

'01 AVR 24 11 19

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

HYDRO-QUÉBEC

représentée par ses officiers dûment autorisés,
ci-après désignée la "DIRECTION"

PARTIE DE PREMIÈRE PART

ET

LE SYNDICAT DES AGENTS DE LA PAIX
D'HYDRO-QUÉBEC

représentée par ses officiers dûment autorisés,
ci-après désignée le "SYNDICAT"

PARTIE DE SECONDE PART,

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

REÇU
NOV 9 1981
GESTION DES DOCUMENTS ET MICROFILM
MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA
MAIN-D'OEUVRE - QUÉBEC

Microfilm

(3071)

'81 OCT 23 11 05

BUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL
MONTREAL

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>	<u>SUJET</u>	<u>PAGE</u>
1	Juridiction	
2	Reconnaissance	
3	Obligations des parties	
4	Dispositions générales	
5	Régime syndical	
6	But de la convention	
7	Agents d'affaires et conseillers techniques	
8	Permis d'absence	
9	Droits de la Direction	
10	Tableaux d'affichage	
11	Observance des règlements et mesures disciplinaires	
12	Procédure de règlement de griefs et mécontentes	
13	Arbitrage	
14	Grève et contre-grève	
15	Ancienneté	
16	Salaires	
17	Heures de travail	
18	Surtemps	
19	Prime de quart	
20	Congés statutaires	

21	Vacances
22	Vivre, couvert, buanderie
23	Transport
24	Congé sans solde
25	Assurances
26	Rémunération de rappel au travail
27	Perfectionnement professionnel
28	Manuels
29	Santé, sécurité, bien-être
30	Frais de déplacements
31	Paiement du salaire
32	Vêtements et appareils de sécurité
33	Entretien des quartiers généraux
34	Durée et renouvellement

APPENDICE

"A" Classifications et taux
 de salaires

"B" Adhésion syndicale

LETTRES D'ENTENTES

No 1	Vêtements
No 2	Poste hors unité
No 3	Horaires de travail
No 4	Transport

ARTICLE 1 - JURIDICTION

- 1.01 Sont régis par la présente convention tous les salariés dont les classifications apparaissent à l'appendice "A" des présentes et qui sont à l'emploi de la Direction à ses chantiers du complexe Manicouagan-Outardes, aux fins et pour la durée de la construction de centrales et de barrages hydroélectriques.
- 1.02 Cette convention ne régit pas les salariés permanents de la Direction, les salariés dont les fonctions ne tombent pas sous la juridiction professionnelle du Syndicat, tous les salariés payés par le siège social, les enquêteurs, les lieutenants, ceux en dessus de ce rang, les commis de bureau (poste de police) et tous ceux qui sont automatiquement exclus par l'article 1, paragraphe "m", sous paragraphe 1 et 2 du Code du Travail.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

- 2.01 La Direction reconnaît le Syndicat comme le seul mandataire des salariés visés par le certificat d'accréditation émis le 13 septembre 1973 par le commissaire-enquêteur en chef, sous réserve des exclusions prévues à l'article précédent de la présente convention. Elle convient de reconnaître les officiers et les comités du Syndicat dûment nommés, conformément aux termes de la présente convention pour fins de négociation et d'administration de la convention. Les représentants de la Direction et du Syndicat collaboreront en vue d'exécuter les clauses et atteindre l'objet de cette convention.
- 2.02 Il ne se fera pas d'entente particulière entre représentant (s) de la Direction et salarié (s) qui serait contraire aux termes de la convention collective.

ARTICLE 3 - OBLIGATIONS DES PARTIES

La Direction et le Syndicat s'engagent à respecter les obligations contractées par la signature de cette convention. Le salarié, pour sa part, s'engage à fournir à la Direction un travail efficace, loyal et honnête et à lui assurer une entière collaboration.

ARTICLE 4 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

ARTICLE 5 - REGIME SYNDICAL

- 5.01 Tout salarié assujetti à la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, être membre du Syndicat et le demeurer pour la durée de la présente convention.
- 5.02 Lors de son embauchage, tout salarié assujetti à la présente convention doit signer sa carte d'adhésion au Syndicat des Agents de la Paix et autoriser la Direction à prélever sa cotisation syndicale à même son salaire sur la formule telle qu'elle apparaît à l'appendice "B" de la présente convention.
- 5.03 Les salariés qui, à la date de la signature de la présente convention, ne seraient pas membres du Syndicat ou n'auraient pas signé la formule d'autorisation, auront quinze (15) jours de ladite date pour se conformer aux prescriptions du présent article.
- 5.04 A) Sur réception d'une autorisation signée par un salarié à cet effet et dont copie apparaît à l'appendice "B" de la présente convention, la Direction effectuera annuellement en vingt-quatre (24) prélèvements égaux, à raison de deux (2) par mois, la déduction de la cotisation syndicale. Telle déduction débute avec la période de paie commençant immédiatement après la date d'embauchage du salarié.
- B) Suite à un préavis de trois (3) mois du Syndicat à cet effet, la Direction s'engage à mettre en application la nouvelle formule de cotisation syndicale et à déduire en conséquence, sur la paie de chaque salarié, la cotisation syndicale qui peut être fixée suivant un pourcentage du taux horaire de chaque salarié. Ce pourcentage doit être uniforme pour tous les salariés et ne pourra être modifié que vingt-quatre (24) périodes de paie après sa mise en application.

- 5.05 Les sommes ainsi déduites seront remises au secrétaire-trésorier du Syndicat, par chèque, au cours de la deuxième semaine suivant la période de paie au cours de laquelle elles auront été prélevées sur les gains des salariés, accompagnés d'une liste de tous les salariés pour lesquels la Direction aura fait le prélèvement.

ARTICLE 6 - BUT DE LA CONVENTION

Le but de la présente convention est d'établir des règlements bien définis pour régir les relations entre les parties contractantes de façon à obtenir un rendement maximum pour le fonctionnement efficace de la Direction dans des conditions qui assurent dans la plus large mesure possible la sécurité et le bien-être des salariés et facilitent la solution des problèmes qui pourraient surgir entre la Direction et les salariés.

ARTICLE 7 - AGENTS D'AFFAIRES ET CONSEILLERS TECHNIQUES

- 7.01 La Direction s'engage à reconnaître les représentants accrédités du Syndicat pour voir à l'application de la présente convention.
- 7.02 Pour faciliter le travail des représentants susdits, la Direction s'engage à leur fournir, par l'intermédiaire du responsable du Personnel au complexe ou son délégué, tous les renseignements nécessaires touchant l'application de la présente convention.
- 7.03 Les représentants susdits seront reçus sur rendez-vous par le responsable du Personnel au complexe ou son délégué.
- 7.04 Lesdits représentants pourront rencontrer tout salarié sur le chantier pendant les heures de travail pour affaires syndicales légitimes relatives à la convention collective et à son application. Tel représentant devra cependant se rapporter au préalable au responsable du Personnel au complexe ou à son représentant autorisé afin d'obtenir l'autorisation, laquelle ne sera pas retenue s'il s'agit des objets visés au présent paragraphe. Normalement, de telles rencontres devraient être possibles en tout temps. Cependant, les parties conviennent de coopérer mutuellement lorsque, à un moment précis de la journée de travail, des circonstances spéciales ou urgentes ne permettent pas immédiatement de retirer un salarié de son travail.

- 7.05 Normalement, la Direction accordera à un nombre limité de représentants autorisés et d'officiers supérieurs du Syndicat, la permission de s'absenter du travail, temporairement et sans paie, pour participer à des activités syndicales officielles telles que congrès, journées d'étude, etc..., à condition que le responsable du personnel au chantier ou son délégué en soit informé par un représentant autorisé du Syndicat une (1) semaine à l'avance. Si l'absence doit durer une (1) semaine ou plus, le responsable du personnel au chantier ou son délégué local autorisé devra avoir été avisé par écrit au moins deux (2) semaines à l'avance.

ARTICLE 8 - PERMIS D'ABSENCE

- 8.01 Dans le but de faciliter l'application de la présente convention, le Syndicat pourra nommer un maximum de trois (3) officiers syndicaux pour le complexe.
- 8.02 La fonction et les responsabilités de ces officiers syndicaux sont décrites dans la procédure de règlement de griefs.
- 8.03 Dans les sept (7) jours de la signature des présentes, le Syndicat fera parvenir au responsable du Personnel du complexe les noms de ses officiers syndicaux conformément aux dispositions du présent article et fera connaître les noms des officiers syndicaux substitués, au nombre d'un (1) par chantier, pour agir dans les cas d'absence des officiers syndicaux ou de griefs impliquant personnellement ces derniers.
- 8.04 Les changements qui pourraient se produire pendant la durée de la présente convention doivent être transmis à la Direction dans les sept (7) jours de la nomination.
- 8.05 Un officier syndical doit informer son lieutenant ou, en l'absence de celui-ci, la Direction du chantier et obtenir la permission avant de quitter son poste durant ses heures de travail afin de participer à l'une ou l'autre des activités patronales-ouvrières suivantes:
- a) accompagner un salarié qui soumet un grief à son supérieur immédiat;

- b) assister à une séance convoquée à la demande de la Direction;
- c) dans le cas du président du Syndicat ou son délégué autorisé, s'absenter un maximum de six (6) jours par année non cumulable. A l'occasion de la négociation directe pour le renouvellement de la présente convention, la Direction maintiendra le salaire régulier d'au plus trois (3) salariés qui formeront le Comité officiel de négociation.

8.06 Un officier syndical sera indemnisé de toute perte de salaire pour une absence permise en vertu des dispositions du paragraphe précédent. Cependant, la fonction d'officier syndical ne donne pas à un salarié le droit de s'absenter de son travail sans permission préalable ou pour des motifs futiles. La Direction pourra recourir à des mesures disciplinaires ou loger un grief si elle juge qu'il y a abus à cet égard.

ARTICLE 9 - DROITS DE LA DIRECTION

La Direction a et conserve tous les droits et privilèges lui permettant d'administrer et de diriger le cours de ses opérations présentes et à venir, pourvu que l'exercice de tels droits et privilèges n'enfreigne pas les dispositions de la présente convention.

Il est bien entendu que la Direction conserve son droit de formuler des règlements en vue de promouvoir la discipline.

ARTICLE 10 - TABLEAUX D'AFFICHAGE

La Direction consent à fournir et à installer des tableaux d'affichage en des endroits appropriés et permet aux officiers responsables du Syndicat auxquels s'appliquent les présentes, d'y afficher tout avis signé par eux, préalablement autorisé par le responsable du Personnel au complexe ou son délégué.

ARTICLE 11 - OBSERVANCE DES REGLEMENTS ET MESURES DISCIPLINAIRES

- 11.01 Le Syndicat reconnaît que des règlements existent ou seront promulgués par la Direction et il encouragera les employés régis par cette convention à les observer pourvu que lesdits règlements n'enfreignent pas les dispositions de la présente convention.
- 11.02 Cette disposition ne signifie pas que le Syndicat reconnaît pour autant lesdits règlements.
- 11.03 La Direction informe tous ses employés des règlements édictés et en fait parvenir un exemplaire au Syndicat et aux employés, lesquels en accuseront réception.
- 11.04 La Direction enverra au Syndicat dans les huit (8) jours, une copie de l'avis d'infraction et de la mesure disciplinaire imposée à un employé.
- 11.05 Dans un cas de congédiement ou de suspension, l'employé pourra voir son représentant syndical, s'il le désire, avant de quitter le chantier. En aucun cas, cette rencontre ne devra retarder la mise en application de la sanction.
- 11.06 Dans l'administration des mesures disciplinaires, la Direction ne tiendra pas compte des infractions passées si, depuis leur occurrence, l'employé concerné a travaillé durant six (6) mois sans avoir d'infraction inscrite à son dossier. Toute mesure disciplinaire sur laquelle l'employé aura eu gain de cause devant les tribunaux d'arbitrage ou par entente sera considérée rayée de son dossier.
- 11.07 Dans les cas de suspension de plus d'une (1) journée, les jours de suspension seront donnés consécutivement.
- 11.08 Dans les matières prévues au présent article le fardeau de la preuve incombe à la Direction.

ARTICLE 12 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET MÉSENTENTES

12.01 Tout grief au sens du Code du Travail entre un ou plusieurs employés et la Direction, de même que toute mésestente concernant la modification par la Direction de conditions de travail non prévues par la présente, pourront être soumis pour étude et règlement suivant la procédure décrite ci-dessous:

- a) L'employé qui veut soumettre un grief ou une mésestente doit, dans les vingt-huit (28) jours de l'évènement qui a donné naissance au grief ou à la mésestente, rencontrer son lieutenant et à cette occasion lui présenter son grief par écrit qu'il aura signé. L'employé peut se faire accompagner par un représentant du Syndicat. Le supérieur immédiat doit rendre sa décision écrite dans les sept (7) jours de la date de réception du grief ou de la mésestente.

- b) Si la décision du lieutenant n'est pas jugée satisfaisante ou si telle décision n'est pas connue dans les sept (7) jours, l'employé ou son délégué pourra dans les quarante-deux (42) jours de la date de l'évènement qui a donné naissance audit grief ou à la mésestente référer son grief ou sa mésestente par l'intermédiaire de son représentant syndical ou son représentant autorisé et par un écrit signé par l'employé à l'attention du chef Personnel ou de son représentant autorisé.

Sur réception de ce grief ou de cette mésestente par écrit, le chef Personnel ou son représentant autorisé convoquera le comité d'enquêtes. Ledit comité fera, s'il y a lieu, une enquête conjointe et chaque partie soumettra ses recommandations écrites au chef de la protection ou à son représentant autorisé avec copie à l'autre partie. La décision du chef de la protection devra être connue du Syndicat dans les vingt et un (21) jours de la réception du grief ou de la mésestente par écrit.

Le comité d'enquêtes est composé de deux (2) membres: d'une part, le chef Personnel ou son représentant autorisé, d'autre part, le représentant local du Syndicat ou son représentant autorisé.

Les deux (2) membres du comité d'enquêtes doivent se rencontrer et examiner conjointement le dossier de l'employé en relation avec le grief ou la mésentente et étudier soigneusement le cas et le discuter complètement avec, au besoin, les personnes intéressées avant de faire rapport au chef de la protection.

Si dans le délai prévu, le chef de la protection ou son représentant autorisé ne communique pas sa décision au Syndicat ou si la décision rendue n'est pas jugée satisfaisante par le Syndicat, le grief ou mésentente pourra être référé à l'arbitrage dans un délai maximum de trente-cinq (35) jours de la réception de la décision du chef de la protection ou de son représentant autorisé ou de l'expiration du délai qu'a le chef de la protection ou son représentant autorisé pour communiquer sa décision.

- 12.02 Tout grief de nature générale ou concernant un groupe d'employés ou encore toute mésentente au sens de cet article, pourra être référé par le Syndicat dans les vingt-huit (28) jours de l'évènement qui lui a donné naissance, en commençant à la deuxième étape (12.01 b). Par ailleurs, la Direction pourra, par l'entremise du chef Personnel, dans les mêmes délais, soumettre tout grief ou mésentente au secrétaire général du Syndicat.
- 12.03 Les délais mentionnés au présent article se calculent en jours de calendrier et peuvent être prolongés d'un commun accord. Les démarches à ce sujet doivent se faire par écrit. 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.
- 12.04 Dans le cas de griefs ou mésententes d'un employé ou d'un groupe d'employés absents du chantier, le Syndicat, s'il désire porter un grief ou une mésentente, devra le faire par écrit au chef Personnel ou à son représentant autorisé, dans les vingt-huit (28) jours de la réception de l'information écrite venant de la Direction.
- 12.05 De même, dans le cas d'une suspension indéfinie ou d'un congédiement qui a été fait ou servi alors que le salarié était absent du chantier, le Syndicat, s'il désire porter un grief,

devra le soumettre par écrit au chef Personnel ou à son représentant autorisé dans les vingt-huit (28) jours, à compter de la réception par l'employé ou par le Syndicat de l'information écrite de la Direction.

- 12.06 Toute erreur dans le libellé d'un grief ou d'une mésentente peut être corrigée et ceci jusqu'à la première séance d'arbitrage exclusivement. Dans ce cas, le chef Personnel ou son représentant autorisé aura sept (7) jours pour étudier le changement en question. Une telle correction ne peut cependant avoir pour effet d'inclure comme plaignants des personnes qui n'ont pas fait de grief dans le délai voulu, ni de changer le sens fondamental du problème soumis dans le grief ou la mésentente.
- 12.07 Tout règlement intervenu à compter du stade du comité d'enquêtes devra faire l'objet d'une entente écrite par le représentant du Syndicat (officier ou agent d'affaires) et le représentant de la Direction et il est convenu que cette entente liera les parties en cause.

ARTICLE 13 - ARBITRAGE

- 13.01 Les griefs ou mésententes tels que définis dans la présente convention collective pourront en dernier ressort, s'ils n'ont pas été réglés au cours de la procédure convenue à l'article 12, être soumis à l'arbitrage, subordonnement aux délais y prévus.
- 13.02 La référence à l'arbitrage dont copie sera adressée simultanément à l'autre partie mentionnera spécifiquement le point en litige. Elle comportera entre autres le ou les noms du ou des employés impliqués, le service, et le redressement demandé s'il s'agit d'un grief, soit les conditions de travail modifiées par une décision de la Direction s'il s'agit d'une mésentente.
- 13.03 Les parties conviennent que pour la durée de la présente convention collective, les personnes dont les noms suivent agissent à tour de rôle comme arbitre selon la disponibilité et dans l'ordre suivant: MM. Réjean Breton et Robert Pigeon agissent comme arbitre à tour de rôle. Si l'arbitre en tête de liste ne peut agir, c'est l'autre qui le remplace.

Si aucune de ces personnes ne peut agir, les parties s'entendront sur un substitut. Sinon, le ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la province de Québec le désignera.

- 13.04 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.
- 13.05 S'il s'agit d'une mésentente au sens de la présente convention collective, les pouvoirs de l'arbitre sont limités à annuler la modification des conditions de travail non prévues dans cette convention, s'il juge cette modification injuste à l'égard d'un employé ou d'un groupe d'employés.
- 13.06 Dans les cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a juridiction pour maintenir, réduire ou annuler la mesure prise. Lorsque l'arbitre ne maintient pas la décision de la Direction, il peut ordonner d'indemniser l'employé pour le salaire perdu; l'indemnité doit tenir compte de ce que l'employé aurait pu gagner ailleurs dans l'intervalle.
- 13.07 Sauf entente contraire, l'arbitre doit tenir la première séance d'audition dans les vingt-huit (28) jours de la date à laquelle le grief a été référé à l'arbitrage.
- 13.08 L'arbitre doit rendre sa décision écrite et motivée dans les vingt-huit (28) jours de la date où la preuve a été complétée. Cette décision est exécutoire et lie les parties. De plus, elle sera mise en vigueur dans les quatorze (14) jours de sa réception.
- 13.09 Les honoraires, frais de déplacement et de séjour de l'arbitre sont payés à part égale par la Direction et le Syndicat.

ARTICLE 14 - GRÈVE ET CONTRE-GRÈVE

Il est convenu aux présentes que la Direction n'imposera pas de contre-grève (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.

ARTICLE 15 - ANCIENNETÉ

15.01 Tout nouveau salarié doit compter une période de service de trois (3) mois de calendrier avec la Direction au complexe avant d'acquérir des droits d'ancienneté. Durant cette période, le salarié est à l'essai; la Direction a le droit exclusif de mettre fin à son emploi en tout temps si elle juge que sa conduite, sa compétence professionnelle ou son rendement ne sont pas satisfaisants.

Dans de tels cas, la procédure de griefs ne s'applique pas. Lorsque le nouveau salarié aura accumulé trois (3) mois de service, son nom sera inscrit sur la liste d'ancienneté et ses services seront comptés depuis sa date d'embauchage.

15.02 L'ancienneté générale des salariés comptant trois (3) mois de service à la date de la signature de la présente convention est calculée de la façon suivante:

l'ancienneté de tout salarié régi par cette convention est égale à son temps de service au complexe sous réserve du paragraphe 15.11 du présent article.

15.03 Définitions

- a) Le terme "ANCIENNETÉ" désigne l'ancienneté générale telle que déterminée aux paragraphes précédents.
- b) Le terme "COMPLEXE" s'entend de l'ensemble des installations de la Direction sur les rivières Manicouagan et Outardes, aux fins et pour la durée de la construction de centrales et de barrages hydroélectriques.
- c) Le terme "POSTE" désigne le quartier de travail auquel sont

affectés les salariés régis par la présente convention au complexe.

- d) Le terme "PROMOTION" signifie le passage d'un salarié d'une classification à une autre dont le taux horaire est supérieur et qui est régie par la présente convention.
- e) Le terme "RÉTROGRADATION" signifie le passage d'un salarié d'une classification à une autre dont le taux horaire est inférieur.
- f) Le terme "DÉPLACEMENT" signifie la relocalisation géographique d'un salarié d'un poste à un autre poste.
- g) Le terme "MISE À PIED" signifie le passage d'un salarié actif à la liste de rappel suite à une réduction de travail.
- h) Le terme "RAPPEL" signifie le retour d'un salarié mis à pied à la classification qu'il occupait au moment de sa mise à pied.

15.04 Promotion

Dans les cas de promotion, la Direction décidera objectivement des exigences de la classification à remplir et de la compétence professionnelle des salariés en relation avec ces exigences. A compétence professionnelle égale chez plusieurs salariés en mesure de satisfaire aux exigences de l'occupation concernée, l'ancienneté prévaudra. Un représentant du Syndicat pourra assister à la réunion du Comité de promotion, suite à un avis écrit d'une (1) semaine au président du Syndicat; en cas de désaccord sur la nomination du candidat, la procédure de grief s'applique.

15.05 Rétrogradation et mise à pied

Dans les cas de réduction de personnel dans une classification donnée, le salarié possédant le moins d'ancienneté sera retiré de la classification.

15.06 Le salarié ainsi retiré de sa classification devra exercer ses droits d'ancienneté à l'égard du salarié ayant le moins

d'ancienneté au complexe dans la classification inférieure. Si le salarié n'a pas l'ancienneté suffisante, il sera mis à pied.

NOTE: Les sergents sont reconnus comme ayant plus d'ancienneté que n'importe quel constable au point de vue de mise à pied tant et aussi longtemps qu'ils demeurent sergent. S'il advient qu'ils doivent être rétrogradés au poste de constable à cause d'un surplus de personnel, l'ancienneté totale au complexe est maintenue.

15.07 Rappel

A l'occasion de rappel, la Direction rappellera par ordre d'ancienneté, les salariés de cette classification qui auraient été mis à pied à la condition bien entendu qu'ils puissent faire le travail requis.

15.08 Déplacement

A l'occasion d'occupation vacante à un poste donné, la Direction convient de considérer les demandes écrites de déplacement faites pour ce poste et déposées au bureau du Personnel.

15.09 Sous réserve du droit de la Direction d'administrer son

entreprise, elle accordera le déplacement à ce poste par ordre d'ancienneté à la condition que le salarié puisse faire le travail requis. Il est convenu que les demandes de déplacement se prescrivent par six (6) mois.

15.10 L'occupation devenue vacante à la suite de ce déplacement, pourra être remplie par voie d'embauchage.

15.11 Perte d'ancienneté

Tout salarié perd ses droits d'ancienneté dans les circonstances suivantes:

- a) s'il est congédié pour cause juste et suffisante;
- b) s'il quitte volontairement son emploi;
- c) s'il est mis à pied pour plus de dix-huit (18) mois;

- d) s'il est absent pour cause de maladie, pour une période excédant dix-huit (18) mois sauf dans le cas d'accident de travail ou la période d'absence est prolongée à deux (2) ans;
- e) si, étant mis à pied depuis moins de dix-huit (18) mois, il est rappelé au travail par télégramme et néglige de se conformer à l'une des deux (2) conditions suivantes:
 - 1) donner une réponse dans les quarante-huit (48) heures de son rappel;
 - 2) se présenter au travail dans les cinq (5) jours de la date de son rappel ou à la date fixée, si le délai fixé par la Direction est plus étendu.

15.12 Liste de salariés

- a) La Direction remettra au Syndicat un (1) mois après la signature de la présente et annuellement par la suite (vers le 1er juillet), la liste complète des salariés régis par la présente convention au complexe. Cette liste comprendra au moins les renseignements suivants: nom et prénom, numéro matricule, classification et date d'ancienneté.

Le salarié aura vingt-huit (28) jours de la date d'envoi au Syndicat pour la vérifier et soumettre des rectifications.

Après ce délai, la liste sera considérée comme conforme et acceptée par les deux (2) parties et aucun grief ne pourra être soulevé à cause d'une erreur découverte ultérieurement.

Une fois le délai expiré, il pourra y avoir rectification d'une date d'ancienneté si le Syndicat et la Direction sont d'accord mais aucun grief ne pourra être soulevé du fait d'une telle rectification et de ses conséquences.

b) La Direction convient de faire parvenir au bureau du Syndicat, dans le plus bref délai possible de leur mise en vigueur, les décisions affectant les salariés régis par cette convention et se rapportant aux sujets suivants:

- 1) congédiement
- 2) suspension
- 3) avis de réprimande
- 4) départ volontaire
- 5) nouveaux salariés
- 6) rappel au travail
- 7) mise à pied
- 8) promotion
- 9) rétrogradation
- 10) déplacement

ARTICLE 16 - SALAIRES

16.01 Les taux horaires de salaires avec les dates de mise en vigueur et les classifications auxquelles s'applique la présente convention, sont indiqués à l'appendice "A" ci-annexé, partie intégrante de la présente convention.

16.02 Les taux horaires apparaissant à l'appendice "A" sont déterminés en fonction du concept d'une journée normale de travail.

16.03 Date effective de tout changement de salaire

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.

16.04 Promotion

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

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

16.06 Assignment

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

16.07 Si un salarié croit qu'il n'est pas classifié selon le travail qui lui est assigné régulièrement, il pourra soumettre un grief en suivant la procédure prévue dans cette convention.

16.08 Ajustement de salaire à la suite d'une assignment temporaire.

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 poste où l'assignment est nécessaire.

B) Tout constable, sauf celui en période de formation, tenu d'accomplir d'une façon continue, pour une 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 assignment le taux de salaire applicable à l'emploi de constable.

16.09 Progression annuelle

Il est convenu que l'employé dont l'emploi apparaissant à l'appendice "A" 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, à moins que la Direction, dans les trente (30) jours avant la date à laquelle est due la progression annuelle, n'ait avisé, par écrit, l'employé concerné et le Syndicat 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. Le fardeau de la preuve incombe à la Direction.

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.

C) L'avancement dans un emploi avec progression annuelle peut être accéléré à la discrétion de la Direction. Dans ce cas, la date de la progression accélérée sera celle dont on tiendra compte aux fins des progressions annuelles futures.

16.10 Augmentation des taux de salaires

L'employé assujetti à la présente à la date de sa signature reçoit, à compter de cette date et ce, rétroactivement au 22 mai 1980, pour ses heures rémunérées une augmentation de salaire équivalente à la différence entre son salaire actuel et le taux de salaire prévu pour son emploi à l'appendice "A".

Le 21 mai 1981, l'employé reçoit le taux de salaire prévu pour son emploi à l'appendice "A".

L'employé à l'emploi de la Direction, à la date de la signature, qui après avoir été mis à pied ou rétrogradé, est rappelé ou retourné à la classification qu'il occupait à la date de la signature, et ce, dans l'exercice de la présente, verra son salaire rétabli tout comme s'il n'avait pas été mis à pied ou rétrogradé.

ARTICLE 17 - HEURES DE TRAVAIL

- 17.01 Les heures régulières quotidiennes de travail au taux de salaire régulier seront d'un maximum de neuf (9) heures, réparties entre 06 h 30 et 15 h 30 pour les salariés du quart de jour et entre 18 h 30 et 03 h 30 pour les salariés du quart de nuit.
- 17.02 La semaine régulière de travail au taux de salaire régulier sera d'une moyenne de quarante-deux (42) heures par cycle de vingt et un (21) jours.

Les horaires de travail seront faits de sorte que les salariés qui sont assignés auront la possibilité de travailler une moyenne de quarante-deux (42) heures par semaine.

- 17.03 Reconnaissant la nécessité du travail continu, il est convenu de considérer tous les jours de la semaine comme étant égaux, les dimanches compris.

- 17.04 La Direction ne changera pas la répartition des heures quotidiennes prévues au paragraphe 17.01, ni les semaines régulières et la cédule de travail prévue au paragraphe 17.02, sans qu'il y ait eu entente avec le Syndicat.

ARTICLE 18 - SURTEMPS

- 18.01 La Direction répartira le travail supplémentaire parmi les salariés d'une même classification de la façon la plus équitable possible compte tenu des qualifications requises et du lieu de l'exécution du travail. Un salarié ne pourra être exempté du travail supplémentaire à lui assigner qu'à la condition qu'un autre salarié, qualifié et disponible dans le même groupe, consente à effectuer ce travail.

- 18.02 Tout travail accompli par un salarié en dehors de son horaire de travail et préalablement autorisé par la Direction est rémunéré selon les modalités suivantes:

A) Surtemps - jours de travail prévu à l'horaire

Tout travail effectué en dehors des heures régulières est rémunéré au taux de salaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%) pendant la première heure de travail effectué après la journée régulière de travail et au taux de salaire régulier majoré de cent pour cent (100%) pour tout travail accompli après cette première heure et ce jusqu'à achèvement dudit travail, ou jusqu'au commencement de la journée régulière de travail suivante, selon l'alternative qui se présente la première.

Tout surtemps effectué en dehors des trois (3) premières heures qui suivent la fin de la journée régulière de travail est toujours rémunéré au taux horaire régulier majoré de cent pour cent (100%).

B) Surtemps - jours de repos prévus à l'horaire

Tout travail accompli un jour de repos, selon l'horaire de travail, à l'intérieur du cycle de quarts, est rémunéré au taux de salaire régulier majoré de cent pour cent (100%).

18.03 Surtemps pour présentation à la Cour

Dans le cas où un salarié, dans ses fonctions, est requis de se présenter à la Cour en dehors de ses heures régulières de travail, il est rémunéré selon le cas au taux de surtemps prévu en 18.02 mais il est assuré cependant d'un minimum de trois (3) heures au taux de surtemps prévu.

ARTICLE 19 - PRIME DE QUART

19.01 Les employés dont la majorité des heures régulières de travail est comprise entre 19 h et 06 h reçoivent une prime de trente cents (0.30\$) l'heure. La prime de nuit ne s'ajoute pas au taux de salaire pour calculer la rémunération du surtemps.

ARTICLE 20 - CONGES STATUTAIRES

20.01 Les jours suivants, s'ils coïncident avec une journée régulière de travail, seront chômés et payés:

	<u>1980</u>	<u>1981</u>	<u>1982</u>
Vendredi Saint		17 avril	09 avril
Lundi de Pâques		20 avril	12 avril
St-Jean-Baptiste		24 juin	24 juin
Jour du Canada		29 juin	
Fête du Travail	1er sept.	07 sept.	
Action de Grâce	13 oct.	12 oct.	
Noel	25 déc.	25 déc.	
<u>Lendemain de Noel</u>	26 déc.	26 déc.	
<u>Veille du Jour de l'An</u>	31 déc.	31 déc.	
Jour de l'An		1er janv.	1er janv.
<u>Lendemain du Jour de l'An</u>		2 janv.	2 janv.

20.02 Ces congés sont observés la journée occurente à moins que le Gouvernement provincial ou fédéral fixe une autre journée.

20.03 Le salarié, requis par la Direction de travailler un jour chômé et payé, reçoit dans le cas où le travail est prévu par son horaire

de travail, la rémunération d'une (1) journée régulière de travail plus cent cinquante pour cent (150%) de son taux de salaire pour les heures accomplies ce jour-là.

20.04 Nonobstant les dispositions précitées, tout salarié absent de son travail la journée régulière de travail qui précède et qui suit tout jour chômé et payé n'est pas payé pour ce congé, à moins que la Direction lui ait accordé la permission de s'absenter.

20.05 Ne doit cependant recevoir pour chacun des jours de congé énumérés ci-dessus, une rémunération de congé, tout salarié qui pour n'importe quelle raison a été absent de son travail pendant soixante (60) jours de calendrier précédant ledit jour de congé, et est absent le premier (1er) jour normal de travail suivant ledit congé.

20.06 Au sens de cet article, la "rémunération d'une journée régulière de travail" signifie le taux de salaire régulier de sa classification multiplié par le nombre d'heures de sa journée régulière de travail.

ARTICLE 21 - VACANCES

21.01 La période de service continu donnant droit au congé annuel payé pour les salariés concernés par la présente convention s'établit de la première journée de la première paie jusqu'à la dernière journée de la dernière paie de la période annuelle.

21.02 Les vacances sont prises au choix des salariés, mais sous réserve de l'approbation du responsable de la protection au chantier.

21.03 Tous les salariés ont droit, à titre de vacances à deux (2) jours par mois de service continu sans toutefois dépasser quatre (4) semaines, et la rémunération sera de dix pour cent (10%) du salaire gagné durant la période prévue au paragraphe 21.01.

Ce montant est remis au salarié à chaque période de paie.

ARTICLE 22 - VIVRE, COUVERT, BUANDERIE

- 22.01 Dans le cas où la Direction fournit le vivre et couvert à ses salariés, il le fait à titre gratuit.
- 22.02 L'Employeur mettra à la disposition des salariés, dans les chantiers où il fournit vivre et couvert, des laveuses et séchoirs automatiques.

ARTICLE 23 - TRANSPORT

- 23.01 La Direction assume les frais pour tout déplacement fait à sa demande. L'employé doit à son retour fournir à la Direction le détail de ces dépenses incluant les pièces justificatives officielles pour les services reçus (hôtel, motel, taxi, repas, etc.)
- 23.02 A l'embauchage et à la mise à pied, la Direction rembourse à l'employé l'équivalent du prix d'un passage exigé par le transporteur public qu'il a choisi.
- 23.03 A titre de temps de transport, la Direction rembourse l'équivalent du temps mis par le transporteur public qu'il a choisi, entre le point de départ et le point d'arrivée le plus rapproché de la résidence du salarié et du chantier. Le salarié est rémunéré, pour ce temps de transport, à son taux de salaire non majoré et en aucun temps le remboursement du temps de transport ne doit dépasser huit (8) heures par période de vingt-quatre (24) heures. Une seule période de temps de transport aller-retour est remboursée en vertu du présent paragraphe.

ARTICLE 24 CONGE SANS SOLDE

La Direction peut accorder à son personnel, sur demande, des congés sans solde, en autant que lesdits congés n'ont pas pour effet de nuire à la bonne marche des travaux et ne seront pas refusés à moins de raisons sérieuses.

ARTICLE 25 - ASSURANCES

- 25.01 Pour le régime collectif d'assurance-vie, les salariés paieront leur part de la prime sur la même base que par le passé. Cette disposition s'applique à tous les salariés dont le nom apparaît sur la liste de paie.
- 25.02 La Direction s'engage à verser à chaque salarié à son service, le premier de chaque mois, un montant de trente dollars (30 \$). Cette disposition ne s'applique pas aux salariés en mise à pied, libérés pour activités syndicales de six (6) mois ou plus ou absents depuis plus de six (6) mois.

Note: Le versement mensuel de trente dollars (30 \$) est continué aux salariés malades et accidentés du travail, tant qu'ils demeurent sur la liste de paie.

ARTICLE 26 - RÉMUNÉRATION DE RAPPEL AU TRAVAIL

- 26.01 Tout salarié rappelé au travail de chez lui par la Direction et renvoyé chez lui avant de commencer sa journée régulière de travail est rémunéré au taux de surtemps, mais dans aucun cas il ne reçoit moins que l'équivalent de deux (2) heures au taux de surtemps qui s'applique. Toutefois, il n'a pas droit à plus d'une rémunération minimale durant une même période de vingt-quatre (24) heures, laquelle comprend les vingt-quatre (24) heures écoulées depuis le commencement d'une journée régulière de travail.
- 26.02 Cette disposition ne s'appliquera pas et le salarié sera rémunéré conformément aux dispositions de l'article 18 lorsque le salarié en aura été informé durant ses heures régulières de travail.

ARTICLE 27 - PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

- 27.01 Le salarié qui désire suivre des cours de perfectionnement qui l'obligent à s'absenter de son travail peut obtenir un congé sans solde de la Direction si, à la satisfaction de celle-ci, le cours

est jugé pertinent avec les fonctions de l'Agent de la Paix et que l'administration du service le permet. Pendant cette absence, les droits d'ancienneté du salarié lui sont maintenus et continuent de s'accumuler.

- 27.02 La Direction qui exige qu'un salarié suive des cours de perfectionnement devra assumer tous les frais du cours, de la pension, du transport, etc... Le salaire du salarié sera payé au taux régulier sans aucune diminution.
- 27.03 Tous les salariés seront dans l'obligation de prendre part à tous les cours d'instruction, classes d'entraînement physique, cours ou pratiques sur le travail requis par la Direction et seront rémunérés au taux de temps régulier pour le nombre d'heures ainsi employées à ces cours en dehors ou durant les heures régulières de travail.

ARTICLE 28 - MANUELS

La Direction mettra à la disposition constante des salariés une copie du Code de la Route de la Province de Québec, ses amendements et les règlements de la circulation, une copie du Code Criminel, un vade mecum du policier, les règlements et amendements des meures disciplinaires de la Direction ou tout autre livre ou publication que cette dernière jugera nécessaire au bon accomplissement du travail de l'Agent de la Paix.

ARTICLE 29 - SANTE, SECURITE ET BIEN-ETRE

- 29.01 La Direction prendra les mesures qui s'imposent pour assurer des conditions hygiéniques ainsi que la sécurité et la santé des employés. Dans la mesure du possible, la Direction assurera également le bien-être général de ses employés.
- 29.02 Le Syndicat s'engage à appuyer, dans la mesure du possible, toute mesure que prendra la Direction visant à assurer la santé, la sécurité et le bien-être des employés.
- 29.03 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.

ARTICLE 30 - FRAIS DE DEPLACEMENT

30.01 A moins d'une disposition contraire à cet effet, l'expression "frais de déplacement" signifie les frais de transport, les frais de chambre et pension et le temps consacré au transport.

30.02 Résidence du salarié

Aux fins de la présente section, la résidence du salarié est celle que le salarié déclare par écrit à la Direction lors de son embauchage.

30.03 Changement de résidence

1) La Direction est tenu de verser les allocations prévues à l'article 30.05 à tout salarié qui l'avise de tout changement de résidence entraînant un déboursé supplémentaire. Toutefois, tout salarié qui fait défaut de déclarer par écrit à la Direction tout changement de résidence entraînant un déboursé supplémentaire n'a pas droit à une majoration de l'allocation prévue à l'article 30.05.

2) Tout salarié qui fait défaut de déclarer par écrit à la Direction tout changement de résidence entraînant une diminution de déboursés est tenu de rembourser à la Direction l'excédent de l'allocation ainsi perçue.

3) La Direction doit mettre à la disposition du salarié des formules de déclaration de changement de résidence.

30.04 Calcul de l'indemnité

Pour fins de calcul de l'indemnité, la résidence du salarié est réputée être l'hôtel de Ville (ou ce qui en tient lieu) de la municipalité de la résidence du salarié.

30.05 Indemnité pour frais de déplacement

1) Règle générale

La Direction doit verser, pour frais de déplacement, à tout salarié qui effectue le nombre d'heures de travail fixé par la Direction dans le cadre de la journée normale de travail, l'une ou l'autre des indemnités suivantes pour chaque jour de travail.

- a) un montant de trois dollars et soixante-quinze cents (3,75 \$) (4,50 \$ le 1er mai 1981), lorsque la résidence du salarié est située à plus de quarante-huit (48) kilomètres du chantier, par le plus court chemin entre ces deux (2) points.
- b) un montant de cinq dollars et vingt-cinq cents (5,25 \$) (6,00 \$ le 1er mai 1981), lorsque la résidence du salarié est située à plus de cinquante-six (56) kilomètres du chantier, par le plus court chemin entre ces deux (2) points.
- c) un montant de neuf dollars et soixante-quinze cents (9,75 \$) (10,75 \$ le 1er mai 1981), lorsque la résidence du salarié est située à plus de soixante-douze (72) kilomètres du chantier, par le plus court chemin entre ces deux (2) points.
- d) un montant de onze dollars et soixante-quinze cents (11,75 \$) (12,75 \$ le 1er mai 1981), lorsque la résidence du salarié est située à plus de quatre-vingt-huit (88) kilomètres du chantier, par le plus court chemin entre ces deux (2) points.
- e) Le salarié qui, à la demande de la Direction, accepte de prendre chambre et pension à l'intérieur d'une distance de cent vingt (120) kilomètres de sa résidence par le plus court chemin entre ces deux (2) points, reçoit l'allocation prévue au sous-paragraphe d) du paragraphe 1 du présent article en guise d'indemnité compensatrice pour les frais de déplacement.

2) Lorsque la distance entre la résidence du salarié et le chantier est de cent vingt (120) kilomètres ou plus par le plus court chemin entre ces deux points, tout salarié qui effectue le nombre d'heures de travail fixé par la Direction dans le cadre de la journée normale de travail reçoit, à titre d'indemnité pour frais de déplacement:

a) cent quarante-cinq dollars (145 \$) par semaine à titre de frais de chambre et pension, compte tenu de l'option de la Direction prévue à l'article 28.06. Le montant de l'allocation devient cent soixante dollars (160 \$) le 1er mai 1981.

Aux fins de l'application du présent sous-paragraphe, si le salarié n'effectue pas une semaine complète de travail, il reçoit le 1/5 de l'allocation hebdomadaire, pour chaque jour où il doit prendre chambre et pension, jusqu'à concurrence de l'allocation hebdomadaire prévue au présent sous-paragraphe.

b) A titre de temps de transport, l'équivalent du temps mis par le transporteur public choisi par la Direction, entre le point de départ et le point d'arrivée, le plus rapproché de la résidence du salarié et du chantier. Le salarié est rémunéré, pour ce temps de transport, à son taux de salaire non majoré et en aucun temps le remboursement du temps de transport ne doit dépasser huit (8) heures par période de vingt-quatre (24) heures. Une seule période de temps de transport aller-retour est remboursée en vertu du présent sous-paragraphe.

c) A l'embauchage et à la mise à pied, la Direction rembourse à l'employé l'équivalent du prix d'un passage exigé par le transporteur public qu'il a choisi.

30.06 Gîte et couvert ou transport fournis

Les allocations prévues au sous-paragraphe a) du paragraphe 2 de l'article 30.05 ne sont pas versées lorsque la Direction loge et nourrit le salarié dans un camp (baraquement) ou lui fournit le gîte et le couvert convenables.

30.07 Païement des frais de déplacement

Les frais de déplacement prévus dans la présente section doivent être payés séparément du salaire. Le paiement peut en être différé d'une semaine, sauf l'allocation prévue au sous paragraphe a) du paragraphe 2 de l'article 30.05.

30.08 Perte de l'indemnité

Dans tous les cas où des frais de déplacement sont payables en vertu de la présente section, si un salarié ne se présente pas au travail le jour ouvrable précédant ou suivant les jours fériés chômés ou d'intempéries ou s'il s'absente un jour ouvrable, il perd son droit à l'indemnité pour cette journée ouvrable et les les jours d'intempéries et les jours fériés chômés.

ARTICLE 31 - PAIEMENT DU SALAIRE

Les salaires seront versés aux salariés à toutes les deux (2) semaines dans une enveloppe scellée.

L'état du salaire et des retenues comportant les renseignements usuels est alors remis à chaque salarié.

ARTICLE 32 - VÊTEMENTS ET APPAREILS DE SÉCURITÉ

32.01 La Direction fournit à chaque salarié, gratuitement, les vêtements, chaussures et appareils de sécurité individuels tels que décrits à la lettre d'entente no 1 et dont elle oblige le port.

32.02 L'équipement reste la propriété de la Direction et doit être remis en totalité lors du départ d'un salarié.

32.03 Si, au cours de ses fonctions, un salarié détériore ou déchire quelques parties de son uniforme ou ses habits personnels, la Direction paiera, s'il y a lieu, après enquête, le coût des réparations ou le remplacement à sa discrétion.

32.04 Dans tous les cas où des pièces de vêtements ou d'équipement seront

perdues ou volées, la Direction s'engage à les remplacer sans délai, à moins que cette perte ou vol ne soit attribuable à une négligence de la part du salarié. Dans ce dernier cas, le salarié sera tenu de les remplacer sans délai, à ses propres frais.

ARTICLE 33 - ENTRETIEN DES QUARTIERS GÉNÉRAUX

La Direction convient de prendre toute mesure raisonnable dans le but de maintenir en bon état les conditions d'hygiène dans les quartiers généraux.

ARTICLE 34 - DURÉE ET RENOUVELLEMENT

34.01 La présente convention collective entre en vigueur à la date de sa signature et prend fin le 19 mai 1982.

34.02 A moins de stipulations contraires qui y soient expressément contenues, elle n'a pas d'effet rétroactif et entre en vigueur au moment de sa signature.

34.03 Nonobstant ce qui précède, la présente convention demeure en vigueur au cours des négociations en vue de son renouvellement, le tout selon les dispositions du Code du Travail.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé le 4 février 1981.

HYDRO-QUÉBEC

LE SYNDICAT DES AGENTS DE
LA PAIX D'HYDRO-QUÉBEC

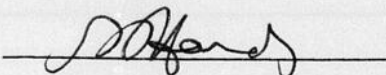
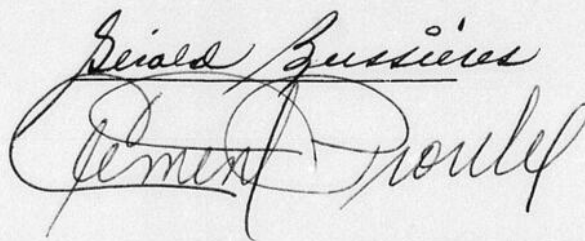

JEAN BERNIER

GERALD BUSSIERES

JACQUES DUROCHER

CLEMENT PROULX

COPIE CERTIFIÉE CONFORME

APPENDICE "A"

CLASSIFICATIONS ET TAUX DE SALAIRES

Les classifications et les nouveaux taux de salaires sont les suivants:

CLASSIFICATION	Taux <u>actuels</u>	au <u>22 mai 1980</u>	au <u>21 mai 1981</u>
Sergent	8,98 \$	10,57 \$	11,35 \$
Constable 4e année	8,67	9,96	10,70
Constable 3e année	-	9,57	10,28
Constable 2e année	-	9,09	9,76
Constable 1e année	-	8,70	9,34

APPENDICE "B"

ADHÉSION SYNDICALE

LE SYNDICAT DES AGENTS DE LA PAIX D'HYDRO-QUÉBEC

Je, soussigné, donne mon adhésion au Syndicat, et m'engage à respecter la constitution, les règlements et les contrats de travail négociés régulièrement avec la Direction.

Je, soussigné, autorise par la présente, la Direction à prélever chaque mois sur mes gains, le montant du droit d'entrée et de ma cotisation syndicale mensuelle pour être remise au Syndicat.

EN FOI DE QUOI, j'ai signé, le _____ 198__

SIGNATURE _____

FONCTION _____

ADRESSE _____

TÉMOIN _____

LETTRES D'ENTENTES

No 1 - VÊTEMENTS

- 1- Il est convenu entre les parties que la Direction fournira aux constables couverts par l'unité de négociation l'uniforme comprenant les items ci-après énumérés, lesquels seront remplacés lorsque détériorés:

Items:

2 képis
1 dessus de képi
1 casque d'hiver approuvé par la Direction
1 paletot d'hiver (parka)
1 imperméable
2 tuniques
4 pantalons
1 ceinture pour pantalon
4 chemises d'été
6 chemises d'hiver
4 cravates
1 paire de gants d'hiver
1 paire de gants d'été
1 paire de rainettes
6 paires de chaussettes
1 foulard
1 paire de couvre-chaussures d'hiver
2 paires de bottes Kodiak (renouvelable au besoin)
1 débardeur

Nettoyage de la tunique et du pantalon deux (2) fois par mois.

- 2- Sur approbation du lieutenant en charge du poste, un salarié peut se faire remplacer, à sa demande, par un autre salarié de la même classification et à taux simple. Cette permission ne sera pas refusée à moins de raisons très sérieuses.
- 3- 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.

- 4- Toute absence de plus de trois (3) jours devra être motivée par un billet de médecin. Un billet de médecin pourra être exigé dans le cas d'une absence douteuse de moins de trois (3) jours.

No 2 - POSTE HORS UNITÉ

ENTENTE ENTRE HYDRO-QUÉBEC ET LE SYNDICAT DES AGENTS DE LA PAIX D'HYDRO-QUÉBEC

Un salarié régi par l'unité de négociation du Syndicat des Agents de la Paix d'Hydro-Québec, du complexe Manicouagan-Outardes, qui en aurait été absent pour moins de douze (12) mois pas nécessairement consécutifs, à l'occasion d'une ou de plusieurs nominations à un poste hors de l'unité de négociation, pourra y revenir avec l'ancienneté qu'il avait accumulée au moment de sa nomination de la façon suivante:

- si le salarié n'avait subi aucune mise à pied pendant la période où il a été absent, il pourra être réinstallé;
- si le salarié avait subi une mise à pied, son nom sera inscrit sur la liste de rappel.

No 3 - HORAIRES DE TRAVAIL

Nonobstant toute disposition contraire contenue dans la présente convention collective, les parties conviennent que dans le cas des employés dont l'horaire de travail est contenu aux paragraphes 17.01 et 17.02 de l'article "Heures de travail", ces employés effectuent quotidiennement trois (3) heures de travail supplémentaire obligatoire, immédiatement après leur journée régulière de travail prévue aux paragraphes listés plus haut et rémunérées selon l'article surtemps.

No 4 - TRANSPORT

Au début et à la fin de la cédule régulière de travail, la Direction s'engage à fournir un moyen de transport pour les employés ayant à travailler sur le projet Manicouagan 5. Les frais de ce transport seront à la charge des employés.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL 33 AVR 20 14 36



ENTRE

HYDRO-QUÉBEC

représentée par ses officiers dûment autorisés,

ci-après désignée la "DIRECTION"

PARTIE DE PREMIÈRE PART

ET

LE SYNDICAT DES AGENTS DE LA PAIX

D'HYDRO-QUÉBEC

représenté par ses officiers dûment autorisés,

ci-après désigné le "SYNDICAT"

PARTIE DE SECONDE PART,

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

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	SUJET	PAGE
1	Juridiction	1
2	Reconnaissance	1
3	Obligations des parties	1
4	Dispositions générales	2
5	Régime syndical	2
6	But de la convention	3
7	Agents d'affaires et conseillers techniques	3
8	Permis d'absence	4
9	Droits de la Direction	5
10	Tableaux d'affichage	5
11	Observance des règlements et mesures disciplinaires	5
12	Procédure de règlement de griefs et mécontentes	6
13	Arbitrage	8
14	Grève et contre-grève	9
15	Ancienneté	9
16	Salaires	13
17	Heures de travail	15
18	Surtemps	15
19	Prime de quart	16
20	Congés statutaires	16
21	Vacances	17
22	Vivre, couvert, buanderie	17
23	Transport	17

ARTICLE 1 - JURISDICTION TABLE DES MATIÈRES (suite...)

ARTICLE	SUJET	PAGE
24	Congé sans solde	18
25	Assurances	18
26	Rémunération de rappel au travail	18
27	Perfectionnement professionnel	19
28	Manuels	19
29	Santé, sécurité, bien-être	19
30	Frais de déplacements	20
31	Païement du salaire	22
32	Vêtements et appareils de sécurité	22
33	Entretien des quartiers généraux	23
34	Durée et renouvellement	23
APPENDICE		
"A"	Classifications et taux de salaires	24
"B"	Adhésion syndicale	25
LETTRES D'ENTENTES		
No 1	Vêtements	26
No 2	Poste hors unité	26
No 3	Horaires de travail	27
No 4	Transport	27

ARTICLE 1 - JURIDICTION (AMENDE)

1.01 Sont régis par la présente convention tous les salariés dont les classifications apparaissent à l'appendice "A" des présentes et qui sont à l'emploi de la Direction à ses chantiers du complexe Manicouagan-Outardes, aux fins et pour la durée de la construction de centrales et de barrages hydroélectriques.

1.02 Cette convention ne régit pas les salariés permanents de la Direction, les salariés dont les fonctions ne tombent pas sous la juridiction professionnelle du Syndicat, tous les salariés payés par le siège social, les enquêteurs, les chefs de section Protection, ceux en dessus de ce rang, les commis de bureau du quartier général des Agents de la Paix, et tous ceux qui sont automatiquement exclus par l'article 1, paragraphe "m", sous paragraphe 1 et 2 du Code du Travail.

N.B.: 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.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

2.01 La Direction reconnaît le Syndicat comme le seul mandataire des salariés visés par le certificat d'accréditation émis le 13 septembre 1973 par le commissaire-enquêteur en chef, sous réserve des exclusions prévues à l'article précédent de la présente convention. Elle convient de reconnaître les officiers et les comités du Syndicat dûment nommés, conformément aux termes de la présente convention pour fins de négociation et d'administration de la convention. Les représentants de la Direction et du Syndicat collaboreront en vue d'exécuter les clauses et atteindre l'objet de cette convention.

2.02 Il ne se fera pas d'entente particulière entre représentant (s) de la Direction et salarié (s) qui serait contraire aux termes de la convention collective.

ARTICLE 3 - OBLIGATIONS DES PARTIES

La Direction et le Syndicat s'engagent à respecter les obligations contractées par la signature de cette convention. Le salarié, pour sa part, s'engage à fournir à la Direction un travail efficace, loyal et honnête et à lui assurer une entière collaboration.

ARTICLE 4 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

ARTICLE 5 - RÉGIME SYNDICAL

- 5.01 Tout salarié assujetti à la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, être membre du Syndicat et le demeurer pour la durée de la présente convention.
- 5.02 Lors de son embauchage, tout salarié assujetti à la présente convention doit signer sa carte d'adhésion au Syndicat des Agents de la Paix et autoriser la Direction à prélever sa cotisation syndicale à même son salaire sur la formule telle qu'elle apparaît à l'appendice "B" de la présente convention.
- 5.03 Les salariés qui, à la date de la signature de la présente convention, ne seraient pas membres du Syndicat ou n'auraient pas signé la formule d'autorisation, auront quinze (15) jours de ladite date pour se conformer aux prescriptions du présent article.
- 5.04 A) Sur réception d'une autorisation signée par un salarié à cet effet et dont copie apparaît à l'appendice "B" de la présente convention, la Direction effectuera annuellement en vingt-quatre (24) prélèvements égaux, à raison de deux (2) par mois, la déduction de la cotisation syndicale. Telle déduction débute avec la période de paie commençant immédiatement après la date d'embauchage du salarié.
- B) Suite à un préavis de trois (3) mois du Syndicat à cet effet, la Direction s'engage à mettre en application la nouvelle formule de cotisation syndicale et à déduire en conséquence, sur la paie de chaque salarié, la cotisation syndicale qui peut être fixée suivant un pourcentage du taux horaire de chaque salarié. Ce pourcentage doit être uniforme pour tous les salariés et ne pourra être modifié que vingt-quatre (24) périodes de paie après sa mise en application.
- 5.05 Les sommes ainsi déduites seront remises au secrétaire-trésorier du Syndicat, par chèque, au cours de la deuxième semaine suivant la période de paie au cours de laquelle elles auront été prélevées sur les gains des salariés, accompagnés d'une liste de tous les salariés pour lesquels la Direction aura fait le prélèvement.

ARTICLE 6 - BUT DE LA CONVENTION

Le but de la présente convention est d'établir des règlements bien définis pour régir les relations entre les parties contractantes de façon à obtenir un rendement maximum pour le fonctionnement efficace de la Direction dans des conditions qui assurent dans la plus large mesure possible la sécurité et le bien-être des salariés et facilitent la solution des problèmes qui pourraient surgir entre la Direction et les salariés.

ARTICLE 7 - AGENTS D'AFFAIRES ET CONSEILLERS TECHNIQUES

- 7.01 La Direction s'engage à reconnaître les représentants accrédités du Syndicat pour voir à l'application de la présente convention.
- 7.02 Pour faciliter le travail des représentants susdits, la Direction s'engage à leur fournir, par l'intermédiaire du responsable du Personnel au complexe ou son délégué, tous les renseignements nécessaires touchant l'application de la présente convention.
- 7.03 Les représentants susdits seront reçus sur rendez-vous par le responsable du Personnel au complexe ou son délégué.
- 7.04 Lesdits représentants pourront rencontrer tout salarié sur le chantier pendant les heures de travail pour affaires syndicales légitimes relatives à la convention collective et à son application. Tel représentant devra cependant se rapporter au préalable au responsable du Personnel au complexe ou à son représentant autorisé afin d'obtenir l'autorisation, laquelle ne sera pas retenue s'il s'agit des objets visés au présent paragraphe. Normalement, de telles rencontres devraient être possibles en tout temps. Cependant, les parties conviennent de coopérer mutuellement lorsque, à un moment précis de la journée de travail, des circonstances spéciales ou urgentes ne permettent pas immédiatement de retirer un salarié de son travail.
- 7.05 Normalement, la Direction accordera à un nombre limité de représentants autorisés et d'officiers supérieurs du Syndicat, la permission de s'absenter du travail, temporairement et sans paie, pour participer à des activités syndicales officielles telles que congrès, journées d'étude, etc..., à condition que le responsable du personnel au chantier ou son délégué en soit informé par un représentant autorisé du Syndicat une (1) semaine à l'avance. Si l'absence doit durer une (1) semaine ou plus, le responsable du personnel au chantier ou son délégué local autorisé devra avoir été avisé par écrit au moins deux (2) semaines à l'avance.

ARTICLE 8 - PERMIS D'ABSENCE (AMENDÉ)

- 8.01 Dans le but de faciliter l'application de la présente convention, le Syndicat pourra nommer un maximum de trois (3) officiers syndicaux pour le complexe.
- 8.02 La fonction et les responsabilités de ces officiers syndicaux sont décrites dans la procédure de règlement de griefs.
- 8.03 Dans les sept (7) jours de la signature des présentes, le Syndicat fera parvenir au responsable du Personnel du complexe les noms de ses officiers syndicaux conformément aux dispositions du présent article et fera connaître les noms des officiers syndicaux substitués, au nombre d'un (1) par chantier, pour agir dans les cas d'absence des officiers syndicaux ou de griefs impliquant personnellement ces derniers.
- 8.04 Les changements qui pourraient se produire pendant la durée de la présente convention doivent être transmis à la Direction dans les sept (7) jours de la nomination.
- 8.05 Un officier syndical doit informer son chef de section Protection ou, en l'absence de celui-ci, la Direction du chantier et obtenir la permission avant de quitter son poste durant ses heures de travail afin de participer à l'une ou l'autre des activités patronales-ouvrières suivantes:
- a) accompagner un salarié qui soumet un grief à son supérieur immédiat;
 - b) assister à une séance convoquée à la demande de la Direction;
 - c) dans le cas du président du Syndicat ou son délégué autorisé, s'absenter un maximum de dix (10) jours par année non cumulable. À l'occasion de la négociation directe pour le renouvellement de la présente convention, la Direction maintiendra le salaire régulier d'au plus trois (3) salariés qui formeront le Comité officiel de négociation.
- 8.06 Un officier syndical sera indemnisé de toute perte de salaire pour une absence permise en vertu des dispositions du paragraphe précédent. Cependant, la fonction d'officier syndical ne donne pas à un salarié le droit de s'absenter de son travail sans permission préalable ou pour des motifs futiles. La Direction pourra recourir à des mesures disciplinaires ou loger un grief si elle juge qu'il y a abus à cet égard.

ARTICLE 9 - DROITS DE LA DIRECTION

La Direction a et conserve tous les droits et privilèges lui permettant d'administrer et de diriger le cours de ses opérations présentes et à venir, pourvu que l'exercice de tels droits et privilèges n'enfreigne pas les dispositions de la présente convention.

Il est bien entendu que la Direction conserve son droit de formuler des règlements en vue de promouvoir la discipline.

ARTICLE 10 - TABLEAUX D'AFFICHAGE

La Direction consent à fournir et à installer des tableaux d'affichage en des endroits appropriés et permet aux officiers responsables du Syndicat auxquels s'appliquent les présentes, d'y afficher tout avis signé par eux, préalablement autorisé par le responsable du Personnel au complexe ou son délégué.

ARTICLE 11 - OBSERVANCE DES RÈGLEMENTS ET MESURES DISCIPLINAIRES

- 11.01 Le Syndicat reconnaît que des règlements existent ou seront promulgués par la Direction et il encouragera les employés régis par cette convention à les observer pourvu que lesdits règlements n'enfreignent pas les dispositions de la présente convention.
- 11.02 Cette disposition ne signifie pas que le Syndicat reconnaît pour autant lesdits règlements.
- 11.03 La Direction informe tous ses employés des règlements édictés et en fait parvenir un exemplaire au Syndicat et aux employés, lesquels en accuseront réception.
- 11.04 La Direction enverra au Syndicat dans les huit (8) jours, une copie de l'avis d'infraction et de la mesure disciplinaire imposée à un employé.
- 11.05 Dans un cas de congédiement ou de suspension, l'employé pourra voir son représentant syndical, s'il le désire, avant de quitter le chantier. En aucun cas, cette rencontre ne devra retarder la mise en application de la sanction.
- 11.06 Dans l'administration des mesures disciplinaires, la Direction ne tiendra pas compte des infractions passées si, depuis leur occurrence, l'employé concerné a travaillé durant six (6) mois sans avoir d'infraction inscrite à son dossier. Toute mesure disciplinaire sur laquelle l'employé aura eu gain de cause devant les tribunaux d'arbitrage ou par entente sera considérée rayée de son dossier.

ARTICLE 11 - OBSERVANCE DES RÈGLEMENTS ET MESURES DISCIPLINAIRES (suite...)

- 11.07 Dans les cas de suspension de plus d'une (1) journée, les jours de suspension seront donnés consécutivement.
- 11.08 Dans les matières prévues au présent article le fardeau de la preuve incombe à la Direction.

ARTICLE 12 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET MÉSENTENTES (AMENDÉ)

12.01 Tout grief au sens du Code du Travail entre un ou plusieurs employés et la Direction, de même que toute mésestente concernant la modification par la Direction de conditions de travail non prévues par la présente, pourront être soumis pour étude et règlement suivant la procédure décrite ci-dessous:

- a) L'employé qui veut soumettre un grief ou une mésestente doit, dans les vingt-huit (28) jours de l'évènement qui a donné naissance au grief ou à la mésestente, rencontrer le chef de section Protection et à cette occasion lui présenter son grief par écrit qu'il aura signé. L'employé peut se faire accompagner par un représentant du Syndicat. Le supérieur immédiat doit rendre sa décision écrite dans les sept (7) jours de la date de réception du grief ou de la mésestente.
- b) Si la décision du chef de section Protection n'est pas jugée satisfaisante ou si telle décision n'est pas connue dans les sept (7) jours, l'employé ou son délégué pourra dans les quarante-deux (42) jours de la date de l'évènement qui a donné naissance audit grief ou à la mésestente référer son grief ou sa mésestente par l'intermédiaire de son représentant syndical ou son représentant autorisé et par un écrit signé par l'employé à l'attention du chef Personnel ou de son représentant autorisé.

Sur réception de ce grief ou de cette mésestente par écrit, le chef Personnel ou son représentant autorisé convoquera le comité d'enquêtes. Ledit comité fera, s'il y a lieu, une enquête conjointe et chaque partie soumettra ses recommandations écrites au chef de la protection ou à son représentant autorisé avec copie à l'autre partie. La décision du chef de la protection devra être connue du Syndicat dans les vingt et un (21) jours de la réception du grief ou de la mésestente par écrit.

Le comité d'enquêtes est composé de deux (2) membres: d'une part, le chef Personnel ou son représentant autorisé, d'autre part le représentant local du Syndicat ou son représentant autorisé.

Les deux (2) membres du comité d'enquêtes doivent se rencontrer et examiner conjointement le dossier de l'employé en relation avec le grief ou la mésestente et étudier soigneusement le cas et le discuter complètement avec, au besoin, les personnes intéressées avant de faire rapport au chef de la protection.

ARTICLE 12 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET MÉSENTENTES (suite...)

12.01 (suite...)

Si dans le délai prévu, le chef de la protection ou son représentant autorisé ne communique pas sa décision au Syndicat ou si la décision rendue n'est pas jugée satisfaisante par le Syndicat, le grief ou mécontente pourra être référé à l'arbitrage dans un délai maximum de trente-cinq (35) jours de la réception de la décision du chef de la protection ou de son représentant autorisé ou de l'expiration du délai qu'a le chef de la protection ou son représentant autorisé pour communiquer sa décision.

12.02 Tout grief de nature générale ou concernant un groupe d'employés ou encore toute mécontente au sens de cet article, pourra être référé par le Syndicat dans les vingt-huit (28) jours de l'évènement qui lui a donné naissance, en commençant à la deuxième étape (12.01 b). Par ailleurs, la Direction pourra, par l'entremise du chef Personnel, dans les mêmes délais, soumettre tout grief ou mécontente au secrétaire général du Syndicat.

12.03 Les délais mentionnés au présent article se calculent en jours de calendrier et peuvent être prolongés d'un commun accord. Les démarches à ce sujet doivent se faire par écrit. 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.

12.04 Dans le cas de griefs ou mécontentes d'un employé ou d'un groupe d'employés absents du chantier, le Syndicat, s'il désire porter un grief ou une mécontente, devra le faire par écrit au chef Personnel ou à son représentant autorisé, dans les vingt-huit (28) jours de la réception de l'information écrite venant de la Direction.

12.05 De même, dans le cas d'une suspension indéfinie ou d'un congédiement qui a été fait ou servi alors que le salarié était absent du chantier, le Syndicat, s'il désire porter un grief, devra le soumettre par écrit au chef Personnel ou à son représentant autorisé dans les vingt-huit (28) jours, à compter de la réception par l'employé ou par le Syndicat de l'information écrite de la Direction.

12.06 Toute erreur dans le libellé d'un grief ou d'une mécontente peut être corrigée et ceci jusqu'à la première séance d'arbitrage exclusivement. Dans ce cas, le chef Personnel ou son représentant autorisé aura sept (7) jours pour étudier le changement en question. Une telle correction ne peut cependant avoir pour effet d'inclure comme plaignants des personnes qui n'ont pas fait de grief dans le délai voulu, ni de changer le sens fondamental du problème soumis dans le grief ou la mécontente.

ARTICLE 12 - PROCÉDURE ET RÈGLEMENT DE GRIEFS ET MÉSENTENTES (suite...)

- 12.07 Tout règlement intervenu à compter du stade du comité d'enquêtes devra faire l'objet d'une entente écrite par le représentant du Syndicat (officier ou agent d'affaires) et le représentant de la Direction et il est convenu que cette entente liera les parties en cause.

ARTICLE 13 - ARBITRAGE

- 13.01 Les griefs ou mécontentes tels que définis dans la présente convention collective pourront en dernier ressort, s'ils n'ont pas été réglés au cours de la procédure convenue à l'article 12, être soumis à l'arbitrage, subordonnement aux délais y prévus.
- 13.02 La référence à l'arbitrage dont copie sera adressée simultanément à l'autre partie mentionnera spécifiquement le point en litige. Elle comportera entre autres le ou les noms du ou des employés impliqués, le service, et le redressement demandé s'il s'agit d'un grief, soit les conditions de travail modifiées par une décision de la Direction s'il s'agit d'une mécontente.
- 13.03 Les parties conviennent que pour la durée de la présente convention collective, les personnes dont les noms suivent agissent à tour de rôle comme arbitre selon la disponibilité et dans l'ordre suivant: MM. Réjean Breton et Robert Pigeon agissent comme arbitre à tour de rôle. Si l'arbitre en tête de liste ne peut agir, c'est l'autre qui le remplace.
- Si aucune de ces personnes ne peut agir, les parties s'entendront sur un substitut. Sinon, le ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la province de Québec le désignera.
- 13.04 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.
- 13.05 S'il s'agit d'une mécontente au sens de la présente convention collective, les pouvoirs de l'arbitre sont limités à annuler la modification des conditions de travail non prévues dans cette convention, s'il juge cette modification injuste à l'égard d'un employé ou d'un groupe d'employés.
- 13.06 Dans les cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a juridiction pour maintenir, réduire ou annuler la mesure prise. Lorsque l'arbitre ne maintient pas la décision de la Direction, il peut ordonner d'indemniser l'employé pour le salaire perdu; l'indemnité doit tenir compte de ce que l'employé aurait pu gagner ailleurs dans l'intervalle.

ARTICLE 13 - ARBITRAGE (suite...)

- 13.07 Sauf entente contraire, l'arbitre doit tenir la première séance d'audition dans les vingt-huit (28) jours de la date à laquelle le grief a été référé à l'arbitrage.
- 13.08 L'arbitre doit rendre sa décision écrite et motivée dans les vingt-huit (28) jours de la date où la preuve a été complétée. Cette décision est exécutoire et lie les parties. De plus, elle sera mise en vigueur dans les quatorze (14) jours de sa réception.
- 13.09 Les honoraires, frais de déplacement et de séjour de l'arbitre sont payés à part égale par la Direction et le Syndicat.

ARTICLE 14 - GRÈVE ET CONTRE-GRÈVE

Il est convenu aux présentes que la Direction n'imposera pas de contre-grève (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.

ARTICLE 15 - ANCIENNETÉ (AMENDÉ)

- 15.01 Tout nouveau salarié doit compter une période de service de trois (3) mois de calendrier avec la Direction au complexe avant d'acquérir des droits d'ancienneté. Durant cette période, le salarié est à l'essai; la Direction a le droit exclusif de mettre fin à son emploi en tout temps si elle juge que sa conduite, sa compétence professionnelle ou son rendement ne sont pas satisfaisants.

Dans de tels cas, la procédure de griefs ne s'applique pas. Lorsque le nouveau salarié aura accumulé trois (3) mois de service, son nom sera inscrit sur la liste d'ancienneté et ses services seront comptés depuis sa date d'embauchage.

- 15.02 L'ancienneté générale des salariés comptant trois (3) mois de service à la date de la signature de la présente convention est calculée de la façon suivante:

l'ancienneté de tout salarié régi par cette convention est égale à son temps de service au complexe sous réserve du paragraphe 15.11 du présent article.

- 15.03 Définitions

- a) Le terme "ANCIENNETÉ" désigne l'ancienneté générale telle que déterminée aux paragraphes précédents.

ARTICLE 15 - ANCIENNETÉ (suite...)

15.03 (suite ...)

- b) Le terme "COMPLEXE" s'entend de l'ensemble des installations de la Direction sur les rivières Manicouagan et Outardes, aux fins et pour la durée de la construction de centrales et de barrages hydroélectriques.
- c) Le terme "POSTE" désigne le quartier de travail auquel sont affectés les salariés régis par la présente convention au complexe.
- d) Le terme "PROMOTION" signifie le passage d'un salarié d'une classification à une autre dont le taux horaire est supérieur et qui est régie par la présente convention.
- e) Le terme "RÉTROGRADATION" signifie le passage d'un salarié d'une classification à une autre dont le taux horaire est inférieur.
- f) Le terme "DÉPLACEMENT" signifie la relocalisation géographique d'un salarié d'un poste à un autre poste.
- g) Le terme "MISE À PIED" signifie le passage d'un salarié actif à la liste de rappel suite à une réduction de travail.
- h) Le terme "RAPPEL" signifie le retour d'un salarié mis à pied à la classification qu'il occupait au moment de sa mise à pied.

15.04 Promotion

Dans les cas de promotion, la Direction décidera objectivement des exigences de la classification à remplir et de la compétence professionnelle des salariés en relation avec ces exigences. À compétence professionnelle égale chez plusieurs salariés en mesure de satisfaire aux exigences de l'occupation concernée, l'ancienneté prévaudra. Un représentant du Syndicat pourra assister à la réunion du Comité de promotion, suite à un avis écrit d'une (1) semaine au président du Syndicat; en cas de désaccord sur la nomination du candidat, la procédure de grief s'applique.

15.05 Rétrogradation et mise à pied

Dans les cas de réduction de personnel dans une classification donnée, le salarié possédant le moins d'ancienneté sera retiré de la classification.

15.06 Le salarié ainsi retiré de sa classification devra exercer ses droits d'ancienneté à l'égard du salarié ayant le moins d'ancienneté au complexe dans la classification inférieure. Si le salarié n'a pas l'ancienneté suffisante, il sera mis à pied.

2) se présenter au travail dans les cinq (5) jours de la date de son rappel ou à la date fixée, si le délai fixé par la Direction est plus étendu.

ARTICLE 15 - ARBITRAGE (suite...)

15.06 (suite ...)

NOTE: Les sergents sont reconnus comme ayant plus d'ancienneté que n'importe quel constable au point de vue de mise à pied tant et aussi longtemps qu'ils demeurent sergent. S'il advient qu'ils doivent être rétrogradés au poste de constable à cause d'un surplus de personnel, l'ancienneté totale au complexe est maintenue.

15.07 Rappel

À l'occasion de rappel, la Direction rappellera par ordre d'ancienneté, les salariés de cette classification qui auraient été mis à pied à la condition bien entendu qu'ils puissent faire le travail requis.

15.08 Déplacement

À l'occasion d'occupation vacante à un poste donné, la Direction convient de considérer les demandes écrites de déplacement faites pour ce poste et déposées au bureau du Personnel.

15.09 Sous réserve du droit de la Direction d'administrer son entreprise, elle accordera le déplacement à ce poste par ordre d'ancienneté à la condition que le salarié puisse faire le travail requis. Il est convenu que les demandes de déplacement se prescrivent par six (6) mois.

15.10 L'occupation devenue vacante à la suite de ce déplacement, pourra être remplie par voie d'embauchage.

15.11 Perte d'ancienneté

Tout salarié perd ses droits d'ancienneté dans les circonstances suivantes:

- a) s'il est congédié pour cause juste et suffisante;
- b) s'il quitte volontairement son emploi;
- c) s'il est mis à pied pour plus de vingt-quatre (24) mois;
- d) s'il est absent pour cause de maladie, pour une période excédant vingt-quatre (24) mois;
- e) si, étant mis à pied depuis moins de vingt-quatre (24) mois, il est rappelé au travail par télégramme et néglige de se conformer à l'une des deux (2) conditions suivantes:
 - 1) donner une réponse dans les quarante-huit (48) heures de son rappel;
 - 2) se présenter au travail dans les cinq (5) jours de la date de son rappel ou à la date fixée, si le délai fixé par la Direction est plus étendu.

ARTICLE 15 - ARBITRAGE (suite...)

15.12 Liste de salariés

- a) La Direction remettra au Syndicat un (1) mois après la signature de la présente et annuellement par la suite (vers le 1er juillet), la liste complète des salariés régis par la présente convention au complexe. Cette liste comprendra au moins les renseignements suivants: nom et prénom, numéro matricule, classification et date d'ancienneté.

Le salarié aura vingt-huit (28) jours de la date d'envoi au Syndicat pour la vérifier et soumettre des rectifications.

Après ce délai, la liste sera considérée comme conforme et acceptée par les deux (2) parties et aucun grief ne pourra être soulevé à cause d'une erreur découverte ultérieurement.

Une fois le délai expiré, il pourra y avoir rectification d'une date d'ancienneté si le Syndicat et la Direction sont d'accord mais aucun grief ne pourra être soulevé du fait d'une telle rectification et de ses conséquences.

- b) La Direction convient de faire parvenir au bureau du Syndicat, dans le plus bref délai possible de leur mise en vigueur, les décisions affectant les salariés régis par cette convention et se rapportant aux sujets suivants:

- 1) congédiement
- 2) suspension
- 3) avis de réprimande
- 4) départ volontaire
- 5) nouveaux salariés
- 6) rappel au travail
- 7) mise à pied
- 8) promotion
- 9) rétrogradation
- 10) déplacement

ARTICLE 16 - SALAIRES (AMENDÉ)

- 16.01 Les taux horaires de salaires avec les dates de mise en vigueur et les classifications auxquelles s'applique la présente convention, sont indiqués à l'appendice "A" ci-annexé, partie intégrante de la présente convention.
- 16.02 Les taux horaires apparaissant à l'appendice "A" sont déterminés en fonction du concept d'une journée normale de travail.
- 16.03 Date effective de tout changement de salaire
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.
- 16.04 Promotion
Dès la première journée qu'un employé occupe effectivement son nouvel emploi, il reçoit le taux de salaire prévu pour cet emploi.
- 16.05 L'employé retourné à son ancien emploi à la suite d'une période de probation non satisfaisante reprend le salaire qu'il avait avant sa promotion.
- 16.06 Assignation
L'assignation permanente ou temporaire d'un employé, d'un emploi à un autre ou d'un lieu à un autre, rend l'employé sujet aux conditions de travail de cet emploi ou de ce lieu qu'il occupe d'une façon permanente ou temporaire.
- 16.07 Si un salarié croit qu'il n'est pas classifié selon le travail qui lui est assigné régulièrement, il pourra soumettre un grief en suivant la procédure prévue dans cette convention.
- 16.08 Ajustement de salaire à la suite d'une assignation temporaire.
- A) Dans les cas d'assignation temporaire au poste de sergent, la Direction s'efforcera d'accorder celle-ci à un constable classe 4 relevant du poste où l'assignation est nécessaire.
 - B) Tout constable, sauf celui en période de formation, tenu d'accomplir d'une façon continue, pour une journée ou plus, un emploi de sergent, reçoit pour la durée de cette assignation, 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.

ARTICLE 16 - SALAIRES (suite...)

16.09 Progression annuelle

Il est convenu que l'employé dont l'emploi apparaissant à l'appendice "A" 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, à moins que la Direction, dans les trente (30) jours avant la date à laquelle est due la progression annuelle, n'ait avisé, par écrit, l'employé concerné et le Syndicat 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. Le fardeau de la preuve incombe à la Direction.

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.

C) L'avancement dans un emploi avec progression annuelle peut être accéléré à la discrétion de la Direction. Dans ce cas, la date de la progression accélérée sera celle dont on tiendra compte aux fins des progressions annuelles futures.

16.10 Augmentation des taux de salaires

L'employé assujéti à la présente à la date de sa signature reçoit, à compter de cette date et ce, rétroactivement au 20 mai 1982, pour ses heures rémunérées une augmentation de salaire équivalente à la différence entre son salaire actuel et le taux salaire prévu pour son emploi à l'appendice "A".

Le 19 mai 1983, l'employé reçoit le taux de salaire prévu pour son emploi à l'appendice "A".

L'employé à l'emploi de la Direction, à la date de la signature qui après avoir été mis à pied ou rétrogradé, est rappelé ou retourné à la classification qu'il occupait à la date de la signature, et ce, dans l'exercice de la présente, verra son salaire rétabli tout comme s'il n'avait pas été mis à pied ou rétrogradé.

ARTICLE 17 - HEURES DE TRAVAIL

- 17.01 Les heures régulières quotidiennes de travail au taux de salaire régulier seront d'un maximum de neuf (9) heures, réparties entre 06:30 et 15:30 pour les salariés du quart de jour et entre 18:30 et 03:30 pour les salariés du quart de nuit.
- 17.02 La semaine régulière de travail au taux de salaire régulier sera d'une moyenne de quarante-deux (42) heures par cycle de vingt et un (21) jours.
- Les horaires de travail seront faits de sorte que les salariés qui sont assignés auront la possibilité de travailler une moyenne de quarante-deux (42) heures par semaine.
- 17.03 Reconnaisant la nécessité du travail continu, il est convenu de considérer tous les jours de la semaine comme étant égaux, les dimanches compris.
- 17.04 La Direction ne changera pas la répartition des heures quotidiennes prévues au paragraphe 17.01, ni les semaines régulières et la cédule de travail prévue au paragraphe 17.02, sans qu'il y ait eu entente avec le Syndicat.

ARTICLE 18 - SURTEMPS

- 18.01 La Direction répartira le travail supplémentaire parmi les salariés d'une même classification de la façon la plus équitable possible compte tenu des qualifications requises et du lieu de l'exécution du travail. Un salarié ne pourra être exempté du travail supplémentaire à lui assigner qu'à la condition qu'un autre salarié, qualifié et disponible dans le même groupe, consente à effectuer ce travail.
- 18.02 Tout travail accompli par un salarié en dehors de son horaire de travail et préalablement autorisé par la Direction est rémunéré selon les modalités suivantes:
- A) Surtemps - jours de travail prévus à l'horaire
Tout travail effectué en dehors des heures régulières est rémunéré au taux de salaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%) pendant la première heure de travail effectué après la journée régulière de travail et au taux de salaire régulier majoré de cent pour cent (100%) pour tout travail accompli après cette première heure et ce jusqu'à achèvement dudit travail, ou jusqu'au commencement de la journée régulière de travail suivante, selon l'alternative qui se présente la première.
- Tout surtemps effectué en dehors des trois (3) premières heures qui suivent la fin de la journée régulière de travail est toujours rémunéré au taux horaire régulier majoré de cent pour cent (100%).

ARTICLE 18 - SURTEMPS (suite ...)

18.02 (suite ...)

B) Surtemps - jours de repos prévus à l'horaire
Tout travail accompli un jour de repos, selon l'horaire de travail, à l'intérieur du cycle de quarts, est rémunéré au taux de salaire régulier majoré de cent pour cent (100%).

18.03 Surtemps pour présentation à la Cour

Dans le cas où un salarié, dans ses fonctions, est requis de se présenter à la Cour en dehors de ses heures régulières de travail, il est rémunéré selon le cas au taux de surtemps prévu en 18.02 mais il est assuré pendant d'un minimum de trois (3) heures au taux de surtemps prévu.

ARTICLE 19 - PRIME DE QUART

19.01 Les employés dont la majorité des heures régulières de travail est comprise entre 19:00 et 06:00 reçoivent une prime de trente cents (0,30\$) l'heure. La prime de nuit ne s'ajoute pas au taux de salaire pour calculer la rémunération du surtemps.

ARTICLE 20 - CONGÉS STATUTAIRES (AMENDÉ)

20.01 Les jours suivants, s'ils coïncident avec une journée régulière de travail, seront chômés et payés. La rémunération pour ces dites journées sera de dix (10) heures à taux régulier.

	<u>1982</u>	<u>1983</u>	<u>1984</u>
Vendredi Saint		<u>1 avril</u>	<u>20 avril</u>
Lundi de Pâques		<u>4 avril</u>	<u>23 avril</u>
St-Jean-Baptiste		<u>24 juin</u>	
Jour du Canada		<u>1 juillet</u>	
Fête du Travail	<u>6 septembre</u>	<u>5 septembre</u>	
Action de Grâces	<u>11 octobre</u>	<u>10 octobre</u>	
Noël	<u>25 décembre</u>	<u>25 décembre</u>	
Lendemain de Noël	<u>26 décembre</u>	<u>26 décembre</u>	
Veille du Jour de l'An	<u>31 décembre</u>	<u>31 décembre</u>	
Jour de l'An		<u>1er janvier</u>	<u>1er janvier</u>
Lendemain du Jour de l'An		<u>2 janvier</u>	<u>2 janvier</u>

20.02 Ces congés sont observés la journée occurrente à moins que le Gouvernement provincial ou fédéral fixe une autre journée.

20.03 Le salarié, requis par la Direction de travailler un jour chômé et payé, reçoit dans le cas où le travail est prévu par son horaire de travail, la rémunération d'une (1) journée régulière de travail plus cent cinquante pour cent (150%) de son taux de salaire pour les heures accomplies ce jour-là.

ARTICLE 20 - CONGÉS STATUTAIRES (suite ...)

20.04 Nonobstant les dispositions précitées, tout salarié absent de son travail la journée régulière de travail qui précède ou qui suit tout jour chômé et payé n'est pas payé pour ce congé, à moins que la Direction lui ait accordé la permission de s'absenter.

20.05 Ne doit cependant recevoir pour chacun des jours de congé énumérés ci-dessus, une rémunération de congé, tout salarié qui pour n'importe quelle raison a été absent de son travail pendant soixante (60) jours de calendrier précédant ledit jour de congé, et est absent le premier (1er) jour normal de travail suivant ledit congé.

ARTICLE 21 - VACANCES

21.01 La période de service continu donnant droit au congé annuel payé pour les salariés concernés par la présente convention s'établit de la première journée de la première paie jusqu'à la dernière journée de la dernière paie de la période annuelle.

21.02 Les vacances sont prises au choix des salariés, mais sous réserve de l'approbation du responsable de la protection au chantier.

21.03 Tous les salariés ont droit, à titre de vacances à deux (2) jours par mois de service continu sans toutefois dépasser quatre (4) semaines, et la rémunération sera de dix pour cent (10%) du salaire gagné durant la période prévue au paragraphe 21.01.

Ce montant est remis au salarié à chaque période de paie.

ARTICLE 22 - VIVRE, COUVERT, BUANDERIE

22.01 Dans le cas où la Direction fournit le vivre et couvert à ses salariés, il le fait à titre gratuit.

22.02 L'Employeur mettra à la disposition des salariés, dans les chantiers où il fournit vivre et couvert, des laveuses et séchoirs automatiques.

ARTICLE 23 - TRANSPORT (AMENDÉ)

23.01 La Direction assume les frais pour tout déplacement fait à sa demande. L'employé doit à son retour fournir à la Direction le détail de ces dépenses incluant les pièces justificatives officielles pour les services reçus (hôtel, motel, taxi, repas, etc.)

ARTICLE 23 - TRANSPORT (suite ...)

- 23.02 À l'embauchage et à la mise à pied, la Direction rembourse à l'employé l'équivalent du prix d'un passage exigé par le transporteur public choisi par la Direction.
- 23.03 À titre de temps de transport, la Direction rembourse l'équivalent du temps mis par le transporteur public choisi par la Direction, entre le point de départ et le point d'arrivée le plus rapproché de la résidence du salarié et du chantier. Le salarié est rémunéré, pour ce temps de transport à son taux de salaire non majoré et en aucun temps le remboursement du temps de transport ne doit dépasser huit (8) heures par période de vingt-quatre (24) heures. Une seule période de temps de transport aller-retour est remboursée en vertu du présent paragraphe.

ARTICLE 24 CONGÉ SANS SOLDE

La Direction peut accorder à son personnel, sur demande, des congés sans solde, en autant que lesdits congés n'ont pas pour effet de nuire à la bonne marche des travaux et ne seront pas refusés à moins de raisons sérieuses.

ARTICLE 25 - ASSURANCES (AMENDÉ)

- 25.01 Pour le régime collectif d'assurance-vie, les salariés paieront leur part de la prime sur la même base que par le passé. Cette disposition s'applique à tous les salariés dont le nom apparaît sur la liste de paie.
- 25.02 La Direction s'engage à verser à chaque salarié à son service, le premier de chaque mois, un montant de soixante dollars (60 \$). Cette disposition ne s'applique pas aux salariés en mise à pied, libérés pour activités syndicales de six (6) mois ou plus ou absents depuis plus de six (6) mois.

Note: Le versement mensuel de soixante dollars (60 \$) est continué aux salariés malades et accidentés du travail, tant qu'ils demeurent sur la liste de paie.

ARTICLE 26 - RÉMUNÉRATION DE RAPPEL AU TRAVAIL

- 26.01 Tout salarié rappelé au travail de chez lui par la Direction et renvoyé chez lui avant de commencer sa journée régulière de travail est rémunéré au taux de surtemps, mais dans aucun cas il ne reçoit moins que l'équivalent de deux (2) heures au taux de surtemps qui s'applique. Toutefois, il n'a pas droit à plus d'une rémunération minimale durant une même période de vingt-quatre (24) heures, laquelle comprend les vingt-quatre (24) heures écoulées depuis le commencement d'une journée régulière de travail.

ARTICLE 26 - RÉMUNÉRATION DE RAPPEL AU TRAVAIL (suite ...)

26.02 Cette disposition ne s'appliquera pas et le salarié sera rémunéré conformément aux dispositions de l'article 18 lorsque le salarié en aura été informé durant ses heures régulières de travail.

ARTICLE 27 - PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

27.01 Le salarié qui désire suivre des cours de perfectionnement qui l'obligent à s'absenter de son travail peut obtenir un congé sans solde de la Direction si, à la satisfaction de celle-ci, le cours est jugé pertinent avec les fonctions de l'Agent de la Paix et que l'administration du service le permet. Pendant cette absence, les droits d'ancienneté du salarié lui sont maintenus et continuent de s'accumuler.

27.02 La Direction qui exige qu'un salarié suive des cours de perfectionnement devra assumer tous les frais du cours, de la pension, du transport, etc... Le salaire du salarié sera payé au taux régulier sans aucune diminution.

27.03 Tous les salariés seront dans l'obligation de prendre part à tous les cours d'instruction, classes d'entraînement physique, cours ou pratiques sur le travail requis par la Direction et seront rémunérés au taux de temps régulier pour le nombre d'heures ainsi employées à ces cours en dehors ou durant les heures régulières de travail.

ARTICLE 28 - MANUELS

La Direction mettra à la disposition constante des salariés une copie du Code de la Route de la Province de Québec, ses amendements et les règlements de la circulation, une copie du Code Criminel, un vade mecum du policier, les règlements et amendements des meures disciplinaires de la Direction ou tout autre livre ou publication que cette dernière jugera nécessaire au bon accomplissement du travail de l'Agent de la Paix.

ARTICLE 29 - SANTÉ, SÉCURITÉ ET BIEN-ÊTRE

29.01 La Direction prendra les mesures qui s'imposent pour assurer des conditions hygiéniques ainsi que la sécurité et la santé des employés. Dans la mesure du possible, la Direction assurera également le bien-être général de ses employés.

29.02 Le Syndicat s'engage à appuyer, dans la mesure du possible, toute mesure que prendra la Direction visant à assurer la santé, la sécurité et le bien-être des employés.

29.03 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.

ARTICLE 30 - FRAIS DE DÉPLACEMENT (AMENDÉ)

30.01 À moins d'une disposition contraire à cet effet, l'expression "frais de déplacement" signifie les frais de transport, les frais de chambre et pension et le temps consacré au transport.

30.02 Résidence du salarié
Aux fins de la présente section, la résidence du salarié est celle que le salarié déclare par écrit à la Direction lors de son embauchage.

30.03 Changement de résidence

1) La Direction est tenu de verser les allocations prévues à l'article 30.05 à tout salarié qui l'avise de tout changement de résidence entraînant un déboursé supplémentaire. Toutefois, tout salarié qui fait défaut de déclarer par écrit à la Direction tout changement de résidence entraînant un déboursé supplémentaire n'a pas droit à une majoration de l'allocation prévue à l'article 30.05.

2) Tout salarié qui fait défaut de déclarer par écrit à la Direction tout changement de résidence entraînant une diminution de déboursés est tenu de rembourser à la Direction l'excédent de l'allocation ainsi perçue.

3) La Direction doit mettre à la disposition du salarié des formules de déclaration de changement de résidence.

30.04 Calcul de l'indemnité

Pour fins de calcul de l'indemnité, la résidence du salarié est réputée être l'hôtel de Ville (ou ce qui en tient lieu) de la municipalité de la résidence du salarié.

30.05 Indemnité pour frais de déplacement

1) Règle générale

La Direction doit verser, pour frais de déplacement, à tout salarié qui effectue le nombre d'heures de travail fixé par la Direction dans le cadre de la journée normale de travail, l'une ou l'autre des indemnités suivantes pour chaque jour de travail.

a) Un montant de cinq dollars vingt-cinq (5,25 \$) (6 \$ le 1er juin 1983), lorsque la résidence du salarié est située à plus de quarante-huit (48) kilomètres du chantier, par le plus court chemin entre ces deux (2) points.

b) Un montant de sept dollars (7 \$) (8 \$ le 1er juin 1983), lorsque la résidence du salarié est située à plus de cinquante-six (56) kilomètres du chantier, par le plus court chemin entre ces deux (2) points.

ARTICLE 30 - FRAIS DE DÉPLACEMENT (suite...)

30.05 1) (suite...)

- c) Un montant de douze dollars cinquante (12,50 \$) (14,25 \$ le 1^{er} juin 1983), lorsque la résidence du salarié est située à plus de soixante-douze (72) kilomètres du chantier, par le plus court chemin entre ces deux (2) points.
- d) Un montant de quatorze dollars soixante-quinze (14,75 \$) (17 \$ le 1^{er} juin 1983), lorsque la résidence du salarié est située à plus de quatre-vingt-huit (88) kilomètres du chantier, par le plus court chemin entre ces deux (2) points.
- e) Le salarié qui, à la demande de la Direction, accepte de prendre chambre et pension à l'intérieur d'une distance de cent vingt (120) kilomètres de sa résidence par le plus court chemin entre ces deux (2) points, reçoit l'allocation prévue au sous-paragraphe d) du paragraphe 1 du présent article en guise d'indemnité compensatrice pour les frais de déplacement.
- 2) Lorsque la distance entre la résidence du salarié et le chantier est de cent vingt (120) kilomètres ou plus par le plus court chemin entre ces deux points, tout salarié qui effectue le nombre d'heures de travail fixé par la Direction dans le cadre de la journée normale de travail reçoit, à titre d'indemnité pour frais de déplacement:
- a) Cent quatre-vingt-cinq dollars (185 \$) par semaine à titre de frais de chambre et pension, compte tenu de l'option de la Direction prévue à l'article 28.06. Le montant de l'allocation devient deux cent quinze dollars (215 \$) le 1^{er} juin 1983.

Aux fins de l'application du présent sous-paragraphe, si le salarié n'effectue pas une semaine complète de travail il reçoit le 1/5 de l'allocation hebdomadaire, pour chaque jour où il doit prendre chambre et pension, jusqu'à concurrence de l'allocation hebdomadaire prévue au présent sous-paragraphe.

- b) À titre de temps de transport, l'équivalent du temps mis par le transporteur public choisi par la Direction, entre le point de départ et le point d'arrivée, le plus rapproché de la résidence du salarié et du chantier. Le salarié est rémunéré, pour ce temps de transport, à son taux de salaire non majoré et en aucun temps le remboursement du temps de transport ne doit dépasser huit (8) heures par période de vingt-quatre (24) heures. Une seule période de temps de transport aller-retour est remboursée en vertu du présent sous-paragraphe.

ARTICLE 30 - FRAIS DE DÉPLACEMENT (suite...)

30.05 2) (suite ...)

c) À l'embauchage et à la mise à pied, la Direction rembourse à l'employé l'équivalent du prix d'un passage exigé par le transporteur public qu'il a choisi.

30.06 Gîte et couvert ou transport fournis

Les allocations prévues au sous-paragraphe a) du paragraphe 2 de l'article 30.05 ne sont pas versées lorsque la Direction loge et nourrit le salarié dans un camp (baraquement) ou lui fournit le gîte et le couvert convenables.

30.07 Paiement des frais de déplacement

Les frais de déplacement prévus dans la présente section doivent être payés séparément du salaire. Le paiement peut en être différé d'une semaine, sauf l'allocation prévue au sous paragraphe a) du paragraphe 2 de l'article 30.05.

30.08 Perte de l'indemnité

Dans tous les cas où des frais de déplacement sont payables en vertu de la présente section, si un salarié ne se présente pas au travail le jour ouvrable précédant ou suivant les jours fériés chômés ou d'intempéries ou s'il s'absente un jour ouvrable, il perd son droit à l'indemnité pour cette journée ouvrable, les jours d'intempéries et les jours fériés chômés.

ARTICLE 31 - PAIEMENT DU SALAIRE

Les salaires seront versés aux salariés à toutes les deux (2) semaines dans une enveloppe scellée.

L'état du salaire et des retenues comportant les renseignements usuels est alors remis à chaque salarié.

ARTICLE 32 - VÊTEMENTS ET APPAREILS DE SÉCURITÉ

32.01 La Direction fournit à chaque salarié, gratuitement, les vêtements, chaussures et appareils de sécurité individuels tels que décrits à la lettre d'entente no 1 et dont elle oblige le port.

32.02 L'équipement reste la propriété de la Direction et doit être remis en totalité lors du départ d'un salarié.

32.03 Si, au cours de ses fonctions, un salarié détériore ou déchire quelques parties de son uniforme ou ses habits personnels, la Direction paiera, s'il y a lieu, après enquête, le coût des réparations ou le remplacement à sa discrétion.

ARTICLE 32 - VÊTEMENTS ET APPAREILS DE SÉCURITÉ (suite ...)

32.04 Dans tous les cas où des pièces de vêtements où d'équipement seront perdues ou volées, la Direction s'engage à les remplacer sans délai, à moins que cette perte ou vol ne soit attribuable à une négligence de la part du salarié. Dans ce dernier cas, le salarié sera tenu de les remplacer sans délai, à ses propres frais.

ARTICLE 33 - ENTRETIEN DES QUARTIERS GÉNÉRAUX

La Direction convient de prendre toute mesure raisonnable dans le but de maintenir en bon état les conditions d'hygiène dans les quartiers généraux.

ARTICLE 34 - DURÉE ET RENOUELEMENT (AMENDÉ)

34.01 La présente convention collective entre en vigueur à la date de sa signature et prend fin le 16 mai 1984.

34.02 À moins de stipulations contraires qui y soient expressément contenues, elle n'a pas d'effet rétroactif et entre en vigueur au moment de sa signature.

34.03 Nonobstant ce qui précède, la présente convention demeure en vigueur au cours des négociations en vue de son renouvellement, le tout selon les dispositions du Code du Travail.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé le 9 mars 1983

HYDRO-QUÉBEC

Jean Bernier

LE SYNDICAT DES AGENTS DE
LA PAIX D'HYDRO-QUÉBEC

Gérald Bussières
Gérald Bussières

Clement Proulx
Clement Proulx

COPIE CERTIFIÉE CONFORME:

[Signature]
HYDRO-QUÉBEC

Gérald Bussières
SYNDICAT

APPENDICE "A"

ÉCHELLE DE SALAIRES ET CLASSIFICATION

<u>Classification</u>	<u>Taux actuel</u>	<u>Au 20 mai 1982</u>	<u>Au 19 mai 1983</u>
Sergent	11,35	12,03	12,63
Constable 4e année	10,70	11,34	11,91
Constable 3e année	10,28	10,90	11,45
Constable 2e année	9,76	10,35	10,87
Constable 1ère année	9,34	9,90	10,40

Je, soussigné, donne mon adhésion au Syndicat, et m'engage à respecter la constitution, les règlements et les contrats de travail négociés régulièrement avec la Direction.

Je, soussigné, autorise par la présente, la Direction à prélever chaque mois sur mes gains, le montant du droit d'entrée et de ma cotisation syndicale mensuelle pour être remise au Syndicat.

EN FOI DE QUOI, j'ai signé, le _____ 198

SIGNATURE _____

FONCTION _____

ADRESSE _____

TÉMOIN _____

LETTRES D'ENTENTE

No 1 - VÊTEMENTS (AMENDÉ)

1- Il est convenu entre les parties que la Direction fournira aux constables couverts par l'unité de négociation l'uniforme comprenant les items ci-après énumérés, lesquels seront remplacés lorsque détériorés:

Items:

- 2 képis
- 1 dessus de képi
- 1 casque d'hiver approuvé par la Direction
- 1 paletot d'hiver (parka)
- 1 imperméable
- 2 tuniques
- 4 pantalons
- 1 ceinture pour pantalon
- 4 chemises d'été
- 6 chemises d'hiver
- 4 cravates
- 1 paire de gants d'hiver
- 1 paire de gants d'été
- 1 paire de rainettes
- 6 paires de chaussettes

LETTRES D'ENTENTE (suite...)

No 1 (suite...)

1. (suite...)

1 foulard
1 paire de couvre-chaussures d'hiver
2 paires de bottes de sécurité (renouvelable au besoin)
1 débardeur (annuellement)
1 paire de bottes normalisées (hiver)
Nettoyage de la tunique et du pantalon deux (2) fois par mois au frais de l'Employeur.

2. Sur approbation du chef de section Protection en charge du quartier général, un salarié peut se faire remplacer, à sa demande, par un autre salarié de la même classification et à taux simple. Cette permission ne sera pas refusée à moins de raisons très sérieuses.

3. 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.

4. Toute absence de plus de trois (3) jours devra être motivée par un billet de médecin. Une attestation médicale pourra être exigée dans le cas d'une absence douteuse de moins de trois (3) jours.

No 2 - POSTE HORS UNITÉ

ENTENTE ENTRE HYDRO-QUÉBEC ET LE SYNDICAT DES AGENTS DE LA PAIX
D'HYDRO-QUÉBEC

Un salarié régi par l'unité de négociation du Syndicat des Agents de la Paix d'Hydro-Québec, du complexe Manicouagan-Outardes, qui en aurait été absent pour moins de douze (12) mois pas nécessairement consécutifs, à l'occasion d'une ou de plusieurs nominations à un poste hors de l'unité de négociation, pourra y revenir avec l'ancienneté qu'il avait accumulée au moment de sa nomination de la façon suivante:

- si le salarié n'avait subi aucune mise à pied pendant la période où il a été absent, il pourra être réinstallé;
- si le salarié avait subi une mise à pied, son nom sera inscrit sur la liste de rappel.

LETTRES D'ENTENTE (suite...)

No 3 - HORAIRES DE TRAVAIL

Nonobstant toute disposition contraire contenue dans la présente convention collective, les parties conviennent que dans le cas des employés dont l'horaire de travail est contenu aux paragraphes 17.01 et 17.02 de l'article "Heures de travail", ces employés effectuent quotidiennement trois (3) heures de travail supplémentaire obligatoire, immédiatement après leur journée régulière de travail prévue aux paragraphes listés plus haut et rémunérées selon l'article surtemps.

No 4 - TRANSPORT

Au début et à la fin de la cédule régulière de travail, la Direction s'engage à fournir un moyen de transport pour les employés ayant à travailler sur le projet Manicouagan 5. Les frais de ce transport seront à la charge des employés.

No 5 - SERVICE D'AMBULANCE

La Direction convient de fournir un service d'ambulance gratuit entre les chantiers du complexe Manicouagan-Outardes et l'hôpital de Hauterive lorsque le médecin du chantier recommande le transport d'un blessé ou d'un malade par ambulance.