de la Fraternité avec la Direction concernant la négociation d'une nouvelle convention collective. La Fraternité ne doit pas se faire représenter par un comité formé de plus de trois (3) employés. Le temps passé en séances de négociation avec les représentants de la Direction durant les heures régulières de travail n'entraîne pas de perte de salaire. Cependant, la Direction convient d'accorder un permis d'absence hebdomadaire avec solde à un maximum de trois (3) de ces employés à la condition qu'au moins trois (3) journées de ladite semaine soient consacrées à des séances de négociation en direct avec les représentants de la Direction. Le temps passé à des rencontres convoquées par un conciliateur ou à des séances convoquées par un conseil d'arbitrage n'est pas rémunéré par la Direction.

B) La Direction convient, sur demande écrite de la Fraternité, d'accorder un permis d'absence sans solde, d'une durée maximale d'un (1) mois, à un maximum de quatre (4) employés, pour la préparation du projet d'amendement à la convention collective. La Direction se réserve le droit de refuser pareil permis d'absence, lorsque les circonstances ne permettent pas de se dispenser des services du ou des employés concernés.

13.05 A) La Direction s'engage sur demande écrite de la Fraternité à verser le salaire de l'officier syndical qui obtient un permis d'absence sans solde pour activités syndicales.

B) La Direction facture la Fraternité pour le salaire ainsi versé de même que pour toutes les contributions monétaires versées par la Direction au bénéfice de cet employé *B*

ARTICLE 14 - INFORMATION

- 14.01 La Fraternité fait parvenir à la direction Relations du travail les noms des employés qui la représentent auprès des différents comités prévus aux présentes ainsi que les noms des délégués syndicaux, dans les quatorze (14) jours de leur nomination.
- 14.02 La Direction fait parvenir à l'attention du secrétaire-trésorier de la Fraternité, copie des organigrammes approuvés par la Direction de même que la liste des officiers immédiats des employés avec indication de leur champ d'action respectif et les modifications qui y sont apportées de temps à autre.

ARTICLE 15 - RÉGLEMENT DE GRIEFS ET DE MÉSENTENTES

- 15.01 La Fraternité et la Direction conviennent que les griefs et mésestentes doivent être réglés le plus promptement possible.
- 15.02 Tout employé ou groupe d'employés qui se croit lésé, par suite de l'application ou de l'interprétation des termes de cette convention ou qui croit avoir subi un traitement injuste, peut formuler par écrit le grief ou la mésestente et le soumettre pour étude et règlement, en donnant la description du grief ou de la mésestente et en indiquant le règlement demandé. Tout grief ou mésestente doit être soumis par écrit par le ou les employés concernés dans les quarante-deux (42) jours de la date de l'événement qui lui a donné naissance.
- 15.03 La procédure pour étude et règlement de griefs et mésestentes est la suivante:
- A) L'employé accompagné de son délégué syndical soumet pour discussion son grief ou sa mésestente à son officier immédiat. L'officier fait connaître sa décision par écrit, avec copie au directeur du comité de griefs dans les quatorze (14) prochains jours.
- B) Si la décision de l'officier immédiat n'est pas jugée satisfaisante ou si telle décision n'est pas rendue dans les quatorze (14) jours, le comité de griefs réfère, dans les quatorze (14) jours suivants, le grief ou la mésestente écrit(e) au chef de service Protection ou à son délégué. Dans les quatorze (14) jours de la réception du grief ou de la mésestente, ce dernier doit rencontrer le comité de griefs pour discuter du cas. Sa décision écrite est communiquée dans les sept (7) jours suivant la date de la rencontre avec le comité de griefs. *B*

- C) Si la décision du chef de service Protection ou son délégué n'est pas jugée satisfaisante ou si telle décision n'est pas rendue dans les délais prévus et que le grief en cause concerne l'application ou l'interprétation des termes de la présente convention, celui-ci peut, conformément aux dispositions de l'article "Arbitrage", être référé à un arbitre dans un délai maximum de trente-cinq (35) jours de la date de la décision du chef de service Protection, ou à défaut de celle-ci, de l'expiration du délai prévu à cet effet.
- 15.04 A) La Fraternité peut soumettre par écrit au directeur Relations du travail ou à son délégué, dans les quarante-deux (42) jours de l'événement qui lui a donné naissance:
1. tout grief ou mécontentement en rapport avec une décision de portée générale;
  2. nonobstant les dispositions de l'alinéa C) du paragraphe 15.03, et du paragraphe 16.01, un mécontentement relative à la modification d'une condition de travail non prévue à la présente convention mais connue et en vigueur à l'échelle provinciale à la date de la signature des présentes.
- B) Dans les quatorze (14) jours de la réception du grief ou de la mécontentement, le directeur Relations du travail ou son délégué peut, s'il le juge nécessaire ou si la Fraternité en fait la demande, rencontrer le comité de griefs pour discuter du cas. Sa décision écrite est communiquée dans les vingt et un (21) jours suivant la date de la réception du grief ou de la mécontentement ou de la rencontre, selon le cas. Si la réponse n'est pas rendue dans les délais ou si celle-ci n'est pas jugée satisfaisante, le grief ou la mécontentement prévue à l'alinéa 2. ci-dessus peut, conformément à la procédure établie à l'article "Arbitrage", être référé à un arbitre dans un délai maximum de trente-cinq (35) jours de la date de la décision du directeur ou, à défaut de celle-ci, de l'expiration du délai prévu à cet effet.
- 15.05 La Direction peut soumettre par écrit à la Fraternité tout grief. Si, dans les quatorze (14) jours de la réception du grief, la Fraternité n'a pas donné une réponse écrite ou si celle-ci n'est pas jugée satisfaisante par la Direction, cette dernière peut, dans les trente-cinq (35) jours suivants, référer le grief à l'arbitrage, conformément aux dispositions de l'article "Arbitrage".
- 15.06 Nonobstant les dispositions du paragraphe 15.02 et des alinéas A), B) et C) du paragraphe 15.03, l'employé suspendu indéfiniment ou congédié doit, s'il veut se prévaloir du présent article, soumettre par écrit son grief dans les vingt-huit (28) jours de sa suspension de durée indéfinie ou de son congédiement au chef de service Protection ou à son délégué. Dans les quatorze (14) jours de la
- B

réception du grief, le chef de service Protection ou son délégué doit rencontrer le comité de griefs pour discuter du cas. Sa décision écrite est communiquée dans les sept (7) jours suivant la date de la rencontre avec le comité de griefs. Les dispositions de l'alinéa C) du paragraphe 15.03 s'appliquent.

- 15.07 Lorsqu'une décision de la Direction se rapporte à la promotion, transfert, rétrogradation, ou rappel d'un employé, il est convenu que si les griefs de plusieurs plaignants concernant le même poste sont référés à l'arbitrage, il y a audition du grief d'un seul plaignant à la fois par ordre d'ancienneté des plaignants et conformément aux priorités de l'article "Ancienneté et mouvements de personnel". L'audition du grief d'un autre plaignant ne peut avoir lieu qu'après que l'arbitre ait rendu sa décision sur le grief du plaignant précédent. Si le grief d'un plaignant subséquent au premier est accueilli par l'arbitre, le plaignant aura droit au paiement rétroactif à la date du dépôt de son grief.
- 15.08 Les délais mentionnés au présent article se calculent en jours de calendrier et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre les représentants concernés de la Direction et de la Fraternité.
- 15.09 Dans le cas de griefs relevant de l'application d'une des dispositions de l'article "Ancienneté et mouvements de personnel", il n'y a pas de rétroactivité monétaire au-delà de la date de soumission du grief.
- 15.10 Toute erreur technique dans la présentation d'un grief ne l'invalide pas mais doit être corrigée et la Direction informée avant que le grief soit référé à l'arbitrage.
- 15.11 Lorsque le quantum du salaire et autres versements ou retenues sont clairement établis entre les parties et que le chèque de paie ne représente pas ce quantum, les délais pour loger un grief ne s'appliquent pas.
- 15.12 Si, au cours de la discussion d'un grief, la Fraternité demande d'obtenir des renseignements pertinents au grief et qui se trouvent dans le dossier du ou des employé(s) concerné(s) par le grief, la Direction communique ces renseignements à la Fraternité. Sur présentation d'une procuration signée par l'employé concerné, la Direction remettra au représentant de la Fraternité les renseignements d'ordre confidentiel et pertinents au grief.
- 15.13 Tout règlement intervenu à l'un des stades de la procédure doit faire l'objet d'un écrit signé par le représentant de la Fraternité et le représentant de la Direction. Il est convenu que cet écrit lie les parties aux présentes. *B*

15.14 À toute étape de la procédure, un grief qui implique un remboursement monétaire et qui est accueilli par la Direction porte intérêt à compter de sa date de dépôt au taux d'intérêt fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi du ministère du revenu (chapitre M-31), en vigueur au moment où le grief est accueilli.

#### ARTICLE 16 - ARBITRAGE

16.01 Seuls les griefs concernant l'application ou l'interprétation des termes de la présente convention collective de travail qui n'ont pas été réglés au cours de la procédure de griefs mentionnée à l'article "Règlement de griefs et de mécontentes" peuvent, en dernier ressort, être référés, dans un délai maximum de trente-cinq (35) jours de la date de la décision du chef de service Protection ou du directeur ou, à défaut de celle-ci, de l'expiration du délai prévu à cet effet, à un arbitre avec copie à l'autre partie. Le même délai s'applique aux griefs référés à un arbitre par la Direction.

16.02 Les parties conviennent que pour la durée de la présente convention les personnes dont les noms sont mentionnés à l'appendice "Liste des arbitres", agissent comme arbitre.

Si aucun des arbitres ne peut siéger, les parties tentent conjointement de s'entendre pour nommer un substitut. À défaut de quoi, les parties demandent au Ministre du travail et de la main-d'oeuvre de la province de Québec de désigner une tierce personne pour remplir cette fonction.

16.03 Dans le cas de congédiement, les parties conviennent de faire procéder à l'audition de ce grief par l'arbitre en tête de liste avant tout autre grief déjà référé à l'arbitrage.

16.04 A) Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs suivant la lettre et l'esprit de cette convention. Il n'a aucune juridiction pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention.

B) S'il s'agit d'une mécontente au sens de l'aliéna 2. du paragraphe 15.04 A), le pouvoir de l'arbitre est limité à confirmer la modification de la condition de travail concernée ou à annuler telle modification s'il juge que la modification est déraisonnable, eu égard aux circonstances.

16.05 En matière disciplinaire l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de la Direction; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. Dans les cas où l'arbitre ne maintient pas la décision de la Direction, il a compétence pour ordonner à celle-ci de réinstaller l'employé avec tous ses droits et

de l'indemniser à son taux de salaire régulier pour les heures régulières de travail perdues; l'indemnité doit tenir compte de ce que l'employé a gagné ailleurs dans l'intervalle.

- 16.06 Sauf entente contraire, l'arbitre désigné doit tenir la première séance d'enquête dans les vingt-huit (28) jours de la date à laquelle le grief a été référé. Il doit rendre sa décision écrite et motivée dans les trente-cinq (35) jours de la date où la preuve est terminée et, dans le cas de congédiement, dans les vingt et un (21) jours. Cette décision est exécutoire et lie les parties.
- 16.07 Les honoraires, frais de déplacement et de séjour de l'arbitre sont payés à part égale par la Direction et la Fraternité.

#### ARTICLE 17 - ARBITRAGE MÉDICAL

- 17.01 Dans le cas où, à la suite d'un examen médical, la Direction décide de ne plus permettre à un employé de remplir ses fonctions habituelles, de lui refuser une promotion ou une mutation, de lui imposer une rétrogradation, de le mettre à pied, de le mettre prématurément à sa retraite ou de le congédier pour raisons de santé, ce dernier peut exiger qu'un médecin de la direction Santé et Sécurité reçoive les représentations de son médecin. Si l'employé décide de contester la décision de la Direction, il peut soumettre par écrit un grief dans les vingt-huit (28) jours de la date de l'événement qui lui a donné naissance, au chef de service Protection ou à son délégué.
- 17.02 Dans les quatorze (14) jours de la réception du grief, le chef de service Protection ou son délégué, doit rencontrer le comité de griefs. Sa décision écrite est communiquée dans les sept (7) jours suivant la date de cette rencontre.
- 17.03 Si la décision du chef de service Protection ou de son délégué n'est pas jugée satisfaisante ou si telle décision n'est pas rendue dans les délais prescrits, le grief peut être référé, dans un délai maximum de trente-cinq (35) jours de la date de la décision du chef de service Protection, ou à défaut de celle-ci de l'expiration du délai prévu à cet effet, à un arbitre médecin choisi d'un commun accord par le médecin de la direction Santé et Sécurité et celui de l'employé ou, à défaut d'entente, nommé par le Ministre du travail et de la main-d'oeuvre.
- 17.04 Le mandat de l'arbitre est limité à décider si la décision prise par la Direction est médicalement justifiée eu égard à l'emploi en cause. Sa décision est finale.
- 17.05 L'arbitre médecin peut décider que l'audition du grief sera tenue à huis clos.

- 17.06 Les honoraires et frais de l'arbitre sont payés à part égale par les deux (2) parties.

#### ARTICLE 18 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 18.01 Dans le cas où un représentant de la Direction décide de rencontrer un employé pour raisons disciplinaires, il doit le convoquer en lui indiquant l'objet de la rencontre et lui permettre de se faire accompagner du délégué syndical désigné pour ce champ d'action, si l'employé le désire.
- 18.02 Dans les cas de suspension, de rétrogradation disciplinaire et de congédiement, la Direction remet à l'employé l'avis de la sanction et de ses motifs. Dans ces cas et dans les cas de réprimande écrite, copie est transmise à la Fraternité dans les deux (2) jours ouvrables de sa remise à l'employé.
- 18.03 Lorsque douze (12) mois consécutifs se sont écoulés sans qu'aucune mesure disciplinaire ne soit enregistrée au dossier d'un employé, les mesures qui y ont été enregistrées antérieurement ne peuvent plus être invoquées contre lui.
- 18.04 Les réprimandes, suspensions, rétrogradations disciplinaires et congédiements peuvent faire l'objet d'un grief arbitral et le fardeau de la preuve incombe à la Direction.

#### ARTICLE 19 - ANCIENNETÉ ET MOUVEMENTS DE PERSONNEL

- 19.01 À moins de stipulations contraires, les dispositions de cet article ne s'appliquent qu'aux employés permanents autres que ceux en stage de formation ou de perfectionnement pour plus de trois (3) mois.
- 19.02 À moins de stipulations contraires expressément prévues dans cet article, le terme "ancienneté" signifie la durée du service continu d'un employé depuis la date de son dernier embauchage.
- 19.03 L'ancienneté s'acquiert après une période de stage de six (6) mois de service à l'emploi de la Direction. Une fois complétée, la période de stage est comptée aux fins du calcul de l'ancienneté.
- 19.04 Les employés temporaires n'accumulent pas d'ancienneté et la durée de leur service comme employé temporaire ne peut en aucun cas être considérée pour fins d'ancienneté.
- 19.05 Le temps passé par les employés visés par les présentes depuis la date de leur dernier embauchage au service des coopératives d'électricité, des réseaux de distribution ou de centrales dont la Direction fera l'acquisition sera considéré comme ayant été passé au ser-

vice de la Direction. Ces dispositions ne valent que pour les personnes qui seront au service des organismes susdits et qui seront embauchés par la Direction au moment de l'acquisition totale ou partielle de ces organismes.

- 19.06 Tout employé perd son ancienneté dans les cas suivants:
- A) s'il est renvoyé pour cause;
  - B) s'il quitte volontairement son emploi;
  - C) s'il est mis à pied pour plus d'un (1) an;
  - D) si, étant mis à pied depuis moins d'un (1) an, il est rappelé au travail et néglige de donner une réponse à la Direction dans les cinq (5) jours ouvrables de son rappel ou ne se rapporte pas au travail dans les dix (10) jours ouvrables à compter de la date de son rappel ou à la date fixée si le délai déterminé par la Direction est plus étendu;
  - E) s'il s'absente du travail sans permission ou sans raison justifiée pendant dix (10) jours.
- 19.07 Sous réserve des stipulations de cet article, le critère suivant s'applique dans tous les cas de promotion, transfert et rétrogradation: à compétence égale chez plusieurs employés en mesure de satisfaire aux exigences normales du poste vacant, l'ancienneté prévaut.
- 19.08 La décision de la Direction concernant l'attribution d'un poste vacant peut faire l'objet d'un grief arbitrable et la Direction accepte le fardeau de la preuve.
- 19.09 La Direction convient de ne pas utiliser le système d'examen comme critère préalable de promotion, de transfert ou de rétrogradation.
- 19.10 Ne sont pas considérés comme postes vacants au sens de cet article, les postes "vacants" par suite:
- A) de maladie (à l'exception du poste de l'employé dont l'absence est compensée en vertu du Régime d'assurance-salaire en cas d'invalidité de longue durée);
  - B) d'accident de travail;
  - C) de vacances;
  - D) de congé autorisé;
  - de même que
  - E) tout poste "vacant" d'une durée n'excédant pas trois (3) mois;

- F) tout poste d'une durée définie ou qui est normalement rempli par un employé de statut temporaire;
- G) tout poste laissé par un employé tant qu'il n'est pas confirmé dans son nouvel emploi;
- H) tout poste transféré avec son titulaire d'une unité de négociation à une autre et/ou d'une unité administrative à une autre;
- I) tout poste laissé vacant par un employé qui s'est prévalu d'un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas deux (2) ans pris en vertu de l'appendice "Droits parentaux".

19.11 Nonobstant les dispositions de cet article, lorsque la Direction décide de remplir un poste vacant, elle peut considérer les employés suivants pour fins de transfert ou de rétrogradation:

- A) les employés déclarés surplus;
- B) les employés déclarés incapables de remplir leur emploi pour des raisons de santé ou d'incapacité physique ou mentale à accomplir leur travail lorsque cette incapacité met en danger leur sécurité ou celle d'autrui;
- C) les employés qui reviennent au travail à la suite d'une absence compensée en vertu du Régime d'assurance-salaire en cas d'invalidité de longue durée.

Tout employé ainsi relocalisé par suite de l'application du présent paragraphe est indemnisé selon la politique de déménagement de la Direction.

19.12 Sous réserve des autres dispositions du présent article dont 19.07, la Direction convient, lorsqu'elle décide de remplir un poste vacant au sens de cet article, de le faire dans les trois (3) mois; d'abord en affichant le poste pendant une période de quatorze (14) jours au niveau provincial, en effectuant ensuite le choix des candidats dans l'ordre ci-après décrit, suivant le poste qu'il s'agit de combler:

- A) Pour un emploi de constable
  - 1. constable permanent;
  - 2. sergent;
  - 3. si aucun constable permanent ni sergent n'applique pour ce poste, la Direction considère la candidature des employés temporaires à condition que le candidat satisfasse aux exigences normales de l'emploi, même s'ils ne sont plus à l'emploi de la Direction au moment du choix pourvu qu'ils

étaient à son emploi lorsqu'ils ont postulé dans les délais fixés. Advenant un grief, dans ce cas le mandat de l'arbitre est limité à décider si les critères d'embauchage ont été appliqués et si l'employé temporaire rencontre les exigences du poste vacant.

B) Pour un emploi de sergent

1. sergent;
2. la candidature d'un constable classe 4 depuis plus de deux (2) ans;
3. constable permanent;
4. employé temporaire selon les mêmes critères prévus en 19.12 A) 3.

19.13 La candidature de tout employé n'est considérée que s'il compte au moins quatre-vingt-onze (91) jours de service dans son emploi ou que s'il a été confirmé dans son emploi, selon ce qui arrive le premier.

19.14 A) Tout avis de poste vacant mentionne le titre de l'emploi, le nombre de postes vacants et contient une description sommaire des tâches et des exigences normales et le lieu de travail du poste. La Direction fait parvenir à la Fraternité copie de l'avis le jour même de son affichage. Les candidatures reçues en dehors des délais d'affichage ne sont pas retenues.

B) La Direction informe par écrit les candidats du nom de l'employé choisi. Elle envoie à la Fraternité copie de l'avis donné à l'employé choisi.

19.15 Si un candidat choisi pour remplir un poste vacant est absent, il devra occuper effectivement le poste dans un délai maximum de quatre-vingt-onze (91) jours de sa nomination, à défaut de quoi la Direction considèrera les autres candidats.

19.16 Nonobstant les dispositions des paragraphes 19.10 et 19.17, tout poste laissé par un employé peut être immédiatement affiché; le candidat choisi à la suite de cet affichage ne peut être considéré confirmé dans ce poste tant que l'ancien titulaire n'est pas confirmé dans son nouveau poste.

19.17 A) À la suite d'une promotion ou d'un transfert, il s'écoule une période de probation d'au plus soixante-trois (63) jours de service actif, mais pas nécessairement consécutifs (le tout à l'intérieur d'une période d'un (1) an) au cours de laquelle l'employé peut être confirmé dans son nouveau poste, ou retourné à son ancien poste s'il existe; sinon, les dispositions du paragraphe 19.20, ou celles de l'article "Sécurité d'emploi", selon le cas, s'appliquent. ⚡


- B) Au cours de sa période de probation, l'employé peut retourner à son ancien poste s'il existe.
- 19.18 L'employé nommé à un emploi non régi par la présente convention et qui n'est pas finalement confirmé dans cet emploi après un maximum de quatre-vingt-onze (91) jours est retourné à son ancien poste s'il existe, sinon les dispositions du paragraphe 19.20 ou celles de l'article "Sécurité d'emploi", selon le cas, s'appliquent.
- 19.19 A) Un employé qui ne pose pas sa candidature à un poste vacant (ou qui, l'ayant posée, la retire) ne subit de ce fait aucun préjudice à ses droits aux futurs postes vacants.
- B) La nomination d'un employé à un poste vacant qu'il a postulé entraîne l'annulation de toute candidature qu'il aurait posée relativement à tout autre poste vacant. Cependant, l'employé que la Direction se propose de nommer pourra, sur demande, être informé du nom des employés qui, à ce moment, se sont portés candidats au poste où lui-même a déjà enregistré une demande.
- 19.20 A) Dans les cas de réduction de personnel à un endroit donné, l'employé autre que celui visé à l'article "Sécurité d'emploi", occupant cet emploi et possédant le moins d'ancienneté, est retiré de cet emploi, à condition toutefois que les employés qui restent dans l'emploi puissent satisfaire aux exigences du travail qui leur est assigné. L'employé ainsi retiré de son emploi peut déplacer localement dans un emploi de classe inférieure ou égale l'employé comptant le moins d'ancienneté à la condition qu'il ait plus d'ancienneté que l'employé qu'il déplace et qu'il puisse satisfaire aux exigences de l'emploi visé.
- B) Les dispositions de la lettre d'entente "Déménagement" ne s'appliquent pas à l'employé qui s'est prévalu des dispositions du paragraphe précédent.
- C) L'employé qui ne peut exercer son droit d'ancienneté est mis à pied.
- 19.21 Subordonnément aux dispositions des paragraphes 19.11 et 19.12, la Direction convient, avant d'embaucher de nouveaux employés, de rappeler par ordre d'ancienneté les employés mis à pied, à condition qu'ils satisfassent aux exigences de l'emploi pour lequel ils sont rappelés.
- 19.22 Informations
- A) Dans un délai de quatre-vingt-onze (91) jours après la signature de cette convention et, par la suite, à tous les douze (12) mois, la Direction remet à la Fraternité et affiche pendant une période de trente-cinq (35) jours la liste des employés permanents concernés par les présentes. Elle contient le nom de

chaque employé, son numéro d'assurance sociale, son numéro d'emploi, son emploi, sa classe de salaire, le code de responsabilité et son ancienneté. De plus, la Direction communique par écrit à la Fraternité, une (1) fois par mois, les noms des employés embauchés, promus, rétrogradés, mis à pied, rappelés, retraités, congédiés, transférés à la présente juridiction syndicale ou en devenant exclus. Dans le cas des employés embauchés, la Direction fournit la date d'embauchage.

- B) La Direction remet aussi à la Fraternité, une (1) fois par mois, la liste des employés temporaires en indiquant leur nom, leur numéro d'assurance sociale, le numéro d'emploi, leur classe de salaire, le code de responsabilité, la date à laquelle ils ont été embauchés, de même que celle de leur licenciement, le cas échéant.
- C) Tout employé qui croit que la liste d'ancienneté contient une erreur dans son cas peut recourir à la procédure de griefs dans les quarante-deux (42) jours depuis la date où la liste aura été officiellement remise à la Fraternité et affichée. Après ce délai, la liste est considérée comme acceptée par la Fraternité et aucun grief ne peut être soumis pour une erreur découverte ultérieurement. Tout redressement demandé dans le délai prévu et qui est accordé ne comporte pas de rétroactivité monétaire au-delà de la date de soumission du grief.

- 19.23 Les absences prévues à la convention collective n'interrompent pas le service continu pour fins de détermination de l'ancienneté.
- 19.24 Il est convenu que l'assignation définitive d'un employé à un autre poste dans un lieu éloigné et l'obligeant à déménager, lui et sa famille, ne s'effectuera pas sans le consentement de cet employé. Cette disposition ne s'applique pas, cependant, dans le cas des employés visés au paragraphe 19.11.
- 19.25 Lorsqu'à la suite de l'affichage d'un poste vacant, la Direction modifie les exigences de ce poste, elle convient de procéder à un nouvel affichage et convient de retenir toute candidature préalable à ce nouvel affichage.

#### ARTICLE 20 - JOUR DE PAIE

- 20.01 La Direction maintient la pratique actuelle de payer ses employés durant les heures de travail selon la formule présentement en vigueur. Les paies sont livrées sous enveloppe. Si un jour de paie tombe l'un des jours fériés mentionnés à l'article "Jours fériés", la paie est remise le jour précédent, si cela s'avère possible. 

20.02 Nonobstant le paragraphe précédent, sur demande de l'employé, la Direction peut déposer directement son salaire à l'institution financière de son choix parmi celles avec lesquelles elle aura conclu des ententes à cet effet.

## ARTICLE 21 - SALAIRES

### 21.01 Taux de salaires

A) Les emplois auxquels s'applique la présente convention et les listes de taux de salaires avec les dates de mise en vigueur sont indiquées à l'appendice "Taux de salaires", partie intégrante de la présente convention.

B) La Direction informera la Fraternité de tout changement dans la codification ou les numéros utilisés pour tout emploi.

21.02 Ces taux de salaires sont déterminés en fonction du concept d'une journée régulière de travail.

Date effective de tout changement de salaire

21.03 Sous réserve des dispositions contraires, la date de mise en vigueur de tout changement de salaire est fixée au début de la période de paie la plus rapprochée de la date normalement prévue.

Promotion

21.04 Dès la première journée qu'un employé occupe effectivement son nouvel emploi, il reçoit le taux de salaire prévu pour cet emploi.

21.05 L'employé retourné à son ancien poste à la suite d'une période de probation non satisfaisante reprend le salaire qu'il avait avant sa promotion.

Assignment

21.06 L'assignment permanente ou temporaire d'un employé, d'un poste à un autre, rend l'employé sujet aux conditions de travail de ce poste qu'il occupe d'une façon permanente ou temporaire.

Ajustement de salaire à la suite d'une assignment temporaire

21.07 A) Dans les cas d'assignment temporaire au poste de sergent, la Direction s'efforcera d'accorder celle-ci à un constable classe 4 relevant du quartier général où l'assignment est nécessaire.

B) Tout constable, sauf celui en période de formation, tenu d'accomplir d'une façon continue, pour une (1) journée ou plus, un emploi de sergent, reçoit pour la durée de cette assignment, le taux de salaire de sergent.

- C) Tout sergent tenu d'accomplir un emploi de constable pour accommoder la Direction, ne subit pas de diminution de salaire. Toutefois, le sergent qui accomplit pour plus d'une (1) journée un emploi de constable, lorsque ce n'est plus pour accommoder la Direction, mais lui-même, reçoit pendant cette assignation le taux de salaire applicable à l'emploi de constable.

Progression annuelle

21.08 À l'appendice "Taux de salaires" de la présente convention apparaît un emploi marqué d'un astérisque. Il est convenu que l'employé dont l'emploi est marqué d'un astérisque progresse normalement d'une classe à l'autre dans l'emploi faisant partie de la progression annuelle jusqu'à ce qu'il ait atteint la classe la plus élevée, ainsi marquée dans cet emploi.

- A) La progression annuelle d'une classe à l'autre prend effet après un (1) an de service actif dans une classe à moins que cet employé ne satisfasse pas aux exigences requises. Dans ce cas, l'employé demeure dans la même classe pour une période additionnelle d'au plus un (1) an, pourvu que la Direction, dans les trente (30) jours avant la date à laquelle est due la progression annuelle, ait avisé par écrit l'employé concerné et la Fraternité des raisons pour lesquelles la nouvelle classification ne peut être accordée. Cependant, l'employé concerné, s'il se croit lésé, peut recourir à la procédure régulière de griefs prévue dans la présente convention collective.

Nonobstant ce qui précède, les employés embauchés dans un emploi à progression annuelle pourront être renvoyés pendant la première année s'ils ne satisfont pas aux exigences requises.

- B) Il est entendu que tout employé assigné à un emploi en progression annuelle peut être appelé à accomplir, en tout temps, du travail relevant de toute autre classe que la sienne dans l'emploi à progression annuelle dont il fait partie, et cela sans ajustement d'assignation temporaire.

Augmentation des taux de salaires

21.09 L'employé assujéti à la présente à la date de sa signature reçoit, à compter de cette date et ce, rétroactivement au 30 décembre 1982, pour ses heures rémunérées une augmentation de salaire égale à trois et demi pour cent (3,5 %) de son salaire versé à la période de paie se terminant le 29 décembre 1982 indexée de 2,3 %. L'employé reçoit en conséquence le taux de salaire prévu pour son emploi à l'appendice "Taux de salaires".

21.10 L'employé assujéti à la présente, à la date de sa signature, reçoit à compter de cette date, et ce rétroactivement au 29 décembre 1983, pour ses heures rémunérées une augmentation de salaire égale à cinq pour cent (5 %) de son salaire versé à la période de paie se termi-

3

nant le 28 décembre 1983. L'employé reçoit en conséquence le taux de salaire prévu pour son emploi à l'appendice "Taux de salaires".

21.11 L'employé reçoit le 27 décembre 1984 une augmentation de salaire égale à cinq pour cent (5 %) de son salaire versé à la période de paie se terminant le 26 décembre 1984. L'employé reçoit en conséquence le taux de salaire prévu pour son emploi à l'appendice "Taux de salaires".

21.12 Les paragraphes 21.09 et 21.10 s'appliquent également à l'employé qui n'est plus au service de la Direction à la date de la signature.

#### ARTICLE 22 - VACATION À LA COUR

22.01 L'employé requis de par ses fonctions, avec avis préalable à ou de la Direction, de se présenter à la Cour en dehors de son horaire de travail est rémunéré au taux de surtemps qui s'applique, mais dans aucun cas il ne reçoit moins que l'équivalent de cinq (5) heures à son taux de salaire. De plus les modalités prévues à l'article "Repas" s'appliquent.

22.02 Lorsqu'un employé, dans ses fonctions, est requis de se présenter à la Cour pendant ses vacances annuelles, cet employé sera rémunéré selon les dispositions prévues au paragraphe 25.03 A). De plus les modalités prévues à l'article "Repas" et celles au paragraphe 25.02 concernant le transport s'appliquent.

#### ARTICLE 23 - HORAIRES DE TRAVAIL

23.01 Sous réserve des dispositions contraires prévues dans cette convention, les horaires de travail sont déterminés en fonction des groupes suivants:

##### A) Employés "de jour"

La semaine régulière ne dépasse pas trente-huit (38) heures et quarante-cinq (45) minutes sur une moyenne annuelle et elle est répartie en cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures chacun, généralement du lundi au vendredi inclusivement. L'horaire de travail est de 08:00 à 16:00.

Afin de respecter la semaine régulière de travail qui ne dépasse pas trente-huit (38) heures et quarante-cinq (45) minutes sur une moyenne annuelle, l'employé de jour accumule quinze (15) minutes par journée régulière rémunérée par la Direction de façon à produire annuellement un maximum de huit (8) jours de congé. La soixante-cinquième (65<sup>e</sup>) heure ou une fraction de celle-ci accumulée par l'employé en vertu du présent paragraphe du pré-

3

sent article est rémunérée au taux de salaire de l'employé plus une demie et payable à la dernière période de paie de l'année.

Ces congés doivent être pris après entente entre l'employé et la Direction dans l'année civile au cours de laquelle ils surviennent. L'employé qui a pris par anticipation un ou des jours de congé et qui cesse d'être régi par la Fraternité, ou qui obtient un congé sans solde, ou qui cesse de travailler pour la Direction sans avoir préalablement accumulé le nombre d'heures nécessaires doit rembourser à celle-ci la rémunération reçue. S'il devient employé de quart en rotation parfaite, l'employé devra, s'il y a lieu, en tenant compte de sa nouvelle cédule, rembourser à la Direction, la rémunération reçue en trop.

Aux fins de rémunération, la journée régulière de travail équivaut, en salaire, à sept (7) heures et quarante-cinq (45) minutes.

#### B) Employés "de quart"

Afin d'assurer une protection continue des propriétés d'Hydro-Québec ou parce que la nature de certains travaux l'exige, il est nécessaire que certains groupes d'employés travaillent par quart. La semaine régulière dans leur cas ne dépasse pas, sur une moyenne annuelle, trente-huit (38) heures et quarante-cinq (45) minutes selon les horaires établis.

1. Pour les employés affectés à des quarts complets en rotation parfaite, les quarts s'établissent comme suit:

de 00:00:00 à 08:00

de 08:00 à 16:00

de 16:00 à 24:00

2. En rotation: lorsque l'horaire fait alterner les employés d'un quart à l'autre après des périodes déterminées. La rotation est parfaite lorsque l'alternance se fait sur les vingt-quatre (24) heures de la journée. Elle est imparfaite dans le cas contraire.

3. Employé "de quart fixe": lorsque l'horaire assigne l'employé au même quart pour des périodes indéterminées.

Les employés de quart fixe ou en rotation imparfaite ont droit à huit (8) jours de congé aux mêmes conditions et selon les mêmes modalités que celles des employés de jour telles que prévues par le paragraphe 23.01 A) ci-dessus. Pour les employés de quart complet en rotation parfaite, les huit (8) jours de congé additionnel accumulés seront intégrés à la cédule de travail et la soixante-cinquième (65<sup>e</sup>)

heure ou fraction de celle-ci est rémunérée au taux de salaire de l'employé plus une demie et payable à la dernière période de paie de l'année.

C) Horaires particuliers:

Les parties conviennent d'horaires particuliers dans certains cas, lesquels horaires apparaissent à la lettre d'entente "Horaires de travail particuliers".

Dépendant de ces horaires particuliers, les employés de jour, de quart fixe ou en rotation imparfaite sont soumis aux mêmes conditions et selon les mêmes modalités que celles des employés de jour telles que prévues par le paragraphe 23.01 A) ci-dessus et les employés de quart complet en rotation parfaite sont soumis aux mêmes conditions et selon les mêmes modalités que celles des employés de quart complet en rotation parfaite telles que prévues par le paragraphe 23.01 B) ci-dessus.

Règlements généraux

- 23.02 A) Les horaires de travail au moment de la signature de cette convention demeurent en vigueur à moins qu'ils ne soient modifiés conformément à la convention.
- B) Le constable prend son repas sans perte de salaire à l'intérieur de ses heures régulières de travail, sans interruption de service.
- C) Dans le cas d'urgence ou lorsque la nature de certains travaux l'exige, la Direction peut, pour des périodes de courte durée, n'excédant pas trois (3) semaines, modifier les horaires de travail après en avoir avisé la Fraternité. Cette période peut cependant être prolongée sur accord de la Fraternité.
- 23.03 Dans les autres cas que ceux prévus au paragraphe 23.02 C), les horaires de travail pourront être modifiés par la Direction après avis à la Fraternité. Dans les quatorze (14) jours d'un tel avis, la Fraternité peut rencontrer la Direction afin de discuter du nouvel horaire de travail.

À défaut d'entente entre les parties, la Fraternité pourra, dans les cinq (5) jours de la rencontre, soumettre le grief directement à l'arbitre. Dans de tels cas, l'arbitre aura comme mandat de décider si la modification était nécessaire en confirmant la modification ou en l'annulant. Si l'arbitre annule la modification, il pourra ordonner paiement de surtemps pour les heures travaillées en dehors de la cédule normale, et ce rétroactivement à la date du grief.

- 23.04 L'employé peut prendre son repas dans un endroit convenable désigné à cette fin par la Direction. Cet endroit devra comprendre un poêle, un réfrigérateur, une table et des chaises.

ARTICLE 24 - RÉMUNÉRATION DE SURTEMPS

- 24.01 A) La Direction s'efforce de distribuer le travail supplémentaire parmi les employés de la façon la plus équitable possible, compte tenu des qualifications requises et du lieu de l'exécution du travail. Un employé ne peut être exempté du travail supplémentaire qui lui est assigné qu'à la condition qu'un autre employé qualifié et disponible dans le groupe consente à effectuer ce travail sans qu'il en résulte des inconvénients pour la marche efficace des travaux de la Direction.
- B) Dans la répartition équitable des heures de surtemps parmi les employés d'un même lieu de travail, il est tenu compte du refus d'un employé d'effectuer du surtemps offert et de sa non disponibilité. En pareil cas, les heures de surtemps non effectuées sont considérées pour fins de répartition du surtemps comme ayant été faites par l'employé.
- 24.02 Aux fins de la détermination et du calcul du surtemps, la journée observée ne correspond pas à la journée civile, mais à la journée qui comprend les vingt-quatre (24) heures écoulées depuis le commencement d'une journée régulière de travail. Dans le cas des jours de repos, la journée observée commence à la fin de la journée observée précédente et se termine vingt-quatre (24) heures plus tard ou au début de la journée régulière de travail suivante, selon ce qui arrive en premier. Toutefois, pour les employés dont l'horaire de travail est du lundi au vendredi, la journée observée du samedi débute à la fin de la journée observée précédente et se termine vingt-quatre (24) heures plus tard en excluant la journée civile du dimanche.
- 24.03 Le travail accompli par un employé en dehors de son horaire de travail et préalablement approuvé par la Direction est rémunéré selon les modalités suivantes:
- A) Employé payé à l'heure autre que celui travaillant par quart:
1. Du lundi au samedi  
Ce travail est rémunéré au taux de salaire de l'employé plus une demie pour les trois (3) premières heures de travail et au double de son taux de salaire pour tout travail accompli après ces trois (3) heures jusqu'au début de la journée régulière suivante.
  2. Le dimanche  
Ce travail est rémunéré au double du taux de salaire de l'employé.
  3. Jour férié  
Ce travail est rémunéré au double du taux de salaire de l'employé.

B) Employé payé à l'heure travaillant par quart:

1. Jour de travail cédulé et jour de repos cédulé  
Ce travail est rémunéré au taux de salaire de l'employé plus une demie pour les trois (3) premières heures de travail et au double de son taux de salaire pour tout travail accompli après ces trois (3) heures jusqu'au début de la journée régulière suivante.
2. Jour férié  
Ce travail est rémunéré au double du taux de salaire de l'employé.

24.04 Le surtemps accompli par un employé peut être compensé en congé après entente entre le supérieur immédiat et l'employé selon les modalités suivantes:

- A) Pour chaque heure de surtemps travaillée, l'employé accumule une (1) heure de congé et le différentiel entre cette heure de congé et le taux de surtemps qui s'applique lui est versée sous forme monétaire.
- B) Toutes les heures accumulées doivent être compensées durant l'année civile. Toutes les heures accumulées et non compensées à la fin de la dernière période de paie sont rémunérées au taux de salaire de l'employé en vigueur durant cette période.
- C) La date de prise de ces congés doit faire l'objet d'une entente entre le supérieur immédiat et l'employé.

ARTICLE 25 - RÉMUNÉRATION MINIMALE DE RAPPEL AU TRAVAIL

- 25.01 A) L'employé rappelé d'urgence de chez lui pour se rendre au travail en dehors de son horaire de travail est rémunéré au taux de surtemps mais dans aucun cas (sauf s'il doit se rendre au travail dans l'heure qui précède son horaire de travail) il ne reçoit moins que l'équivalent de cinq (5) heures à son taux de salaire.
- B) L'employé peut être appelé à demeurer disponible pour des rappels additionnels seulement pour une période de trois (3) heures et vingt (20) minutes.
- 25.02 La durée du rappel d'urgence est calculée de façon à inclure le temps du travail avec en plus quinze (15) minutes pour se rapporter aux quartiers généraux et quinze (15) minutes pour retourner à la maison.
- 25.03 A) L'employé requis, avec avis préalable de la Direction de revenir de chez lui pour travailler en dehors de son horaire de travail est rémunéré au taux de surtemps qui s'applique, mais dans aucun

3

cas (sauf s'il doit se rendre au travail dans l'heure qui précède son horaire de travail) il ne reçoit moins que l'équivalent de cinq (5) heures à son taux de salaire, mais aucun temps ne lui est alloué pour se rapporter aux quartiers généraux ni pour retourner à la maison.

B) L'employé n'a pas droit à une autre rémunération minimale de cinq (5) heures s'il est rappelé d'urgence au travail dans les trois (3) heures et vingt (20) minutes qui suivent le début du travail effectué avec avis préalable.

25.04 L'employé rappelé d'urgence au travail moins d'une (1) heure avant le début de son horaire de travail, reçoit une (1) heure à son taux de salaire plus une demie en plus de sa journée régulière de travail.

#### ARTICLE 26 - RÉMUNÉRATION DU TEMPS DE TRANSPORT

26.01 A) Le temps de transport entre le quartier général et le lieu de travail n'est pas considéré comme du temps de travail.

B) Aux fins de l'application du présent article, le terme "quartier général" signifie le lieu défini par la Direction où l'employé se rapporte normalement à l'heure du début de sa journée régulière de travail.

26.02 L'employé à qui la Direction assigne du travail ou qui participe à des cours requis par la Direction, en dehors de son quartier général, est rémunéré comme suit:

A) à son taux de salaire pour toutes les heures de transport effectuées à l'intérieur de son horaire;

B) au taux de surtemps qui s'applique pour les heures de transport effectuées en dehors de son horaire, jusqu'à un maximum de huit (8) heures.

26.03 Aucune rémunération n'est accordée à l'employé pour le temps de transport effectué entre son domicile et son quartier général et entre le lieu d'hébergement de l'employé en voyage ou en séjour et son lieu de travail.

26.04 Cet article ne s'applique pas aux employés rappelés au travail en vertu des dispositions de l'article "Rémunération minimale de rappel au travail".

#### ARTICLE 27 - REPAS

27.01 Durant la journée régulière de travail

Le repas est aux frais de l'employé. *β*

27.02 A la suite ou précédant immédiatement la journée régulière de travail

A) Après les deux (2) premières heures de travail continu à la suite ou précédant immédiatement une journée régulière de travail, la Direction accorde une allocation de repas de six dollars et vingt-cinq cents (6,25 \$), [à compter du 27 décembre 1984, sept dollars (7 \$)].

B) L'employé a également droit à ladite allocation de repas après quatre (4) heures de travail continu en surtemps ou après quatre (4) heures de travail continu en surtemps après la prise de son repas ou après quatre (4) heures de travail continu en surtemps après le versement d'une allocation de repas.

27.03 A) Une journée autre qu'une journée régulière de travail

~~L'employé requis de travailler en surtemps une journée autre qu'une journée régulière et dont le travail se prolonge au-delà de la période normale de repas ou qui travaille plus de la moitié de la période normale de repas reçoit une allocation de repas de six dollars et vingt-cinq cents (6,25 \$), [à compter du 27 décembre 1984, sept dollars (7 \$)].~~

B) L'employé a également droit à ladite allocation de repas après quatre (4) heures de travail continu en surtemps ou après quatre (4) heures de travail continu en surtemps après la prise de son repas ou après quatre (4) heures de travail continu en surtemps après le versement d'une allocation de repas.

27.04 Dans les autres cas

Après chaque période de quatre (4) heures de travail continu, la Direction accorde l'allocation de repas mentionnée ci-haut à l'employé qui travaille en surtemps.

27.05 Dispositions particulières

A) L'allocation de repas prévue aux paragraphes 27.02, 27.03 et 27.04 ne s'applique pas à l'employé à qui la Direction accorde une période de temps suffisante pour prendre son repas à domicile aux heures normales de repas.

B) Dans la mesure du possible, selon les circonstances, le premier repas peut être pris durant les deux (2) premières heures qui précèdent ou qui suivent la journée régulière de travail lorsqu'il est certain dès le début que ledit travail en surtemps durera au moins deux (2) heures.

C) Il est convenu que l'employé n'est pas rémunéré pour le temps accordé pour le repas et les dispositions de l'article "Rémunération minimale de rappel au travail" ne s'appliquent pas à l'employé lors de son retour au travail. 3

- D) Il est convenu que l'employé est rémunéré pour le temps pris pour son repas lorsqu'il est requis par la Direction de demeurer à son poste de travail quand il prend son repas.
- E) Le terme "travail" comprend le temps de transport entre le lieu de travail et le quartier général ou lieu d'hébergement.
- F) Exceptions pour l'employé en voyage
1. L'employé en voyage dont les repas en surtemps sont payés sur présentation de pièces justificatives, conformément à l'appendice "Frais de déplacement", ne reçoit pas d'allocation de repas en surtemps pour ces repas. Toutefois, s'il ne présente pas de pièces justificatives, il reçoit les allocations de repas en surtemps prévues.
  2. L'employé en voyage, autre que celui couvert par le paragraphe précédent, ne reçoit pas d'allocation de repas en surtemps lorsqu'il n'a pas à effectuer de déboursés supplémentaires pour ses repas (déjeuner, dîner, souper) parce qu'il travaille en surtemps.

#### ARTICLE 28 - PRIME DE QUART

- 28.01 Les employés de quart dont l'horaire régulier est tel, une journée donnée, que la majorité de leurs heures régulières de travail sont comprises entre 16:00 et 08:00, reçoivent, à compter de la signature, une prime de quarante-sept cents (0,47 \$), [à compter du 27 décembre 1984, cinquante-quatre cents (0,54 \$)] l'heure pour les heures accomplies entre 16:00 et 24:00, et une prime de soixante-trois cents (0,63 \$) [à compter du 27 décembre 1984, soixante-huit cents (0,68 \$)] l'heure pour les heures accomplies entre 00:00:00 et 08:00.
- 28.02 Les employés de quart reçoivent une prime de cinquante pour cent (50 %) de leur taux de salaire pour les heures régulières accomplies le dimanche.
- 28.03 Les primes de quart ne s'ajoutent pas au taux de salaire pour calculer la rémunération de surtemps.
- 28.04 Dans le cas de rappel au travail, la prime de quart ne s'applique pas.

#### ARTICLE 29 - JOURS FÉRIÉS

- 29.01 Sous réserve des dispositions du présent article, les jours suivants sont reconnus jours fériés:

1. Jour de l'An
2. Lendemain du Jour de l'An

- 3 Vendredi Saint
- 4 Lundi de Pâques
- 5 Fête de Dollard ou de la Reine
- 6 Saint-Jean-Baptiste
- 7 Confédération
- 8 Fête du Travail
- 9 Action de Grâces
- 10 Veille de Noël
- 11 Noël
- 12 Lendemain de Noël
- 13 Veille du Jour de l'An

- 29.02 Ces congés sont observés la journée occurrente à moins que le gouvernement provincial ou le gouvernement fédéral ne fixe une autre journée.
- 29.03 Le but de la Direction en reconnaissant ces jours fériés est de permettre aux employés de les observer sans perte de salaire.
- 29.04 L'employé payé à l'heure, travaillant par quart, requis par la Direction de travailler un jour férié, reçoit, dans le cas où le travail est prévu par son horaire de travail, la rémunération d'une (1) journée régulière de travail plus le double de son taux de salaire pour les heures accomplies ce jour-là.
- 29.05 Nonobstant l'alinéa B) du paragraphe 29.06:
- A) l'employé dont la semaine régulière de travail est répartie du lundi au vendredi a droit, lorsqu'un jour férié mentionné au paragraphe 29.01 coïncide avec un samedi ou un dimanche, à un jour de congé rémunéré qui doit être pris après entente entre l'employé et la Direction, dans l'année civile au cours de laquelle il survient. L'employé qui a pris par anticipation un tel jour de congé rémunéré et qui cesse de travailler pour la Direction avant l'occurrence du jour férié, doit rembourser à celle-ci la rémunération reçue;
  - B) l'employé autre que celui dont la semaine régulière de travail est répartie du lundi au vendredi reçoit, lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour de repos cédulé ou lorsqu'il n'est pas requis par la Direction de travailler ce jour férié, la rémunération d'une journée régulière de travail; lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour de vacances, les dispositions du paragraphe 30.11 s'appliquent.
- 29.06 Pour avoir droit au paiement prévu pour lui à l'occasion du jour férié:
- A) l'employé doit être présent au travail la journée régulière qui précède ou qui suit le jour férié à moins que la Direction ne lui ait accordé la permission de s'absenter avec paie; 3

B) le jour férié doit coïncider avec une journée régulière de travail.

29.07 Nonobstant les dispositions précédentes, la Saint-Jean-Baptiste est régie par la Loi sur la fête nationale sanctionnée le 8 juin 1978.

#### ARTICLE 30 - VACANCES

30.01 Les employés ont droit à des vacances payées selon un crédit de vacances établi chaque année au premier (1<sup>er</sup>) mai.

30.02 L'employé qui, le premier (1<sup>er</sup>) mai, a moins d'une (1) année de service continu a droit à un crédit de vacances établi au taux de deux (2) journées par cinq (5) semaines de service actif continu pour la période s'écoulant de sa date d'embauchage jusqu'au trente (30) avril de l'année courante, sans dépasser vingt (20) jours ouvrables. L'employé doit avoir complété six (6) mois de service avant de pouvoir prendre ses vacances.

30.03 L'employé qui, le premier (1<sup>er</sup>) mai, a complété un (1) an de service continu a droit à un crédit de vacances établi au taux de deux (2) journées par cinq (5) semaines de service actif continu depuis le premier (1<sup>er</sup>) mai de l'année précédente jusqu'au trente (30) avril de l'année courante, sans dépasser vingt (20) jours ouvrables.

30.04 L'employé qui, le premier (1<sup>er</sup>) mai, a complété vingt (20) ans de service continu a droit à un crédit de vacances établi au taux de deux journées et demie (2  $\frac{1}{2}$ ) par cinq (5) semaines de service actif continu depuis le premier (1<sup>er</sup>) mai de l'année précédente jusqu'au trente (30) avril de l'année courante, sans dépasser vingt-cinq (25) jours ouvrables.

#### 30.05 Vacances pré-retraite

L'employé permanent qui, le premier (1<sup>er</sup>) mai, a atteint l'âge de soixante (60) ans ou plus, ou dont l'anniversaire de naissance survient pendant l'année civile, a droit à un crédit additionnel de vacances établi annuellement comme suit:

Anniversaire de naissance	Nombre de jours
60 ans	5 jours
61 ans	10 jours
62 ans	15 jours
63 ans	20 jours
64 ans <u>et plus</u>	25 jours

30.06 Dans l'octroi des dates de vacances, la Direction tient compte du choix exprimé par les employés, selon leur ancienneté, au plus tard le trente (30) avril pour les vacances cédulées entre le premier

3

(1<sup>er</sup>) mai et le trente (30) septembre et le trente (30) septembre au plus tard pour les vacances cédulées entre le trente (30) septembre et le trente (30) avril de l'année suivante.

- 30.07 L'octroi de vacances ne prive pas, autant que possible, de leurs jours de repos hebdomadaires réguliers, les employés travaillant par quart en rotation.
- 30.08 Dans des circonstances spéciales, la Direction peut exiger d'un employé ou groupe d'employés qu'ils prennent leurs vacances en dehors de la période qui avait été prévue. Dans ce cas, l'employé a droit à un avis d'au moins trois (3) semaines sauf dans les cas d'urgence.
- 30.09 A) Les vacances doivent être prises au cours des douze (12) mois commençant le premier (1<sup>er</sup>) mai de chaque année.

B) Conditions et modalités du report de vacances

Cependant, l'employé qui n'a pu utiliser, durant la période prévue à cette fin, tout le crédit auquel il avait droit, à cause d'absences dues à un accident, à la maladie, à un congé de maternité ou toute autre absence rémunérée ou à cause d'autres raisons majeures (surcroît imprévu de travail, raisons familiales ou personnelles sérieuses) et cela après approbation du supérieur hiérarchique, se verra appliquer les dispositions suivantes:

1. Si l'employé a pris un minimum de trois (3) semaines, sans toutefois utiliser tous les jours de son crédit annuel, le solde (maximum cinq (5) jours ou maximum dix (10) jours, selon le cas) sera reporté dans les douze (12) mois commençant le premier (1<sup>er</sup>) mai.
2. Dans le cas où l'employé n'a pu prendre un minimum de trois (3) semaines de vacances, le nombre de jours non pris lui seront payés jusqu'à concurrence de ces trois (3) semaines. L'excédent de trois (3) semaines (maximum cinq (5) jours ou maximum dix (10) jours, selon le cas) sera reporté dans les douze (12) mois commençant le premier (1<sup>er</sup>) mai.
3. Tout solde ainsi reporté de l'année précédente doit être pris durant la période prévue à cette fin, à défaut de quoi il sera annulé.
4. Cette formule de remboursement et de report de vacances n'est pas applicable à l'employé profitant du "Régime d'assurance-salaire en cas d'invalidité de longue durée (RASILD)".

- 30.10 Lorsqu'un employé travaille à l'extérieur de son quartier général, ses vacances commencent au lieu de son quartier général *B*

- 30.11 Si l'un des jours fériés mentionnés à l'article "Jours fériés" coïncide avec un jour de vacances d'un employé, une journée peut être ajoutée à ses vacances ou, si la chose n'est pas possible, cet employé a droit à une journée additionnelle de salaire.
- 30.12 Dans le but de permettre, autant que possible, à tous les employés qui le désirent, de prendre leurs vacances durant la belle saison (entre le 24 juin et la fête du Travail), ceux-là qui ont droit à plus de dix (10) jours de vacances consentent, lorsque la chose est requise, à reporter ces jours supplémentaires à tout autre temps de l'année.
- 30.13 L'employé qui cesse de travailler pour la Direction a droit à une indemnité de vacances établie en fonction de son service continu au premier (1<sup>er</sup>) mai précédant son départ, compte tenu des jours de vacances déjà pris.
- 30.14 L'employé quittant la Direction de son propre gré et qui ne donne pas par écrit un avis d'une durée minimum de sept (7) jours perd cinquante pour cent (50 %) de son indemnité de vacances.
- 30.15 L'appendice "Table de calcul du nombre de jours de vacances avec déduction de jours d'absence" reproduit les tables de calcul du nombre de jours de vacances à déduire par semaine d'absence.
- 30.16 L'employé qui complète sa vingtième (20<sup>e</sup>) année de service continu entre le premier (1<sup>er</sup>) mai et le trente et un (31) décembre de l'année courante a droit à cinq (5) jours additionnels de vacances après sa date anniversaire d'entrée en service.
- 30.17 Aux fins de l'application du présent article, les termes "le premier (1<sup>er</sup>) mai" signifient le début de la période de paie la plus rapprochée du premier (1<sup>er</sup>) mai, les termes "le trente (30) avril" signifient le jour précédant le début de la période de paie la plus rapprochée du premier (1<sup>er</sup>) mai.

#### ARTICLE 31 - SÉCURITÉ SOCIALE

31.01 La Direction maintient en vigueur pendant la durée de la présente convention collective les régimes suivants de sécurité sociale:

- X - Régime privé d'assurance-maladie;
- Régime de rémunération des employés permanents reclassés pour raisons de santé;
- Régime de retraite;
- Régime des indemnités de déménagement en cas de réaffectation géographique à la demande de l'employeur;
- Régime de sécurité de salaire - accident de travail;
- X - Régime d'assurance-vie collective;
- Régime d'assurance-voyage;
- Régime supplémentaire de sécurité de salaire;
- Régime d'assurance-salaire en cas d'invalidité de longue durée. 3

- 31.02 La Direction s'engage, à l'égard des employés stagiaires et permanents, à défrayer à cinquante pour cent (50 %) le coût de la prime du Régime privé d'assurance-maladie et du Régime d'assurance-vie; dans le cas des employés temporaires, la Direction s'engage à défrayer à cinquante pour cent (50 %) le coût de la prime du Régime d'assurance-vie.
- 31.03 Advenant le cas où un régime serait modifié, la Direction s'engage à consulter la partie syndicale en rapport avec les modifications proposées.
- 31.04 Dans le cas où un régime serait modifié ou aboli, la Direction s'engage à prévoir dans le régime modifié ou dans le nouveau régime une protection dans l'ensemble substantiellement équivalente.
- 31.05 La Direction organise et maintient un programme de préparation à la retraite. Dans les cinq (5) ans précédant l'âge normal de la retraite, l'employé est admissible à ce programme; il peut être accompagné de son conjoint. Les coûts de ce programme sont entièrement défrayés par la Direction.

#### ARTICLE 32 - SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 32.01 C'est la ferme intention de la Direction d'assumer toutes ses responsabilités à l'égard des employés qui pourraient être affectés par les effets de l'automatisation.
- 32.02 Aucun employé permanent depuis plus de douze (12) mois (incluant la période de stage) ne sera congédié ou mis à pied, ni ne subira de baisse de salaire par suite ou à l'occasion d'amélioration technique ou technologique, ou de transformation ou de modification quelconque dans les structures ou le système administratif de la Direction, ainsi que dans les procédés de travail.

#### ARTICLE 33 - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

- 33.01 Les parties reconnaissent l'importance de la formation et du perfectionnement des employés et s'engagent à coopérer à cette fin.
- 33.02 Il est convenu d'instaurer dans les trente (30) jours de la signature des présentes un comité paritaire formé de quatre (4) membres dont deux (2) choisis parmi les employés et nommés par la Fraternité. Chaque partie peut inviter, au besoin, un spécialiste en formation pour l'assister lors des réunions du comité.
- 33.03 Ce comité a pour tâche d'étudier et de recommander des programmes visant à améliorer la formation professionnelle des employés ou à recycler les employés affectés par des changements technologiques ou administratifs ainsi que les employés visés par le paragraphe 19.11

- 33.04 Dans les soixante (60) jours de la signature des présentes, la Direction convoquera une réunion du comité afin d'informer les membres nommés par la Fraternité des politiques et programmes actuels.
- 33.05 Dans le but de faciliter le travail du comité, la Direction s'efforcera de donner un avis de six (6) mois à ces membres de l'instauration de nouvelles méthodes et de toutes réalisations susceptibles d'entraîner des problèmes de main-d'oeuvre.
- 33.06 Le comité se réunit selon les besoins et sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties; il adopte toute procédure qu'il juge opportune pour sa régie interne.
- 33.07 La participation des employés aux différents programmes de formation ou de perfectionnement, sans perte de salaire, doit être offerte par la Direction sans favoritisme ou discrimination injuste et en fonction des aptitudes de chacun et des nécessités du service.
- 33.08 Nonobstant ce qui est prévu ailleurs dans cette convention, les conditions de travail y mentionnées, sauf les conditions suivantes: assurance-vie collective, Régime de retraite, Régime privé d'assurance-maladie, assurance collective de voyage, retenue syndicale et les articles "Règlement de griefs et de mécontentes" et "Arbitrage" sur les conditions ci-devant mentionnées ne s'appliquent pas à l'employé pendant la période où il participe à un programme de formation qui a lieu en dehors des heures régulières de travail ou des centres administratifs de la Direction. Si au cours de cette période de formation, l'employé est suspendu ou congédié, il peut avoir recours à la procédure prévue aux articles "Règlement de griefs et de mécontentes" et "Arbitrage".
- 33.09 Nonobstant le paragraphe 33.08, l'employé travaillant par quart requis par la Direction de suivre une session de formation en dehors de son horaire de travail est rémunéré au taux de surtemps qui s'applique pour le temps passé à cette activité.

#### ARTICLE 34 - TRAVAIL À FORFAIT

- 34.01 Le fait de donner des contrats à forfait ne doit pas avoir pour effet de causer des mises à pied.

#### ARTICLE 35 - PRIME DE REMPLACEMENT OU DE DIRECTION DE TRAVAIL

- 35.01 A) Les sergents reçoivent une prime de quarante-quatre cents (0,44 \$) à compter de la signature, [à compter du 27 décembre 1984, cinquante cents (0,50 \$)] l'heure lorsqu'ils sont requis par la Direction d'assumer temporairement l'emploi d'officier, d'instructeur ou d'enquêteur.

- B) Les constables lorsqu'ils sont requis par la Direction d'assumer temporairement un emploi d'officier, d'instructeur ou d'enquêteur reçoivent le salaire du sergent plus une prime de quarante-quatre cents (0,44 \$) l'heure à la signature [à compter du 27 décembre 1984, cinquante cents (0,50 \$)] l'heure.

ARTICLE 36 - INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE

- 36.01 Les employés permanents, stagiaires et temporaires assignés aux endroits suivants reçoivent l'indemnité hebdomadaire ci-après indiquée:

	<u>À compter de</u> <u>la signature</u>	<u>À compter</u> <u>du 27-12-84</u>
Région Manicouagan	32 \$	35 \$
Chibougamau	32 \$	35 \$
Lebel-sur-Quévillon	32 \$	35 \$
Iles-de-la-Madeleine	32 \$	35 \$

- 36.02 Cette indemnité ne s'ajoute pas au taux de salaire dans le calcul de la rémunération du surtemps.

ARTICLE 37 - DOSSIER

- 37.01 Le dossier de tout employé est unique et est conservé au siège social, service du Personnel de la vice-présidence Ressources humaines. Ce dossier est accessible sur rendez-vous, à l'employé ou au représentant syndical désigné par lui.

Ce dossier ne comporte aucune information à caractère médical.

L'employé qui croit que des éléments de son dossier ne sont pas fondés peut, accompagné ou non d'un représentant syndical, recourir successivement à son supérieur immédiat, au chef de service ou à son directeur.

ARTICLE 38 - VÊTEMENTS, UNIFORMES, ETC.

- 38.01 La Direction fournit gratuitement à ses employés l'uniforme selon les dispositions spécifiées à l'appendice "Vêtements et équipement" de la présente convention.

Lors des prochaines commandes auprès des fournisseurs, l'identification "CONSTABLE SPÉCIAL" devra apparaître sur l'écusson des chemises, des tuniques et du parka.

38.02 Si l'uniforme est endommagé dans l'exécution des fonctions d'un employé, la Direction lui répare ou le remplace.

38.03 Le nettoyage d'une (1) tunique et de deux (2) pantalons sera fait une (1) fois par mois aux frais de la Direction.

Pour les employés affectés aux chantiers de construction, le nettoyage d'une (1) tunique et de deux (2) pantalons, à toutes les deux (2) semaines, se fera aux frais de la Direction.

Le nettoyage, au besoin, du paletot trois (3) saisons (parka), est fait aux frais de la Direction.

Toute demande de remboursement devra être accompagnée des factures pour que le paiement soit effectué.

38.04 La Direction convient de fournir les pièces de vêtement ou d'équipement qui ne sont pas mentionnées à l'appendice "Vêtements et équipement" mais qui sont, à la signature des présentes, fournies à l'échelle provinciale. Il est convenu que les pièces de vêtement ou d'équipement sont remplacées par la Direction s'il y a évidence, de la part de l'employé, d'une usure résultant d'une utilisation normale.

38.05 Les employés auront la responsabilité de maintenir en bon état toute pièce d'équipement dans l'exécution de leur travail. La Direction s'engage à remplacer toute pièce d'équipement volée ou endommagée.

#### ARTICLE 39 - DURÉE ET RENOUVELLEMENT

39.01 La présente convention collective entre en vigueur à la date de sa signature et prend fin le vingt-cinq (25) décembre 1985.

39.02 À moins de stipulations contraires qui y soient expressément contenues, elle n'a pas d'effet rétroactif.

39.03 Nonobstant ce qui précède, la présente convention demeure en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement et jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective, sous réserve des dispositions du Code du Travail.

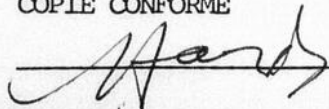
SIGNÉE À MONTRÉAL, le 8 mars 1984.

HYDRO-QUÉBEC

MICHEL CARON

JEAN BERNIER

COPIE CONFORME

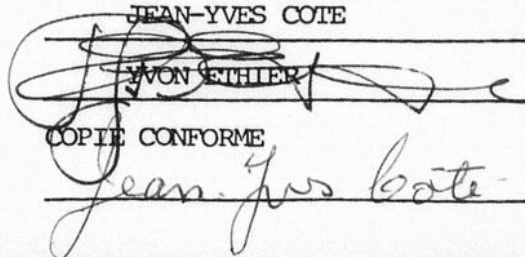


LA FRATERNITÉ DES  
CONSTABLES SPÉCIAUX  
D'HYDRO-QUÉBEC

JEAN-YVES COTE

JEAN-YVES COTE

COPIE CONFORME



APPENDICE "A" - TAUX DE SALAIRES

Emploi	Taux actuel	<u>Au 30 décembre</u> <u>1982</u>	<u>Au 29 décembre</u> <u>1983</u>	<u>Au 27 décembre</u> <u>1984</u>
Constable 1 *	10,68	11,05	11,60	12,18
Constable 2 *	11,15	11,54	12,12	12,73
Constable 3 *	11,74	12,15	12,76	13,40
Constable 4 *	12,21	12,64	13,27	13,93
Sergent	12,97	13,42	14,09	14,79

B

4

APPENDICE "B" - FORMULE D'INDEXATION DES SALAIRES POUR LES ANNÉES 1984 ET 1985 ET MONTANT FORFAITAIRE D'INDEXATION

La Direction convient d'appliquer une formule d'indexation en suivant les étapes suivantes:

1. Calcul de l'augmentation réelle des prix

- 1.1 L'indice des prix utilisé est l'indice des prix à la consommation - Canada, publié par Statistiques-Canada.
- 1.2 Le calcul de l'augmentation de l'indice des prix est effectué dans le mois suivant la publication officielle de l'indice d'octobre de l'année de référence.
- 1.3 Le pourcentage d'augmentation réelle de l'indice des prix se calcule en soustrayant de l'indice d'octobre de l'année de référence celui d'octobre de l'année précédente et en divisant cette différence par ce dernier indice. Le quotient retenu comprend quatre (4) décimales. Si la quatrième (4<sup>e</sup>) décimale est inférieure à cinq (5), elle est supprimée; si elle est égale ou supérieure à cinq (5), la troisième (3<sup>e</sup>) décimale est arrondie à l'unité supérieure et la quatrième (4<sup>e</sup>) est supprimée.

2. Identification de l'inflation anticipée

- 2.1 Pour l'année 1984, l'inflation anticipée est de 6,5 %.
- 2.2 Pour l'année 1985, l'inflation anticipée est de 6,5 %.

3. Calcul de la différence entre l'augmentation réelle des prix et l'inflation anticipée

- 3.1 Pour l'année 1984, soustraire 6,5 % de l'augmentation réelle de l'indice des prix (1.3).
- 3.2 Pour l'année 1985, soustraire 6,5 % de l'augmentation réelle de l'indice des prix (1.3).
- 3.3 Quelle que soit l'année, si la différence est négative ou nulle, il n'y a pas d'ajustement des taux de salaires et des salaires individuels.

4. Ajustement des taux de salaires et des salaires individuels

- 4.1 Si la différence pour l'année 1984 est positive (3.1), les taux de salaires et les salaires individuels de l'année 1984 sont augmentés, à compter du 27 décembre 1984, de la somme de cette différence et de l'augmentation prévue à l'article "Salaires" pour l'année 1985.

3

4.2 Si la différence pour l'année 1985 est positive (3.2), les taux de salaires et les salaires individuels de l'année 1985 sont augmentés, à compter du 26 décembre 1985, de cette différence.

4.3 Cet ajustement sera accordé aux employés au plus tard dans les trois (3) mois suivant la date de publication de l'indice officiel d'octobre de chaque année.

5. Calcul du montant forfaitaire d'indexation

5.1 Pour l'année 1984, le montant forfaitaire d'indexation est égal au produit de la différence positive entre l'augmentation réelle des prix et l'inflation anticipée (6,5 %) par le  salaire horaire de l'employé au 26 décembre 1984 et par le total de ses heures régulières rémunérées en 1984.

5.2 Pour l'année 1985, le montant forfaitaire d'indexation est égal au produit de la différence positive entre l'augmentation réelle des prix et l'inflation anticipée (6,5 %) par le  salaire horaire de l'employé au 25 décembre 1985 et par le total de ses heures régulières rémunérées en 1985.

5.3 Le montant forfaitaire est versé à l'employé au plus tard dans les trois (3) mois suivant la date de publication de l'indice officiel des prix d'octobre de chaque année.

B

APPENDICE "C" - RÉGIME DE SÉCURITÉ DE SALAIRE

A) BUT

Établir un mode d'allocations uniformes pour certains types d'absence et définir les absences compensables en vertu du présent régime.

B) BASE DU CRÉDIT

En vertu de ce régime de sécurité de salaire, chaque employé permanent qui est admissible reçoit proportionnellement à son nombre d'années de service continu comme employé permanent auprès de la Direction la garantie de ne pas subir de perte de salaire pour un certain nombre de jours par année.

Le tableau suivant fait état du nombre maximum de jours ouvrables alloués par année, selon les années de service continu des employés éligibles:

ANNÉES DE SERVICE CONTINU	NOMBRE DE JOURS OUVRABLES ALLOUÉS
(moins d'un an)	(1 jour par mois civil complet avec un maximum de 10 jours ouvrables)
1 an	10 jours
2 ans	20 jours
3 ans	30 jours
4 ans	40 jours
5 ans	50 jours
6 ans	60 jours
7 ans	70 jours
8 ans	80 jours
9 ans	90 jours
10 ans	100 jours
11 ans	110 jours
12 ans	120 jours
13 ans	130 jours
14 ans	140 jours
15 ans	150 jours
16 ans	160 jours
17 ans	170 jours
18 ans	180 jours
19 ans	190 jours
20 ans	200 jours
21 ans	210 jours
22 ans	220 jours
23 ans	230 jours
24 ans	240 jours
25 ans et plus	260 jours

C) NATURE DES ABSENCES COMPENSABLES EN VERTU DE CE RÉGIME ET ALLOCATIONS

Raison des absences	Limite de temps
1. Maladie, accident (hors travail) de l'employé	Jusqu'à concurrence du solde de son crédit.
<u>2.</u> Maladie sérieuse et imprévue d'un proche parent:	
a) <u>Conjoint, enfant</u>	Jusqu'à six (6) jours consécutifs ou non par année civile.
b) Père (ou second père), mère (ou seconde mère), frère, soeur, demi-frère, demi-soeur de l'employé	Maximum d'une (1) journée dans toute période de trois (3) mois.
	Toutefois, la somme des deux, a) et b), ne doit pas dépasser six (6) jours par année civile.

3. Fonction publique

Les employés élus à une fonction de maire, conseiller municipal ou commissaire d'école peuvent s'absenter pour accomplir les devoirs de leurs fonctions après en avoir obtenu l'autorisation. Seules les absences pour assister aux séances régulières du Conseil municipal ou de la Commission scolaire sont compensables en vertu du présent régime.

4. Don de sang

L'employé dont l'absence est approuvée pour fins de don de sang peut faire débiter une demi-journée.

D) TYPES D'ABSENCES NON COMPENSABLES EN VERTU DE CE RÉGIME

Exemples:

1. absence avec permission;
2. absence sans permission;
3. accident de travail;
4. compensation pour surtemps.

E) RÉGLEMENTS GÉNÉRAUX

1. Pour les fins du présent régime, les années de service continu d'un employé admissible sont comptées à partir de la date où son service continu comme permanent a débuté et se calculent, par la suite, d'anniversaire en anniversaire.

2. Pour des fins administratives cependant, la première année, un crédit d'une (1) journée par mois civil complet de service est alloué jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) jours ouvrables pour la période s'écoulant de la date d'entrée au trente et un (31) décembre de l'année courante.
3. Après quoi, les crédits disponibles pour chaque employé durant une année civile sont basés, au premier (1<sup>er</sup>) janvier, sur le nombre d'années complétées de service continu qu'atteindra l'employé durant cette année civile.
4. Aucun employé n'a droit à un nombre de jours d'absence compensés plus élevé que le maximum déterminé dans son cas.
5. Absence qui chevauche le trente et un (31) décembre d'une année et le premier (1<sup>er</sup>) janvier de l'année suivante.
  - a) L'employé est compensé pour tous les jours ouvrables de son absence jusqu'à concurrence des jours qu'il avait en réserve au début de ladite absence.
  - b) À son retour, l'employé doit être au travail pendant un (1) mois civil avant que se renouvelle sa réserve de jours de crédit et que s'y ajoutent les dix (10) jours auxquels il a droit pour la nouvelle année, sous réserve toutefois du paragraphe e) ci-dessous.
  - c) Si l'employé est en absence compensable au cours de ce mois il sera compensé à condition que sa réserve de l'année précédente ne soit pas épuisée.
  - d) Toute absence compensée en vertu du présent régime, si elle dure plus de cinq (5) jours consécutifs ou non au cours de ce mois, obligera l'employé d'être au travail durant un (1) autre mois civil complet à compter de la date du retour de sa dernière absence avant que se renouvelle sa réserve de jours de crédit et que s'y ajoutent les dix (10) jours auxquels il a droit pour la nouvelle année.
  - e) Les jours d'absence compensés durant la nouvelle année seront déduits des jours crédités à l'employé lors du renouvellement.

#### 6. Jour férié

On déduit le jour férié de la réserve des jours de crédit de l'employé lorsqu'il est absent le jour précédant et le jour suivant un jour férié, pourvu que ladite absence soit compensable en vertu du présent régime et que l'employé n'ait pas épuisé la réserve allouée en vertu de ce régime. *B*

7. Décès de l'employé

- a) Lors du décès d'un employé en absence compensable en vertu de ce régime, on versera à sa succession, la compensation due jusqu'à la date de son décès et non encore payée.
- b) Lors du décès d'un employé en absence compensable en vertu de ce régime, on versera personnellement au conjoint survivant d'abord, et à défaut de ce dernier, au tuteur attitré des enfants mineurs du défunt, le solde du salaire de la période de paie durant laquelle l'employé est décédé, ainsi que le salaire de la période de paie suivante.

8. Les crédits ne sont pas cumulatifs, mais progressifs, en ce sens qu'ils se renouvellent d'une année à l'autre, quel que soit le nombre de jours compensés l'année précédente.
9. Toute interruption de service continu annule le crédit d'un employé.
10. Sous réserve du paragraphe précédent, les crédits d'un employé sont inopérants pour toute période au cours de laquelle il serait ou devrait être mis à pied.
11. Si un employé en vacances devait s'absenter durant une période de temps plus longue que celle-ci pour une raison prévue par le présent régime, les crédits débiteront le jour où il devait normalement se présenter au travail.
12. Dans tous les cas d'absences prévues, il faut obtenir la permission du supérieur immédiat pour quitter le travail. S'il est établi que l'employé aurait pu observer ce règlement et ne l'a pas fait, l'absence est à ses propres frais.
13. On doit signaler toutes les absences imprévues pour lesquelles permission n'a pas été obtenue dans le plus bref délai possible à la personne désignée par la Direction au plus tard une (1) heure après l'heure régulière assignée pour commencer le travail.
14. Les employés qui travaillent par quart doivent signaler pareille absence au moins une (1) heure avant l'heure assignée pour commencer le travail, de façon à ce qu'on ait le temps de leur trouver, au besoin, un substitut.
15. Tous les employés qui ne se procurent pas d'avance la permission de s'absenter, qui n'avisent pas leur chef immédiat de leur absence ou qui s'absentent après que la permission a été refusée sont, par le fait même, absents sans permission <sup>3</sup>

16. Les employés qui obtiennent un congé compensé sous de faux prétextes ou qui font défaut de se conformer aux règlements prévus aux présentes, sont tenus pour absents sans permission et passibles de mesures disciplinaires. ;
17. Le seul certificat médical accepté par la Direction est la formule L-5 fournie par la Direction à l'usage de ses employés. Cette formule doit être remplie et signée par un médecin ou un dentiste dûment accrédité. On peut se la procurer dans son propre service ou au service Ressources humaines. La Direction s'efforcera de fournir une de ces formules par la poste à tout employé absent plus de trois (3) jours et qui en fait la demande. Cependant, le fait de n'avoir pas reçu la formule ne relève pas l'employé de l'obligation d'en soumettre une dûment remplie et signée.
18. L'employé absent à cause de maladie pendant une période de plus de trois (3) jours doit soumettre un certificat médical à la direction Santé et Sécurité en employant la formule L-5; autrement, cette absence ne tombe pas sous le coup du présent régime. Le certificat doit parvenir à la direction Santé et Sécurité au plus tard deux (2) semaines après le premier (1<sup>er</sup>) jour de l'absence.
19. Dans tous les cas douteux d'absence de trois (3) jours ou moins, la Direction peut exiger une attestation médicale à l'effet que l'employé est dans un état de santé tel qu'il ne peut accomplir son travail régulier. Cette attestation devra être faite le premier (1<sup>er</sup>) jour de l'absence.
20. Tous les employés sont tenus d'aviser leur chef immédiat dès qu'ils changent d'adresse. En se portant absents, les employés qui ne sont pas à l'adresse apparaissant à leur dossier doivent aviser leur chef immédiat de l'endroit où on peut les atteindre. Sinon, toute journée d'absence s'étant écoulée jusqu'au jour où l'avis est dûment reçu ne sera pas compensée.
21. Aux fins de l'application des paragraphes 2., 3. et 5., les termes "premier (1<sup>er</sup>) janvier" signifient le début de la période de paie la plus rapprochée du premier (1<sup>er</sup>) janvier et les termes "trente et un (31) décembre" signifient le jour précédant le début de la période de paie la plus rapprochée du premier (1<sup>er</sup>) janvier.
22. La Direction se réserve le droit d'apporter à ses procédures actuelles toutes modifications qu'elle jugera nécessaires pour l'application du présent régime. 6

APPENDICE "D"

TABLE DE CALCUL DU NOMBRE DE JOURS DE VACANCES  
AVEC DÉDUCTION DE JOURS D'ABSENCE

Nombre de jours à déduire au taux de  
2 journées par 5 semaines d'absence

Nombre de semaines d'absence	Nombre de jours à déduire	Nombre de semaines d'absence	Nombre de jours à déduire
1	0	27	8½
2	0	28	9
3	0	29	9½
4	0	30	10
5	0	31	10
6	0	32	11
7	½	33	11½
8	1	34	11½
9	1½	35	12
10	2	36	12
11	2	37	12½
12	2½	38	13
13	3	39	13½
14	3½	40	14
15	4	41	14
16	4	42	14½
17	4½	43	15
18	5	44	15½
19	5½	45	16
20	6	46	16
21	6	47	16½
22	6½	48	17
23	7	49	17½
24	7½	50	18
25	8	51	20
26	8	52	20

N.B.: Il est bien entendu que les absences doivent être d'au moins une (1) semaine pour qu'elles soient considérées.

Les absences dues à un accident de travail ne sont pas considérées mais en aucun cas, cette application fera qu'un employé accumule des vacances

APPENDICE "D"

TABLE DE CALCUL DU NOMBRE DE JOURS DE VACANCES  
AVEC DÉDUCTION DE JOURS D'ABSENCE

Nombre de jours à déduire au taux de  
2½ journées par 5 semaines d'absence

Nombre de semaines d'absence	Nombre de jours à déduire	Nombre de semaines d'absence	Nombre de jours à déduire
1	0	27	11
2	0	28	11½
3	0	29	12
4	0	30	12½
5	0	31	13
6	½	32	13½
7	1	33	14
8	1½	34	14½
9	2	35	15
10	2½	36	15½
11	3	37	16
12	3½	38	16½
13	4	39	17
14	4½	40	17½
15	5	41	18
16	5½	42	18½
17	6	43	19
18	6½	44	19½
19	7	45	20
20	7½	46	20½
21	8	47	21
22	8½	48	21½
23	9	49	22
24	9½	50	22½
25	10	51	25
26	10½	52	25

N.B.: Il est bien entendu que les absences doivent être d'au moins une (1) semaine pour qu'elles soient considérées.

Les absences dues à un accident de travail ne sont pas considérées mais en aucun cas, cette application fera qu'un employé accumule des vacances

*B.*

APPENDICE "E" - ABSENCES POUR CONVENANCES PERSONNELLES ET DEVOIRS CIVIQUES

1. Funérailles et mariages

Tous les employés régis par la présente convention collective ont droit à des jours d'absence sans perte de salaire à l'occasion des funérailles ou du mariage d'un proche parent selon le tableau ci-après:

DISTANCE À PARCOURIR DE L'ENDROIT OÙ L'EMPLOYÉ TRAVAILLE GÉNÉRALEMENT		
Jusqu'à 120 km	De 120 km à 320 km	Au-delà de 320 km
Maximum	Maximum	Maximum

Degré de parenté:

A) Funérailles:

1. <u>conjoint</u> , mère (ou seconde mère), père (ou second père), fils, fille, soeur, frère, demi-soeur, demi-frère de l'employé	3 jours	4 jours	5 jours
2. Grand-mère, grand-père, petite-fille, petit-fils, belle-mère, beau-père, belle-soeur, beau-frère, bru, gendre de l'employé	1 jour	2 jours	3 jours

B) Mariages:

1. Père (ou second père), mère (ou seconde mère), fils, fille, soeur, frère, demi-soeur, demi-frère de l'employé	1 jour	2 jours	3 jours
2. Belle-mère, beau-père, belle-soeur, beau-frère de l'employé	½ jour	1 jour	2 jours

C) Notes: 1. Le nombre de jours alloués pour assister au mariage et aux funérailles d'un proche parent peut comprendre des jours ouvrables et des jours non-ouvrables. On tiendra compte du jour du mariage ou des funérailles, de la distance à parcourir, de l'horaire de travail de l'employé pour déterminer le nombre de jours ou de demi-journées ouvrables

3

où celui-ci ne se présentera pas au travail. Seuls les jours ouvrables seront compensés en vertu de ce régime.

2. La distance à parcourir, lorsqu'elle dépasse cent vingt (120) km, doit être indiquée sur l'avis d'absence.

2. Service de juré ou témoin

L'employé appelé à servir de juré ou de témoin devant les tribunaux civils ou criminels ne subira aucune perte de salaire. L'employé conserve les honoraires reçus de la Couronne. Le numéro de subpoena doit être inscrit sur l'avis d'absence.

3. Règlements généraux

- A) Dans les cas d'absences prévues par le présent régime, l'employé doit au préalable aviser son supérieur immédiat de son absence et du motif de l'absence.
- B) L'employé qui n'avise pas au préalable son supérieur immédiat de son absence et de son motif est, par le fait même, absent sans permission.
- C) La Direction se réserve le droit d'apporter à ses procédures actuelles toutes modifications qu'elle jugera nécessaires pour l'application du présent régime.

APPENDICE "F" - LIGNE DE CONDUITE D'HYDRO-QUÉBEC CONCERNANT LES FRAIS DE DÉPLACEMENT

1. Déplacement avec obligation de découcher

Pour les fins du présent article, un employé est en voyage lorsqu'il se déplace à la demande de la Direction pour les fins de son travail, de cours, d'entrevues ou d'examens médicaux et que ce déplacement l'oblige à découcher.

- a) Pour obtenir une autorisation de voyage inhérente à ses fonctions, l'employé doit se conformer à la procédure établie par la Direction.
- b) Sur la recommandation du directeur concerné ou de son délégué, une avance raisonnable peut être accordée.
- c) La Direction accorde, au choix de l'employé:
  1. une indemnité fixe de soixante dollars (60 \$) par jour à compter de la signature [à compter du 27 décembre 1984, soixante-cinq dollars (65 \$)] par jour;  
OU
  2. le remboursement des dépenses encourues au cours du voyage. À son retour, l'employé produit au directeur concerné ou à son délégué le détail de ses dépenses incluant les pièces justificatives officielles pour les services reçus (hôtel, motel, taxis, etc.). S'il n'est pas possible à l'employé de produire une pièce justificative, dans certains cas, la Direction peut exiger une explication verbale.
- d) Le paragraphe c) ne s'applique pas lorsque l'employé réside dans un campement et que le vivre et couvert lui est fourni par la Direction.
- e) Liste non-limitative de quelques dépenses non remboursables:
  - amende pour infraction à la loi;
  - vol, perte ou endommagement des effets personnels;
  - entretien et réparation de voiture personnelle;
  - assurance personnelle-voyage;
  - dépenses inexpliquées;
  - etc.
- f) Le choix du mode de transport est à la discrétion de la Direction. Les billets de voyage doivent être obtenus selon les procédures définies à cet égard par la Direction.

- g) L'employé autorisé à se servir d'une voiture d'Hydro-Québec doit rendre compte de la distance parcourue, du coût de l'essence, de l'huile et des autres frais.
- h) Sur présentation de pièces justificatives officielles, les péages de ponts, traversiers et autoroutes, de même que les frais de stationnement légal en dehors du lieu normal de travail de l'employé sont remboursés s'ils ont été préalablement autorisés par la Direction.
- i) Dès que la Direction déménage un employé à ses frais, les dispositions du paragraphe c) cessent de s'appliquer.
- j) Les dispositions du paragraphe c) cessent de s'appliquer lorsqu'un employé est en vacances, en congé sans solde ou lorsque, étant absent de son travail et bénéficiant du Régime de sécurité de salaire, il retourne à son domicile ou à sa résidence.
- k) L'employé en voyage peut retourner à son domicile aux frais de la Direction à toutes les deux (2) fins de semaine. Au choix de la Direction, il voyage à l'intérieur ou en dehors de son horaire de travail et est rémunéré selon les dispositions de la présente convention collective.

## 2. Déplacement sans obligation de découcher

Pour les fins du présent article, un employé est en déplacement lorsqu'il se déplace, à la demande de la Direction, pour les fins de son travail, de cours, d'entrevues ou d'examens médicaux, et que ce déplacement ne l'oblige pas à découcher.

- a) L'employé est soumis aux dispositions des paragraphes a), b), e), f), g), h) de l'article 1. ci-dessus.
- b) La Direction rembourse les dépenses encourues au cours du déplacement. A son retour, l'employé produit au directeur concerné ou à son délégué, le détail de ses dépenses incluant les pièces justificatives officielles pour les services reçus (taxis, etc.). S'il n'est pas possible à l'employé de produire une pièce justificative, dans certains cas, la Direction peut exiger une explication verbale.
- c) Il est convenu que dans le cas où un employé n'est privé que de ses facilités habituelles de vivre, le prix du repas régulier, coïncidant avec ses heures régulières de travail, ne lui est remboursé que s'il a droit au paiement du repas précédant ou suivant la journée régulière de travail, en vertu des dispositions de la convention collective.
- d) Nonobstant ce qui précède, dans les cas de déplacements pour fins de cours, d'entrevues et d'examens médicaux, il est convenu que, pour le repas coïncidant avec ses heures régulières de travail

lorsque la Direction ne ramène pas un employé au quartier général, à un endroit où elle opère une cafétéria, ou encore à un endroit où elle offre des facilités de cuisine, l'employé reçoit une allocation de repas de six dollars et vingt-cinq cents (6,25 \$) [à compter du 27 décembre 1984, sept dollars (7 \$)].

3. Colloques, congrès, séminars, etc.

Les déplacements pour fins de colloques, congrès ou séminars, etc. sont soumis à des réglementations spéciales.

APPENDICE "G" - INDEMNITÉ DE ROUTE POUR USAGE DE VOITURE PERSONNELLE À LA DEMANDE DE LA DIRECTION

1. L'employé requis par la Direction d'utiliser sa voiture personnelle pour les affaires d'Hydro-Québec reçoit une indemnité qui se calcule comme suit:

PARCOURS ANNUEL (1 <sup>er</sup> janvier au 31 décembre)	TARIF
jusqu'à 16,000 kilomètres	0,23 \$ le kilomètre
au-delà de 16,000 kilomètres	<u>0,18 \$</u> le kilomètre

2. Il est interdit d'inclure dans les calculs les distances parcourues entre le lieu de travail régulier et le domicile.
3. Le propriétaire du véhicule s'engage à transporter, sans rémunération supplémentaire, tout employé autorisé à faire le même voyage. Aucune indemnité n'est accordée aux passagers.

NOTES:

1. L'employé requis par la Direction d'utiliser régulièrement sa voiture personnelle dans l'accomplissement de son travail a droit à un avis de six (6) mois si la Direction décide de lui fournir un véhicule.
2. L'indemnité prévue à cet appendice est révisée annuellement selon l'indice des prix à la consommation - section Transport privé (Canada) publié par Statistiques-Canada.

B.

APPENDICE "H" - LIGNE DE CONDUITE D'HYDRO-QUÉBEC TOUCHANT LES CONGÉS SANS SOLDE POUR AFFAIRES PERSONNELLES OU PROLONGEMENT DE VACANCES

- A) Un employé qui désire s'absenter sans salaire pour des motifs personnels ou pour des vacances supplémentaires doit présenter une demande écrite à cet effet à son supérieur hiérarchique en précisant les raisons de sa demande.
- B) Normalement, la demande prévue au paragraphe précédent sera acceptée lorsque chacune des conditions suivantes sera respectée:
1. l'absence de l'employé ne nuit pas gravement à la productivité du service;
  2. le remplacement, s'il y a lieu, n'implique pas de coût de main-d'oeuvre supplémentaire;
  3. elle n'entraîne pas de travail en surtemps dans le service;
  4. elle n'oblige pas d'autres employés à déplacer leur période de vacances (à moins que ceux-ci y consentent spontanément);
  5. le dossier de l'employé est satisfaisant (ponctualité, assiduité, etc.).
- C) Si la demande est refusée, l'employé pourra recourir successivement au directeur Développement de l'organisation et Dotation et au vice-président Ressources humaines ou au chef de service Personnel de la vice-présidence Ressources humaines. Si les motifs de l'employé semblent justifier les inconvénients encourus, ces derniers pourront conseiller au supérieur hiérarchique de revenir sur sa décision. B

## APPENDICE "I" - DROITS PARENTAUX

### SECTION I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- .01 Dans le présent régime, 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 employé d'Hydro-Québec.
- .02 La Direction ne rembourse pas à l'employée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC) en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu de l'employée excède une fois et demie le maximum assurable.

### SECTION II - CONGÉ DE MATERNITÉ

- .03 L'employée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause .05, doivent être consécutives.

L'employée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

- .04 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'employée et comprend le jour de l'accouchement.

- .05 L'employée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.

- .06 Pour obtenir le congé de maternité, l'employée doit donner un préavis écrit à son supérieur hiérarchique 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 l'employée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, l'employée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à la Direction d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

Cas admissibles à l'assurance-chômage

- .07 L'employée 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 prestations en vertu du régime d'assurance-chômage, est déclarée admissible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de la clause .08: *g*

---

(1) L'employée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération. *g*

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) (2) de son traitement hebdomadaire de base; (3)
- b) pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son traitement hebdomadaire de base et la prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit ou pourrait recevoir;
- c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe b), une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son traitement hebdomadaire de base, et ce jusqu'à la fin de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine du congé de maternité.

Le traitement hebdomadaire de base de l'employée à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des cinq (5) derniers mois précédant son congé de maternité.

Cas non admissibles à l'assurance-chômage

.07A L'employée exclue du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, l'employée 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 quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son traitement hebdomadaire de base et ce, durant dix (10) semaines, si elle n'est pas admissible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un ou l'autre des deux (2) motifs suivants:

i) elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la cinquantième (50<sup>e</sup>) et la trentième (30<sup>e</sup>) 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.

---

(2) 95 %: ce pourcentage est tiré des règlements de la CEIC pour les régimes de Prestations supplémentaires de chômage.

(3) On entend par "traitement de base", le traitement régulier de l'employée incluant les primes de responsabilités à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

L'employée 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 quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son traitement hebdomadaire de base, et ce, durant dix (10) semaines, si elle n'est pas admissible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un ou l'autre des trois (3) 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 cinquantième (50<sup>e</sup>) et la trentième (30<sup>e</sup>) 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.

Le total des montants reçus par l'employée durant son congé de maternité en prestations d'assurance-chômage, indemnités et salaire ne peut cependant excéder quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) du traitement de base versé par la Direction.

.07B Dans les cas prévus par les clauses .07 et .07A:

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

b) L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par la Direction dans les deux (2) semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'employée admissible à l'assurance-chômage, que quinze (15) jours après l'obtention par la Direction d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-chômage. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérées comme preuves un état ou relevé de prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par la CEIC à la Direction au moyen d'un relevé mécanographique.

c) Le service se calcule auprès de l'employeur Hydro-Québec.

.08 L'employée conserve l'allocation de congé de maternité (1) versée par les centres de main-d'oeuvre du Québec, en autant qu'elle y ait droit.

.09 Durant ce congé de maternité et les prolongations prévues à la clause .10 de la présente section, l'employée participe, en autant qu'elle y ait normalement droit, aux régimes suivants;

---

(1) Il s'agit de l'allocation actuellement établie à 240,00 \$.

- le Régime de retraite;
- l'assurance-vie collective, à condition qu'elle verse sa quote-part;
- l'assurance-maladie, à condition qu'elle verse sa quote-part.

L'employée bénéficie également des avantages suivants:

- 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;
- droit de reporter dans l'année civile le ou les jour(s) férié(s) coïncidant avec un samedi ou un dimanche ou un congé hebdomadaire.

L'employée peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit son supérieur hiérarchique de la date du report.

- .10 Si la naissance a lieu après la date prévue, l'employée a droit à une prolongation 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.

L'employée peut en outre bénéficier d'une prolongation du congé de maternité de quatre (4) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

Durant ces prolongations, l'employée ne reçoit ni indemnité, ni salai-  
re.

- .11 a) Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si l'employée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de la Direction, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre son travail.
- b) Si, durant ce congé, survient une condition pathologique qui empêche le retour au travail à la fin du congé normal, l'employée permanente doit fournir à la direction Santé et Sécurité (siège social) ou au Centre de Santé et Sécurité (régions) un certificat médical indiquant la nature de son incapacité et la date de l'accouchement. Les responsables Santé et Sécurité aviseront alors le supérieur hiérarchique que le Régime de sécurité de salaire doit commencer à s'appliquer à compter du jour où l'employée permanente serait normalement de retour à son travail.

- .12 La Direction doit faire parvenir à l'employée, au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé B.

L'employée à qui la Direction 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 .23.

L'employée 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, l'employée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

- .13 Au retour du congé de maternité, si l'employée stagiaire ou permanente a indiqué avant son départ son intention de revenir au travail, Hydro-Québec doit la reprendre à l'emploi qu'elle occupait au début de son absence, s'il existe, sinon elle lui obtiendra un autre emploi de classe égale.

Dans le cas du congé de maternité, l'employée temporaire reprend son poste si ce congé se termine avant la fin de la période pour laquelle l'employée temporaire a été embauchée. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, l'employée 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

Affectation provisoire et congé spécial

- .14 Lorsque ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître, l'employée enceinte 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 de la convention collective, d'un autre titre d'emploi. Elle doit présenter dans les meilleurs délais le certificat médical prévu au chapitre du Retrait préventif de la travailleuse enceinte de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

L'employée ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

Si la Direction n'effectue pas l'affectation provisoire, l'employée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement; à moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, ce congé se termine au début de la huitième (8<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, moment où le congé de maternité entre alors en vigueur.

Durant le congé spécial prévu par la présente clause, l'employée a droit à une indemnité équivalente à celle prévue par l'article 42 de la Loi sur les accidents du travail (L.R.Q., chapitre A-3). L'indemnité ainsi versée est réduite de toute prestation payée au même effet par un organisme public <sup>(1)</sup>. Nonobstant toute autre disposition de la

---

(1) Ceci est ajouté dans l'éventualité où l'entrée en vigueur de dispositions législatives particulières impliquerait le paiement de telles prestations. *h*

convention collective, le total des indemnités ou prestations versées pour les fins du présent alinéa ne peut excéder cent pour cent (100 %) du revenu net de l'employée.

#### Autres congés spéciaux

.15 L'employée 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 qui peut être vérifié par un médecin de la Direction; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième (8<sup>e</sup>) 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 (20<sup>e</sup>) 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.

.16 Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, l'employée bénéficie des avantages prévus par la clause .09, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause .13 de la section II. L'employée visée à l'un ou l'autre des paragraphes a), b) et c) de la clause .15 peut se prévaloir des bénéfices du Régime de sécurité de salaire si elle y a droit.

#### SECTION IV: AUTRES CONGÉS PARENTAUX

##### Congé de paternité

.17 L'employé 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 trentième (30<sup>e</sup>) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

##### Congés pour adoption

.18 L'employé ou l'employée 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 la date de la prise en charge définitive de l'enfant.

.18A L'employé ou l'employée qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé prévu à la clause .18 a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables. Lorsque l'employé ou l'employée bénéficie du congé prévu à la clause .18, celui-ci ou celle-ci peut utiliser deux (2) jours à même ce dix (10) semaines lors de la prise en charge provisoire d'un enfant.

- .19 Pour chaque semaine du congé prévu à la clause .18, l'employé ou l'employée reçoit une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, versée à intervalles de deux (2) semaines.

Congés sans traitement

- .20 Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à l'employée pour la prolongation du congé de maternité ou à l'employé en prolongation du congé de paternité.

Un seul des conjoints peut bénéficier du congé sans traitement à moins que ce congé ne soit partagé sur deux (2) périodes immédiatement consécutives.

- .21 Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à l'employé ou à l'employée, en prolongation du congé pour adoption.

Un seul des conjoints peut bénéficier du congé sans traitement à moins que ce congé ne soit partagé en deux (2) périodes immédiatement consécutives.


- .22 a) Au cours de ce congé sans traitement, l'employé ou l'employée accumule son ancienneté et conserve son expérience. Il (elle) peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables, s'il (elle) en fait la demande au début du congé. L'employé temporaire versera sa part [cinquante pour cent (50 %)] de la prime pour le Régime d'assurance-vie et déboursera la totalité de la prime pour le Régime d'assurance Croix Bleue. L'employé stagiaire ou permanent versera sa part [cinquante pour cent (50 %)] de la prime pour les régimes d'assurances énumérés précédemment.

- b) Au retour au travail de l'employé(e) stagiaire ou permanent(e) suite au congé sans traitement, Hydro-Québec doit le (la) reprendre dans le poste qu'il (elle) occupait au début de son absence, si la chose est possible; sinon, elle lui obtiendra un autre emploi.

Dispositions diverses

- .23 Les périodes de congé visées dans les clauses .18, .20 et .21 de la présente section sont accordées à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

- .24 La Direction doit faire parvenir à l'employé(e) au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

L'employé(e) à qui la Direction a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause .23 

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

- .25 L'employé(e) à qui la Direction a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus par les clauses .20 et .21 doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. À défaut de quoi, il (elle) est considéré(e) comme ayant démissionné.

L'employé(e) 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.

- .26 L'employé(e) qui prend le congé pour adoption prévu par la clause .18 de la présente section bénéficie des avantages prévus par la clause .09 en autant qu'il (elle) y ait normalement droit, et par la clause .13 de la section II.

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

- .28 L'employée qui bénéficie d'une indemnité de résidence en vertu de la présente convention reçoit cette indemnité durant son congé de maternité prévu à la section II.

Malgré ce qui précède, le total des montants reçus par l'employée en prestations d'assurance-chômage, indemnités et salaire ne peut excéder quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de la somme constituée par son traitement de base et indemnité de résidence.

Le bénéficiaire du congé pour adoption prévu à la clause .18 a droit à cent pour cent (100 %) de l'indemnité de résidence durant son congé pour adoption.

- .29 Tout(e) employé(e) qui se prévaut des dispositions du présent appendice est soumis aux dispositions de la convention collective dans tous les cas de mouvements de personnel.

- .30 Le régime des Droits parentaux est un régime de Prestations supplémentaires de chômage; il est soumis aux normes d'approbation de la CEIC. La Direction présentera pour approbation par la CEIC toute modification à ce régime des Droits parentaux dans les trente (30) jours de la date du changement.

- .31 L'employée n'a aucun droit acquis au régime de Prestations supplémentaires de chômage, sauf celui de recevoir les prestations pour les périodes de chômage dues à la grossesse, précisées dans le régime des Droits parentaux. *B*

APPENDICE "J" - QUARTIERS GÉNÉRAUX

1. Liste des quartiers généraux en vigueur au moment de la signature de la présente convention ci-après reproduite et mise à jour annuellement.
2. Toute modification à cette liste est portée à l'attention de la Fraternité dans les dix (10) jours de l'établissement ou de la fermeture d'un quartier général.
3. Advenant l'établissement d'un quartier général sur un territoire non encore desservi par les employés, comme par exemple le territoire de la Baie-James, et comportant des conditions particulières de travail, la Direction et la Fraternité devront se rencontrer pour discuter lesdites conditions particulières de travail lesquelles s'appliqueront le cas échéant rétroactivement à la date d'entrée en fonction.

LISTE DES QUARTIERS GÉNÉRAUX

RESPONSABILITÉ

ADRESSE

DIVISION SIÈGE SOCIAL ET DÉPENDANCES

<u>03910</u>	Édifice du siège social 75, boul. Dorchester ouest Montréal (Québec) H2Z 1A4
<u>03911</u>	<u>2, Complexe Desjardins</u> <u>Tour de l'est</u> <u>Basilaire I</u> <u>Montréal (Québec) H5B 1B5</u>

DIVISION MANICOUAGAN

<u>03916</u>	Siège régional Région Manicouagan <u>135, boul. Comeau</u> Baie-Comeau (Québec) G4Z 2H8
<u>03916</u>	* Manic 5 Saison estivale seulement Quartier général Baie-Comeau
<u>03917</u>	* Centre administratif et de service Secteur Sept-Iles 1925, rue de Coste Sept-Iles (Québec) <i>B</i>

DIVISION ST-LAURENT/MAISONNEUVE

- 03920 Centre de service Jarry  
8200, rue Esplanade  
Montréal (Québec) H2P 2R3
- 03921 Centrale de Beauharnois  
Beauharnois, Québec
- 03922 Bout de l'île  
4100, 42e Avenue  
Pointe-aux-Trembles (Québec) H1A 3C7

DIVISION RICHELIEU

- 03930 Centre administratif  
Région Richelieu  
7300, boul. Choquette  
St-Hyacinthe (Québec) J2F 7L1
- 03931 Tracy  
Centrale thermique de Tracy  
Tracy (Québec) J3P 5N6
- 03932 IREQ  
1800, Montée Ste-Julie  
Varenes (Québec) JOL 2P0

DIVISION MONTMORENCY

- 03940 Centre administratif et de  
service Montmorency  
5200, boulevard Neuviale  
Lebourgneuf (Québec) G2B 3W4

DIVISION LAURENTIDES

- 03950 Centre de service Kennedy  
200, boulevard Kennedy  
St-Jérôme (Québec)
- 03951 \* Centre de service et administratif  
Secteur Hull  
200, rue Jean-Proulx  
Hull (Québec)

DIVISION MAURICIE

03961

Gentilly I et II  
4900, boul. Bécancour  
Gentilly  
Cté Nicolet (Québec)

03963

Centre administratif et de service  
Secteur Trois-Rivières  
6000, boul. des Forges  
Trois-Rivières (Québec) G8Y 1X8

DIVISION ABITIBI

03970

Centre de service Rouyn  
401, boul. Rideau  
Rouyn (Québec) J9X 5Y7

DIVISION MATAPEDIA

03980

Centre de service et administratif  
de Rimouski  
389, rue Vanier  
Rimouski (Québec)

DIVISION SAGUENAY

03990

\* Centre administratif et de service  
Chicoutimi  
1400, rue Manic  
Chicoutimi (Québec) G7L 1A3

B

---

\* Quartiers généraux temporaires

APPENDICE "K" - LISTE DES ARBITRES

La Direction et la Fraternité conviennent de désigner MM. Serge Simard, Jean Gauvin, Paul L'Heureux, Gaston DesCôteaux et François G. Fortier pour agir comme arbitre, selon les dispositions prévues à l'article 16.02 des présentes.

N.B. Les parties, après entente, pourront modifier l'un ou l'autre de ces noms.

(3)

APPENDICE "L" - RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE SÉCURITÉ DE SALAIRE

BUT

Établir un mode de prestations uniformes relatif aux absences pour cause de maladie et d'accident hors-travail durant la période de carence prévue au Régime d'assurance-salaire en cas d'invalidité de longue durée, lorsque le crédit de l'employé admissible est épuisé en vertu du Régime de sécurité de salaire.

ADMISSIBILITÉ

Pour les fins de cette réglementation, les employés admissibles sont les employés permanents.

MODALITÉS

Les modalités du régime sont les suivantes:

1. Après épuisement du crédit résiduel accumulé par l'employé admissible en vertu du Régime de sécurité de salaire, le montant des prestations égale quatre-vingts pour cent (80 %) du salaire de base, incluant les prestations en provenance de toute autre source, sauf celles retirées en vertu d'assurances personnelles.
2. L'indemnité versée, en vertu du présent régime, après l'expiration de la période couverte par le Régime de sécurité de salaire, est payable jusqu'à la plus rapprochée des dates suivantes: celle du retour au travail, celle du décès ou jusqu'à un maximum d'un an après le début de l'invalidité telle que définie au Régime d'assurance-salaire en cas d'invalidité de longue durée.
3. Durant la période couverte par le présent régime, l'employé admissible continue à verser ses cotisations aux régimes de rentes et aux régimes d'assurance-vie et maladie et les crédits, lorsqu'il y a lieu, continuent à s'accumuler.

ADMINISTRATION

L'administration du régime est faite par les services Personnel ou Ressources humaines concernés.

FINANCEMENT

Le régime n'exige aucune cotisation supplémentaire de la part des employés admissibles.

Hydro-Québec absorbe entièrement les frais entraînés par les suppléments versés aux employés.

DATE DE MISE EN VIGUEUR

La date de mise en vigueur du régime est le 1<sup>er</sup> janvier 1977 *B*

APPENDICE "M" - RÉGIME D'ASSURANCE-SALAIRE EN CAS D'INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE

HYDRO-QUÉBEC

Régime d'assurance-salaire en cas d'invalidité de longue durée

assurée par

l'Alliance  
compagnie mutuelle d'assurance-vie

Date de mise en vigueur: 1er janvier 1977

Ce document est publié à titre d'information et ne constitue pas un contrat d'assurance. Dans tous les cas, les dispositions de la police collective prévalent.

TABLE DES MATIERES

I      DEFINITIONS ;  
II      BUT  
III     STIPULATIONS GÉNÉRALES  
IV      DESCRIPTION DU RÉGIME

SECTION I - DÉFINITIONS

Aux fins des présentes, les termes suivants signifient:

- a) "assuré":                      un employé assuré en vertu de la présente police collective.
- b) "employé":                      un employé permanent.
- c) "invalidité totale":            un état d'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident qui exige des soins médicaux continus et qui, pendant le délai de carence de la prestation d'assurance-salaire en cas d'invalidité de longue durée, empêche complètement l'employé d'exercer tout travail rémunérateur auquel il est raisonnablement apte suivant son éducation, son entraînement et son expérience: les soins continus ne sont pas requis si l'invalidité résulte de la perte de membre ou de la vue, et qu'elle puisse être établie définitivement à la satisfaction de l'assureur.
- d) "période d'invalidité totale": toute période d'invalidité totale, ou des périodes successives d'invalidité totale résultant d'une même maladie ou d'un même accident, séparées par des intervalles de moins de cent quatre-vingts (180) jours ouvrables à plein temps, à moins que l'invalidité totale, pendant une période, ne résulte d'une maladie ou d'un accident tout à fait indépendant de la maladie ou de l'accident qui a causé l'invalidité totale pendant la période précédente.
- 1

- e) "traitement ou salaire": la rétribution de base de l'employé à l'exclusion des rétributions additionnelles telles que boni, primes, allocations de tout genre, rémunération pour travail supplémentaire, etc.

## SECTION II - BUT

Protéger l'employé victime d'une invalidité de longue durée en assurant le maintien d'une proportion de son salaire pendant un temps défini.

## SECTION III - STIPULATIONS GÉNÉRALES

- a) Date de mise en vigueur

La date de mise en vigueur est le 1<sup>er</sup> janvier 1977.

- b) Admissibilité

Est admissible au régime, à compter de la date de mise en vigueur, tout employé répondant à la définition donnée préalablement. Dans le cas d'un employé qui répond à cette définition après l'entrée en vigueur du régime, il est admissible à compter du jour où il est reconnu comme employé permanent.

- c) Participation

Aucune demande d'adhésion n'est requise, la participation de l'employé au régime étant automatique à la date d'admissibilité.

- d) Assurabilité

Aucune preuve d'assurabilité n'est requise. Cependant, dans le cas d'un employé qui n'est pas activement au travail le jour où il deviendrait autrement assuré, si son absence est causée par une maladie ou un accident, l'assurance entre en vigueur lorsqu'il reprend activement son travail.

- e) Contributions

Le régime est non contributoire de la part de l'employé et se trouve entièrement à la charge de l'employeur.

- f) Administration

L'administration du régime est faite par le service Avantages sociaux, direction Rémunération, vice-présidence Ressources humaines, en collaboration avec l'assureur et les services Personnel ou Ressources humaines concernées.

β

SECTION IV - DESCRIPTION DU RÉGIME

a) Délai de carence

Le délai de carence est de douze (12) mois continus à compter du début de l'invalidité.

b) Période de prestation

La rente mensuelle est payable pendant la durée de l'invalidité jusqu'à l'âge normal de la retraite et pour la vie durant par la suite.

c) Montant de la prestation

1. Avant l'âge normal de la retraite

Le montant de la prestation mensuelle est le complément nécessaire à la somme des prestations ci-dessous énumérées payables à l'assuré pour telle période d'invalidité pour atteindre quatre-vingts pour cent (80 %) de son salaire lors du début de l'invalidité:

- i) toute rente payable par le "Régime de retraite des employés d'Hydro-Québec";
- ii) toute rente initiale, indemnité ou autre bénéfice d'invalidité payable par le "Régime de rentes du Québec" (sauf en ce qui a trait aux rentes payables aux enfants d'un cotisant invalide), la Loi des accidents du travail ou toute autre loi sous régime gouvernementale;
- iii) toute autre compensation sous régime d'Hydro-Québec.

Dans le cas d'un employé ayant moins de dix (10) ans de service, tout retour de ses cotisations, y inclus les intérêts, effectué en vertu du Régime de retraite est déduit de la prestation d'assurance-salaire au cours de la première année ou celle-ci est versée.

2. À compter de l'âge normal de la retraite

- i) employé qui a plus de dix (10) ans de service au moment où l'assurance-salaire en cas d'invalidité de longue durée devient payable: le montant de la rente d'invalidité est égal au montant de la rente de retraite qu'aurait accumulé l'employé assuré pendant son invalidité s'il n'avait pas été invalide, basé sur son salaire au début de l'invalidité. La période du délai de carence est exclue de ce calcul.
- ii) employé qui a moins de dix (10) ans de service au moment où l'assurance-salaire en cas d'invalidité de longue durée devient payable: le montant de la rente d'invalidité est égal au montant de la rente de retraite qu'aurait accumulé l'em-

ployé assuré pendant sa période active auprès de l'employeur, incluant la période du délai de carence, et pendant la période de son invalidité, basé sur son salaire au début de l'invalidité.

d) Limitation

En aucun cas, le montant de la prestation mensuelle ne sera supérieur à quatre-vingts pour cent (80 %) du salaire mensuel au début de l'invalidité ni supérieur à deux mille dollars (2 000 \$) par mois.

e) Option

L'employé, mis à sa retraite pour cause d'invalidité totale, qui décide de se prévaloir du présent régime, doit avant de se retirer, se désister de toucher son montant d'assurance-vie, lequel devient payable au décès, selon les modalités du Régime d'assurance-vie collective.

Par contre, si un employé pense que sa rente acquise en vertu du Régime de retraite d'Hydro-Québec est telle que la rente d'invalidité nécessaire pour compléter quatre-vingts pour cent (80 %) du salaire est nulle ou presque nulle, il peut se désister du présent régime s'il croit avoir intérêt à se prévaloir de la clause actuelle d'invalidité du Régime d'assurance-vie collective qui prévoit le paiement du capital assuré selon certaines modalités.

Cette option n'est accordée à l'employé qu'une fois, s'exerce par écrit et est irrévocable.

f) Protection

La protection est accordée sur une base de vingt-quatre (24) heures par jour, douze (12) mois par année.

g) Conditions préexistantes

Les réclamations dues à des causes antérieures à l'entrée en vigueur du régime ne doivent pas être exclues de ce seul fait.

h) Rééducation

Si un employé reçoit un salaire parce qu'il vaque à un emploi qui constitue un traitement normal de rééducation, la rente brute alors payable en vertu du présent régime est réduite de cinquante pour cent (50 %) du salaire ainsi reçu.

i) Prolongation

La terminaison de l'assurance, pour quelque raison que ce soit, doit se faire sans préjudice quant aux droits d'un employé alors invalide.

B

j) Exclusion

L'assureur n'encourt aucune obligation relativement à toute période d'invalidité d'un employé assuré résultant:

1. de l'exercice de toute fonction comme membre de l'équipage d'un aéronef commercial ou privé;
2. d'une guerre déclarée ou non ou de sa participation active à une insurrection;
3. d'une blessure ou mutilation volontaire, que l'assuré soit sain d'esprit ou non;
4. de sa participation active à un crime;
5. d'alcoolisme ou de narcotisme: alcoolisme et narcotisme désignent l'intoxication qui provoque des troubles physiques ou psychiques permanents, ou encore l'habitude qui fait qu'une personne ne peut plus se dispenser d'alcool ou de la drogue sans ressentir des troubles physiques prononcés, et non pas le simple fait d'absorber de l'alcool en plus ou moins grande quantité ou d'utilisation des drogues de temps à autre;
6. de service dans les forces actives des armées de terre, de mer ou de l'air.

k) Terminaison

Sous réserve de l'article "Prolongation", l'assurance se termine à la première des dates suivantes:

1. l'expiration de la police collective;
2. la date à laquelle l'employé décède ou quitte son emploi;
3. la date de la retraite.

APPENDICE "N" - VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENT

Durant sa première année de service, l'employé recevra:	Renouvellement annuel (automatique)	Renouvellement (au besoin)	Renouvellement aux 8 mois (automatique)
6 paires de bas	6		
1 casque "Yukon" *		x	
1 ceinture pour pantalon		x	
6 chemises (manches longues)	3		
4 chemises (manches courtes)	2		
1 paire de caoutchoucs		x	
1 paire de couvre- chaussures		x	
1 couvre-képi		x	
4 cravates	3		
1 étui pour insigne		x	
1 foulard		x	
1 paire de gants doublés	1		
1 paire de gants non doublés		x	
1 imperméable		x	
1 insigne pour képi		x	
1 insigne pour poitrine		x	
1 insigne (format poche)		x	
2 képis (4 saisons)	1		
4 pantalons d'uniformes	2		
1 parka		x	
2 paires de souliers			1
2 tuniques	1		
<u>1 débardeur</u>	<u>1</u>		

Les employées:

1 sacoché x

\* le nouveau casque "Yukon" sera disponible  
pour la saison d'hiver 1984-1985

13.

LETTRE D'ENTENTE No 1 - HORAIRE DE TRAVAIL PARTICULIERS

A) Siège social: vingt-deuxième (22e) étage

L'employé travaillant à l'endroit ci-haut mentionné est soumis à l'horaire de travail suivant:

de 09:45 à 17:45.

B) Gentilly I et II

Les employés travaillant à l'endroit ci-haut mentionné sont soumis aux horaires de travail suivants:

quart de jour: 07:00 à 15:00;

quart de soir: 15:00 à 23:00;

quart de nuit: 23:00 à 07:00.

C) Tracy

L'employé travaillant à l'endroit ci-haut mentionné est soumis à l'horaire de travail suivant:

~~quart de jour: 09:15 à 17:15;~~

D) Centre de service et administratif  
Secteur Trois-Rivières

Nonobstant l'article 23.01 A), l'employé travaillant à l'endroit ci-haut mentionné est soumis à l'horaire de travail suivant:

de 07:45 à 12:15 (4.50 heures)

de 12:45 à 17:00 (4.25 heures)

Total: (8.75 heures)

Il y aura interruption de service de 12:15 à 12:45. L'employé prendra son repas à ce moment.

L'excédent de la journée normale de travail sera rémunéré selon les dispositions de l'article "Rémunération de surtemps".

E) Jarry

Les employés travaillant à l'endroit ci-haut mentionné sont soumis aux horaires de travail suivants:

quart de jour: 07:00 à 15:00;

quart de soir: 15:00 à 23:00;

quart de nuit: 23:00 à 07:00

F) Manicouagan 5 - Région Manicouagan

Nonobstant l'article 23.01 A), les employés temporaires travaillant à l'endroit ci-haut mentionné seront soumis à l'horaire de travail suivant:

La cédule des jours de travail et des jours de congé sera de 7 - 7. La journée régulière de travail sera de onze (11) heures pour les six premières journées et de onze (11) heures et demie pour la septième (7<sup>e</sup>) journée. Cette cédule est de jour seulement. Ces heures sont réparties de 08:00 à 19:00 et de 08:00 à 19:30 respectivement et ceci sans prime de quart. Une telle cédule signifie une moyenne hebdomadaire de trente-huit heures (38) et quarante-cinq minutes (45).

Cette entente est valide du premier (1<sup>er</sup>) juin au trente (30) septembre de chaque année, et s'applique uniquement aux constables temporaires qui travailleront à Manicouagan 5 durant cette période.

G) Nonobstant l'article 23.01 B) les employés travaillant au Complexe Desjardins, Tour de l'Est, Basilaire 1, Montréal (Québec) sont soumis aux horaires de travail suivants:

Quart de jour: 07:00 à 15:00;  
Quart de soir: 15:00 à 23:00;  
Quart de nuit: 23:00 à 07:00;

H) Bout-de-l'Ile

L'employé travaillant à l'endroit ci-haut mentionné est soumis à l'horaire de travail suivant:

quart de jour: 07:00 à 15:00;

I) St-Jérôme

Les employés travaillant à l'endroit ci-haut mentionné travaillent selon la cédule de travail à l'annexe "A".

1. Une telle cédule signifie une semaine moyenne de trente-huit (38) heures et quarante-cinq (45) minutes.
2. La journée régulière de douze (12) heures marquée d'un astérisque dans la cédule est à taux régulier, le temps supplémentaire exécuté après ces douze (12) heures est rémunéré au double du taux régulier.
3. Aux fins d'application du Régime de sécurité de salaire, l'employé absent de son travail une journée donnée, pour une des causes lui donnant droit à une compensation en vertu du régime, a droit à une compensation égale au nombre d'heures régulières cédulées et on lui débite une journée à même les jours alloués qu'il a à son crédit pour chaque huit (8) heures d'absence compensée en vertu du régime.



QUARTIER GÉNÉRAL ST-JÉROME

CALENDRIER DES HEURES DE TRAVAIL

DU			AU		
J	M	A	J	M	A

LÉGENDE: J - jour de 08:00 à 16:00  
 S - soir de 16:00 à 24:00  
 N - nuit de 24:00 à 08:00  
 C - congé  
 V - vacances annuelles

NOMS	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M
SERGENT	J	J	C	C	J	J	J	J	J	C	C	J	J	J
CONSTABLE 1	N	N	C	C	S	S	S	S	C	24/12	N	N	N	C
CONSTABLE 1	N	N	C	C	S	S	S	S	C	N	24/12	N	N	C
CONSTABLE 2	C	S	*	*	C	C	N	N	N	C	C	S	S	S
CONSTABLE 2	C	S	12/24	12/24	C	C	N	N	N	C	C	S	S	S
CONSTABLE 3	S	C	*	*	N	N	C	C	S	S	12/24	C	C	N
CONSTABLE 3	S	C	24/12	24/12	N	N	C	C	S	12/24	S	C	C	N

Les employés descendent d'une ligne à chaque période de paie.

\* 12 heures à temps régulier

LETTRE D'ENTENTE No 2 - DÉMÉNAGEMENT

L'employé qui, s'étant prévalu des dispositions de l'article "Ancienneté et mouvements de personnel", obtient un nouveau poste l'obligeant à déménager, à droit, sur présentation de pièces justificatives, de se faire rembourser selon la distance, jusqu'à concurrence des montants indiqués ci-dessous, le coût de transport de ses meubles à sa nouvelle résidence.

La présente disposition ne s'applique pas lorsque le nouveau poste de l'employé est situé à moins de quarante-huit (48) kilomètres du poste qu'il occupait ou lorsque l'un et l'autre de ces postes sont situés à l'intérieur du Montréal métropolitain.

DISTANCE	<u>À compter de</u>	<u>à compter du</u>
	<u>la signature</u>	<u>27-12-1984</u>
	MONTANT	MONTANT
48 - 80 kilomètres	650 \$	700 \$
81 - 160 kilomètres	725 \$	775 \$
161 - 240 kilomètres	800 \$	875 \$
241 - 320 kilomètres	875 \$	950 \$
321 - 400 kilomètres	950 \$	1 050 \$
401 - 480 kilomètres	1 025 \$	1 125 \$
481 - 560 kilomètres	1 125 \$	1 225 \$
561 - 720 kilomètres	1 275 \$	1 400 \$
721 - 880 kilomètres	1 425 \$	1 575 \$
881 - 1040 kilomètres	1 600 \$	1 750 \$
1041 kilomètres et plus	1 900 \$	2 100 \$

LETTRE D'ENTENTE No 3 - RÉGIME DE SÉCURITÉ DE SALAIRE

Les employés vivant à au moins deux cent quarante (240) kilomètres des grands centres médicaux, tels Chicoutimi, Québec, Trois-Rivières, Montréal, Hull-Ottawa, qui devront se rendre dans ces centres médicaux pour se faire soigner eux-mêmes, pour faire soigner leur conjoint ou leur(s) enfant(s) pourront faire débiter des jours d'absence rémunérés auxquels ils ont droit en vertu du Régime de sécurité de salaire, le temps qui leur a été raisonnablement nécessaire pour se rendre à ces centres médicaux et pour en revenir.

La restriction de deux cent quarante (240) kilomètres ne s'applique pas dans les cas d'urgence.

Pour avoir droit à la rémunération prévue plus haut, l'employé devra produire à la Direction un certificat à cet effet du médecin-spécialiste ou de l'hôpital où lui ou son conjoint ou son (ses) enfant(s) a (ont) été hospitalisé(s).

LETTRE D'ENTENTE No 4 - CHARGES DE TRAVAIL

1. Les deux (2) parties reconnaissent qu'il ne sera pas exigé de façon continue et régulière plus qu'une charge normale de travail, telle que généralement reconnue par la discipline de l'organisation du travail.
2. Tout litige au sujet des charges de travail devra être l'objet de discussions normales entre représentants de la Fraternité et représentants d'Hydro-Québec, selon la méthode habituelle prévue comme première étape au règlement des litiges.
3. Si le litige persiste, Hydro-Québec consent, sur demande et durant les heures régulières de travail, à permettre à un employé qualifié désigné par la Fraternité, de consulter les dossiers ayant servi à l'établissement de la charge de travail. L'employé désigné par la Fraternité peut se faire accompagner par un conseiller technique. ~~Ces dossiers seront consultés en présence des représentants attitrés d'Hydro-Québec.~~
4. Si l'employé "qualifié" n'est pas satisfait de l'exactitude des calculs justifiant la charge de travail, la Fraternité peut exiger du directeur Relations du travail ou de ses représentants désignés une rencontre en vue de trouver une solution satisfaisante aux deux (2) parties.
5. Si la Fraternité n'est pas satisfaite du résultat de la rencontre prévue plus haut, elle pourra, dans un délai raisonnable, soumettre le désaccord à un arbitre choisi d'un commun accord par les parties ou, à défaut d'entente, par le Ministre du travail. Cet arbitre devra être d'une firme reconnue d'organiseurs-conseils et être versé dans toutes les questions relevant de l'étude du travail. Il devra motiver sa décision et la rendre en s'en tenant aux normes utilisées par la Direction et sera limité à la preuve faite devant lui. Les parties aux présentes pourront nommer chacun un assesseur.
6. La Direction convient d'accorder un permis d'absence sans solde raisonnable à l'employé qualifié dont il est fait mention au paragraphe 3., pourvu qu'il soit désigné par la Fraternité pour toute la durée de la convention collective, dans le but de lui faire suivre un stage dans un organisme reconnu en organisation scientifique du travail. Le choix de cet organisme est fait par la Direction et les frais d'inscription sont payés par cette dernière.

LETTRE D'ENTENTE No 5 - RECOURS JUDICIAIRE

Si un salarié est poursuivi au Civil conjointement avec la Direction à la suite d'actes exécutés dans ses fonctions, la Direction s'engage à le défendre en lui procurant les services légaux nécessaires, s'il est constaté par la Direction que le salarié n'a pas abusé de ses droits ou n'a pas outrepassé ses droits.

β

LETTRE D'ENTENTE No 6 - EMPLOYÉS DE QUART - NÉGOCIATIONS COLLECTIVES

Un employé de quart, membre du comité de négociation prévu au paragraphe 13.04 qui a obtenu un permis d'absence ne subit pas de perte de salaire, une journée donnée, si, ce jour-là, son horaire de travail ne correspond pas au temps qu'il passe en séances de négociation avec la Direction.

LETTRE D'ENTENTE No 7 - MONTANT FORFAITAIRE

Tous les employés à l'emploi d'Hydro-Québec, au moment de la signature de la présente convention collective, reçoivent un montant forfaitaire de cinq cents dollars (500 \$), de même que tous ceux qui ont pris leur retraite entre le premier (1<sup>er</sup>) janvier 1983 et la date de la signature de la présente convention collective.

LETTRE D'ENTENTE No 8 - CRÉATION D'UN COMITÉ CONJOINT RELATIF À L'ÉTUDE DE CERTAINS PROBLÈMES CONCERNANT LES AVANTAGES SOCIAUX

La Direction et la Fraternité conviennent de former un comité conjoint qui aura pour mandat d'étudier, d'évaluer et de recommander s'il y a lieu:

A) Régime de retraite:

1. Différentes modifications au contenu du Régime de retraite dont plus précisément:
  - la revalorisation des rentes des employés "Nationalisés"; à cet effet, la Direction fera une proposition dans les trois (3) mois qui suivent la signature des conventions;
  - l'examen d'une révision possible du niveau d'indexation des rentes;
  - l'examen du problème de la retraite fondée sur des critères combinés d'années d'âge et de service;
  - la possibilité de rendre plus flexibles certaines clauses du régime dans le contexte de l'abolition de l'âge de la retraite obligatoire;
  - l'examen du problème des jours perdus au Régime de retraite d'Hydro-Québec par les employés.
2. L'examen d'une nouvelle répartition, entre les employés et la Direction, de la responsabilité de partage des coûts du Régime de retraite incluant ceux identifiés à l'amortissement annuel des déficits actuariels.

3. L'examen de mécanismes de participation accrue des employés, particulièrement dans le cadre du comité de retraite et dans le domaine des politiques d'investissements de la caisse de retraite, de même que sur le plan du suivi des résultats obtenus.

B) Régime d'assurance-vie:

Différentes modifications au contenu des régimes d'assurance-vie collective.

C) RASILD:

Différentes modifications au contenu du RASILD.

Le comité, formé de représentants de la Direction et d'un représentant de chacun des syndicats représentant les employés admissibles au Régime de retraite, entendra tout expert que l'une ou l'autre des parties voudrait bien s'adjoindre et présentera un rapport de ses travaux dans les douze (12) mois suivant la signature de la convention collective ou dans tout autre délai additionnel dont les parties auront convenu.

LETRE D'ENTENTE No 9 - MODIFICATIONS AU RÉGIME D'ASSURANCE-MALADIE, CROIX BLEUE

Il est convenu qu'Hydro-Québec effectue toutes les démarches nécessaires en vue de modifier le Régime d'assurance-maladie Croix Bleue, de façon à ce que ces modifications soient en vigueur au plus tard le premier (1<sup>er</sup>) jour du sixième (6<sup>e</sup>) mois qui suit la date de la signature de la convention collective.

Les modifications sont les suivantes:

Service de laboratoire:

La garantie actuelle de cent dollars (100 \$) couverte par le régime de base est annulée; les services de laboratoire seront couverts par le Régime d'assurance-maladie complémentaire et remboursés selon les modalités habituelles.

Chambre privée:

La garantie actuelle de remboursement couverte par le Régime d'assurance-maladie complémentaire est annulée. Elle est remplacée par la garantie du régime de base pour une chambre semi-privée.

En ce qui a trait aux personnes assurées et hospitalisées dans une chambre privée lors de l'entrée en vigueur des modifications, ces personnes seront couvertes selon la garantie en vigueur lors de leur hospitalisation, et ce, jusqu'à leur sortie de l'hôpital.

Chiropraticien et podiatre:

Le Régime d'assurance-maladie complémentaire garantira le remboursement des frais du chiropraticien et du podiatre jusqu'à concurrence d'un maximum de dix dollars (10 \$) par visite; le maximum de visites pour ces deux (2) spécialistes est de vingt (20) par année civile (2 fois ce maximum par famille). De plus, il garantit le remboursement des rayons-X pris par le chiropraticien jusqu'à concurrence de trente-cinq dollars (35 \$) par année civile par personne assurée (2 fois ce maximum par famille).

Physiothérapeute:

Le Régime d'assurance-maladie complémentaire garantira le remboursement des frais du physiothérapeute jusqu'à concurrence d'un maximum de quinze dollars (15 \$) par visite, maximum vingt (20) visites par personne assurée par année civile.

LETTRE D'ENTENTE No 10 - REMPLACEMENT

En cas de nécessité ou à l'occasion de Noël et du Jour de l'An, sur approbation de l'officier immédiat et avec avis raisonnable, un salarié peut se faire remplacer par un autre salarié de la même classification pourvu que ce changement n'occasionne aucun paiement de taux de surtemps. (La demande se fera conformément à la formule "Demande de changement de quart" no 963-3352).

LETTRE D'ENTENTE No 11 - TRAVAIL EN MILIEU NUCLEAIRE

Afin de tenir compte de la spécificité du travail effectué en milieu nucléaire en ce qui a trait aux exigences, à la formation, aux méthodes de travail, à toute forme d'équipement, les parties conviennent:

1. que les tâches additionnelles de même que l'utilisation d'équipement particulier au nucléaire seront rémunérées par une augmentation du salaire fixée selon la bande de radioprotection (orange, jaune ou verte) détenue par l'employé;
2. d'augmenter le salaire des employés requis par la Direction de détenir une bande de radioprotection orange, jaune ou verte de:
  - 0,20 \$ l'heure pour la bande orange;
  - 0,60 \$ l'heure pour la bande jaune;
  - 0,80 \$ l'heure pour la bande verte.

3  
LA FRATERNITÉ DES CONSTABLES SPÉCIAUX D'HYDRO-QUÉBEC

Je, soussigné, par la présente, autorise et mande la Direction, à prélever sur mon salaire, dès le premier mois, en vingt-six (26) versements, à raison d'un (1) par période de paie, à titre de cotisation syndicale régulière, le montant qui lui sera indiqué par le secrétaire-trésorier de la Fraternité, après avoir été décrété par la majorité des membres de ladite Fraternité alors présents à une assemblée dûment convoquée et régulièrement tenue.

Nom (en lettres moulées) \_\_\_\_\_

Signature \_\_\_\_\_

No d'assurance sociale \_\_\_\_\_

Témoin \_\_\_\_\_ Date \_\_\_\_\_

B

AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT POUR FINS SYNDICALES

Je, soussigné, par la présente, autorise la Direction à prélever sur mon salaire, dès le premier mois, en vingt-six (26) versements, à raison d'un (1) par période de paie, un montant égal à la cotisation syndicale courante de la ~~Fraternité des constables spéciaux~~ d'Hydro-Québec qui est accréditée pour me représenter aux fins de négociations collectives de travail avec la Direction.

D'autre part, la présente autorisation devient nulle le jour où j'occupe un ~~emploi non régi par une convention collective de travail conclue avec la~~ Fraternité des constables spéciaux d'Hydro-Québec.

J'autorise également la Direction à verser le montant des prélèvements prévus aux présentes au secrétaire-trésorier de la Fraternité des constables ~~spéciaux d'Hydro-Québec~~ qui a conclu une convention collective à laquelle mon emploi est assujéti.

La présente autorisation annule toute autorisation de prélèvement pour fins syndicales que j'aurais pu donner antérieurement à la Direction.

Je conviens, par la présente, de ne pas tenir la Direction responsable de tout prélèvement et de tout versement effectués en vertu de la présente autorisation.

Nom (en lettres moulées) \_\_\_\_\_

Signature \_\_\_\_\_

No d'assurance sociale \_\_\_\_\_

Témoin \_\_\_\_\_ Date \_\_\_\_\_

(3)

DESCRIPTION D'EMPLOI

No d'emploi: 899000 2612 00 F

Titre: Sergent

Vice-présidence: Administration  
Direction ou région: Services généraux  
Service ou secteur: Protection

RESPONSABILITÉS

Diriger une équipe de constables et participer aux activités d'une équipe dont les tâches principales sont reliées à la protection des ressources d'Hydro-Québec.

1. Exécute et dirige une équipe dans des travaux de protection.
2. Voit à la formation des membres de son équipe et s'assure de l'observance des méthodes de travail appropriées et des consignes de sécurité.
3. Planifie le travail et l'équipement nécessaire pour assurer le bon rendement de son équipe.
4. Accomplit les tâches de constable.
5. Corrige et/ou souligne à ses supérieurs les problèmes de la fonction ou du personnel.
6. Rédige et/ou vérifie divers rapports.
7. Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de la Direction de définir le contenu des emplois.

DESCRIPTION D'EMPLOI  
No d'emploi: 326000 2611 XX 0  
Titre: Constable

Vice-présidence: Administration  
Direction ou région: Services généraux  
Service ou secteur: Protection

RESPONSABILITÉS

1. Appliquer les moyens de prévention retenus pour contrer les risques de méfaits, d'incendies et d'accidents à l'endroit des ressources d'Hydro-Québec:

- Surveillance active des systèmes d'alarme de télévision en circuit fermé et d'auto-protection des propriétés.
- Surveillance directe des actifs d'Hydro-Québec afin d'y déceler les risques de méfaits, d'incendies et d'accidents.
- Déploiement, maintien et retrait des drapeaux.
- Contrôle des entrées et sorties des personnes, des véhicules, de l'outillage et des matériaux aux accès des propriétés d'Hydro-Québec.
- Contrôle des envolées et des atterrissages d'aéronefs sur les propriétés d'Hydro-Québec.
- Patrouille, tournées et rondes sur les propriétés et lieux d'activités.
- Escorte et protection des personnages et des employés exposés à des méfaits, des malades, blessés ou handicapés.
- Escorte et protection des valeurs, dépôts bancaires, documents, fardiers, objets lourds et encombrants, matières et équipements dangereux lors de leur transbordement.

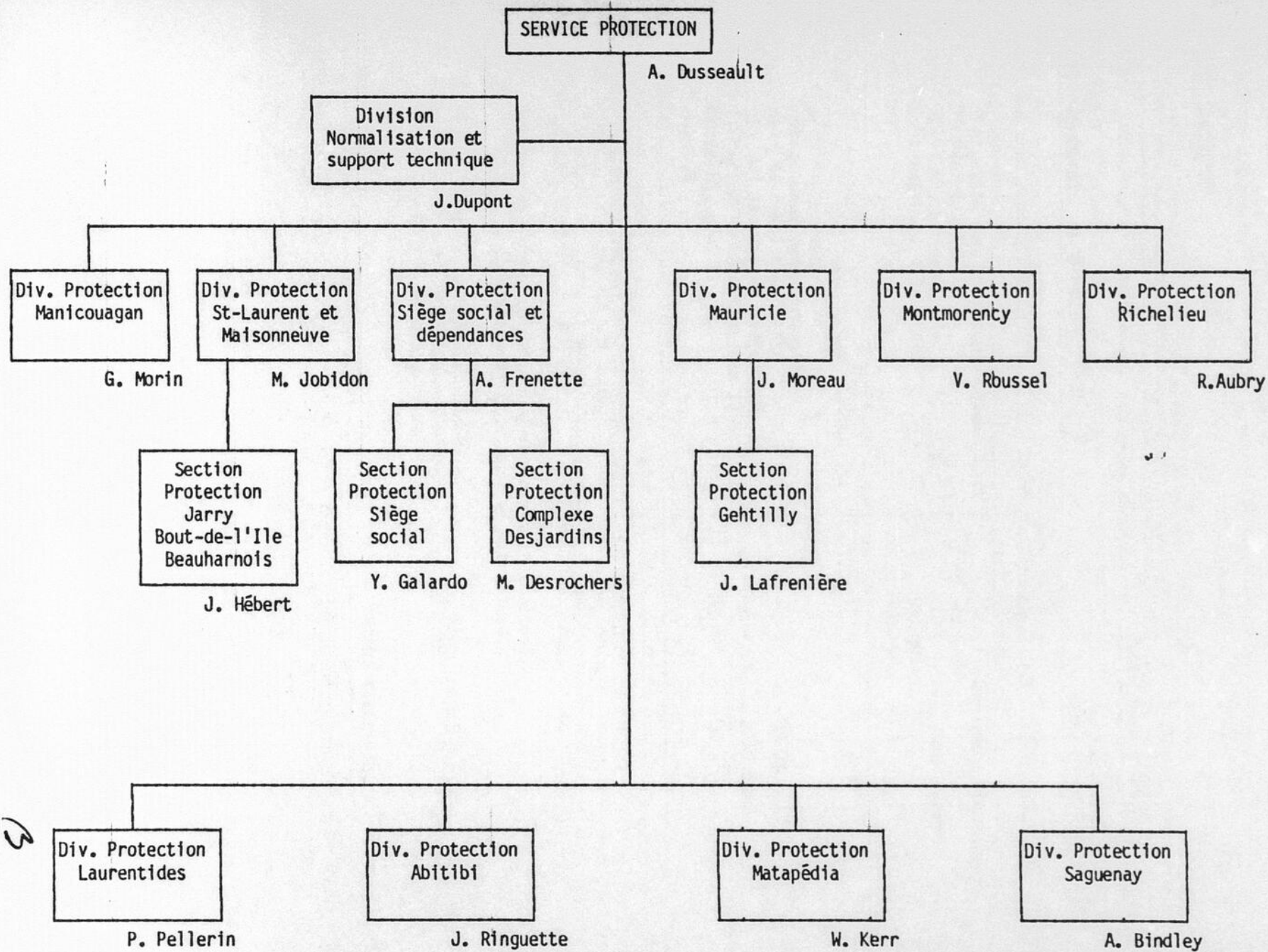
2. Intervenir lors de la réalisation de risques contre les actifs d'Hydro-Québec:

- Constatations des accidents d'aéronefs, des accidents routiers et des accidents corporels non couverts par la direction ou le service Santé et Sécurité.

5

- Constatations des dommages aux biens.
  - Secours et transport des personnes malades, blessées ou handicapées.
  - Contrôle des manifestations, désordres et nuisances sur la propriété d'Hydro-Québec.
  - Contrôle de la circulation et du stationnement des véhicules automobiles.
  - Identification ou localisation de personnes, d'endroits, de véhicules ou de biens.
  - Disposition en garde de biens personnels ou d'animaux.
  - Combat des incendies.
3. À l'occasion, établir les circonstances des méfaits, dommages ou accidents contre les actifs d'Hydro-Québec:
- Recueil d'informations pertinentes aux évènements constatés.
  - Préparation de rapports - Témoignages.
4. Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de la Direction de définir le contenu des emplois.

1



3