

DÉPÔT

Dépôt N°: **8 4 1 1 3 3 8**

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

09032-4

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 22188-04
Date	Signature 84-11-15	Réception 84-11-16	Durée	Du 84-01-01	Au 86-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 16

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs de Transport Adapte du Québec 4765, 1^{ère} Avenue, sous-sol Charlesbourg, Qc G1R 2T3	<input type="checkbox"/> Déposant Transport Adapte du Québec Metro Inc. 1500, rue Provinciale Dubergier, Qc G1R 1 4A4
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Joli-Coeur, Lacasse, Fréchette, Simard et Associés 1135, Chemin St-Louis, Ste 100 Sillery, Qc G1S 1E7 Att: M^{rs} Gilles Pianta 7/Dossier: 1578-02	Région 03-03 Activité 8289-10 Affiliation 10

687-3232

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 Voir au verso pour les codes

Remarques

Q 22188-02

Pour le commissaire général du travail

Signature *Thérèse Demers* Date **84-11-19**

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

RECHERCHE

ci-après appelé: **LE SYNDICAT**

NOVEMBRE 1984.

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

ARTICLE 1 - DEFINITIONS ET REFERENCES
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL INTERVENUE

ENTRE:

TRANSPORT ADAPTE DU QUEBEC METRO INC.
1500 rue Provinciale,
Québec, Qué.
G1N 4A2

ci-après appelée: L'EMPLOYEUR

ET

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
TRANSPORT ADAPTE DU QUEBEC
6 Jardins Mérici, Suite 215
Québec, Qué.
G1S 4N7

ci-après appelé: LE SYNDICAT

NOVEMBRE 1984.

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole
font, par les présentes, l'objet d'une renonciation
complète et définitive.

84 NOV 16 -9:38

PAR MESSAGEUR

83 MAR 22 13 01

ARTICLE 1 - DEFINITIONS ET AFFECTATION DE TRAVAIL -

1.01 Salarié

Désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation, travaillant pour l'Employeur moyennant rémunération.

1.02 Salarié à temps complet

Désigne tout salarié qui travaille le nombre d'heures prévues à son titre d'emploi.

1.03 "Salarié à temps partiel"

Désigne tout salarié qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi. Un salarié à temps partiel qui fait exceptionnellement le total des heures prévues à son titre d'emploi conserve son statut de salarié à temps partiel.

1.04 "Promotion"

Désigne la mutation d'un salarié d'un poste à un autre, comportant une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé.

1.05 "Transfert"

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

03 MAR 22 13 01

Désigne la mutation d'un salarié d'un poste à un autre, avec ou sans changement de titre d'emploi, et comportant une échelle de salaire dont le maximum est identique.

1.06 "Rétrogradation"

Désigne la mutation d'un salarié d'un poste à un autre, comportant une échelle de salaire dont le maximum est moins élevé.

1.07 "Conjoint"

S'entend au sens de la Loi sur les Normes du Travail.

SECTION A - PERIODE DE PROBATION -

1.08 Tout nouveau salarié est soumis à une période de probation dont les modalités normalement acceptées et pertinentes à chaque titre d'emploi lui sont communiquées lors de son embauchage.

La période de probation est de quarante-cinq (45) jours de calendrier. Cependant, si au terme de cette période, le salarié n'a pas accompli trente (30) jours de travail ou

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

03 MAR 22 13 01

deux cent quarante (240) heures régulières de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'il ait accompli trente (30) jours de travail ou deux cent quarante (240) heures régulières de travail.

Le salarié en période de probation a droit à tous les avantages de la présente convention. Cependant, en cas de congédiement, il n'a droit à la procédure de grief qu'à compter du quarante-sixième (46e) jour de calendrier ou du trente-et-unième (31e) jour de travail, ou de sa deux cent quarante-et-unième (241e) heure régulière de travail, selon le cas. Le salarié acquiert son ancienneté une fois sa période de probation terminée selon les modalités de l'article 12.

SECTION B - NOTION DE POSTE -

1.09

Poste

"Poste" désigne une affectation de travail identifiée par les attributions de l'un des titres d'emploi prévus à l'annexe I.

1.10

Poste fusionné

Le poste fusionné désigne une affectation de

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

73
MAR 22 13 01

travail identifiée par les attributions d'un ou plus d'un titre d'emploi.

1.11 Aucune fusion ne peut avoir pour effet d'entraîner de mise à pied.

SECTION C - POSTE TEMPORAIREMENT DEPOURVU DE SON TITULAIRE -

1.12 1) L'Employeur comble les postes temporairement dépourvus de leur titulaire en tenant compte des besoins du service.

2) Un poste est temporairement dépourvu de son titulaire lorsque le titulaire est absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

- congé annuel (vacances)
- congés fériés
- congé maternité
- maladie ou accident
- activités syndicales
- congés pour études avec ou sans solde
- période d'affichage prévue à l'article 13
- congés sociaux
- congés sans solde

3) Le poste temporairement dépourvu de son ti-

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

23 MAR 22 13 01

tulaire n'est pas affiché.

1.13 Les parties conviennent que les salariés affectés à des postes temporairement dépourvus de leur titulaire sont, soit des salariés à temps complet, soit des salariés à temps partiel, tel que défini aux paragraphes 1.02 et 1.03 et ne peuvent être considérés comme salariés occasionnels ou temporaires.

SECTION D - LISTE DE RAPPEL -

1.14 La liste de rappel comprend les salariés mis à pied ainsi que les salariés à temps partiel qui ont exprimé leur disponibilité par écrit.

Le salarié à temps complet peut démissionner de son poste pour s'inscrire sur la liste de rappel, auquel cas, il conserve son ancienneté. Cependant, ce salarié ne peut se prévaloir des dispositions relatives aux mutations volontaires (article 13) et au bumping prévu au paragraphe 1.20 avant l'écoulement d'une période de douze (12) mois depuis son inscription sur la liste de rappel.

1.15 Le salarié doit fournir par écrit à l'Employeur

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

13 MAR 22 13 01

les jours où il sera disponible pour travailler durant un mois donné. La remise de cet avis se fait au plus tard dix (10) jours avant le début du mois. La disponibilité s'exprime en jours entiers de travail.

1.16 Si, par trois (3) refus, le salarié ne respecte pas la disponibilité qu'il a offerte, il est rayé de la liste de disponibilité pour le mois courant et les deux (2) mois suivants. Si cette situation se répète, le salarié est définitivement rayé de la liste de disponibilité.

Le refus par un salarié d'effectuer une troisième période de travail dans une même journée ne constitue pas un non-respect de sa disponibilité.

1.17 La liste de rappel est utilisée pour combler des postes temporairement dépourvus de leur titulaire, pour combler des surcroîts temporaires de travail, pour exécuter des travaux à durée limitée (inférieure à six (6) mois, sauf entente entre les parties), ou pour toute autre raison convenue entre les parties.

1.18 L'Employeur n'est tenu de rappeler un salarié

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

23 MAR 22 13 01

inscrit sur la liste de rappel qu'en autant que sa disponibilité exprimée correspond au remplacement à effectuer.

1.19 Avant de puiser à l'extérieur, l'Employeur fait appel aux salariés inscrits sur la liste de rappel selon la procédure suivante:

1) La liste de rappel est appliquée dans chaque groupe par titre d'emploi. Un salarié peut être inscrit pour plus d'un titre d'emploi.

2) Les salariés sont rappelés par ordre d'ancienneté et compte tenu de la disponibilité exprimée par écrit, pourvu qu'ils puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche.

3) Le rappel se fait par téléphone ou de vive voix et le salarié est tenu de se présenter au travail immédiatement, dans la mesure où les circonstances du rappel rencontrent la disponibilité exprimée préalablement.

4) Si le salarié refuse, le suivant est rappelé et ainsi de suite.

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

23 MAR 22 13 01

1.20 Le salarié qui occupe un poste ou successivement et consécutivement des postes pour l'un des motifs énumérés au paragraphe 1.17, d'une durée inférieure à six (6) mois, ne reçoit pas de préavis de mise à pied. Le salarié ne peut se prévaloir des dispositions relatives au déplacement (bumping) de l'article 14, mais son nom est inscrit sur la liste de rappel.

1.21 Il est convenu que le rappel d'un salarié selon les dispositions de la présente section ne constitue pas un rappel au sens de l'article 16 (Temps supplémentaire).

1.22 L'Employeur n'est pas tenu de considérer le salarié de la liste de rappel pour la répartition du temps supplémentaire, sauf pendant les jours où il est titulaire d'un poste à temps partiel dans le service concerné ou lorsque le salarié de la liste de rappel effectue un remplacement d'une durée supérieure à vingt (20) jours de travail.

ARTICLE 2 - OBJET -

2.01 Les présentes dispositions ont pour objet d'une part d'établir des rapports ordonnés entre les parties ainsi que

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

73 MAR 22 13 01

de favoriser de bonnes relations entre l'Employeur et les salariés, d'autre part, de déterminer pour ces derniers de bonnes conditions de travail visant à promouvoir, entre autres, leur sécurité et leur bien-être.

ARTICLE 3 - DISPOSITIONS GENERALES -

3.01 L'Employeur traite ses salariés avec justice et le Syndicat les encourage à fournir un travail adéquat.

3.02 L'Employeur prend les mesures nécessaires pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et promouvoir la santé des salariés.

3.03 Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni la direction, ni le Syndicat, ni leurs représentants respectifs n'exercent de menaces, contraintes, ou discrimination contre un salarié à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, de son handicap ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

33 MAR 22 13 01

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire, de compromettre ou de restreindre un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi pour l'un des motifs ci-haut prévus.

Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour accomplir les tâches d'un poste est réputée non discriminatoire.

3.04 La salariée mariée peut exercer sous le nom de son mari et/ou sous le nom de sa propre famille.

ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION -

4.01 Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 5 - RECONNAISSANCE SYNDICALE -

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

23 MAR 22 13 01

5.01 L'Employeur reconnaît par les présentes le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail, au nom et pour tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis conformément aux dispositions du Code du Travail du Québec.

5.02 Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte de l'accréditation, les dispositions du Code du Travail du Québec s'appliquent et aucun arbitre ne peut être appelé à interpréter le sens de ce texte.

5.03 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention, entre un salarié et l'Employeur, n'est valable, à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.

5.04 Dossier

Sur demande au directeur administratif, un salarié peut toujours consulter son dossier, et ce, en présence d'un représentant syndical, s'il le désire.

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

73 MAR 22 13 01

Ce dossier comprend:

- le formulaire de demande d'emploi
- le formulaire d'embauchage
- toute autorisation de déduction
- les demandes de promotion, transfert, rétrogradation
- copie des diplômes et attestations d'études ou d'expérience
- copie des rapports disciplinaires
- copie des rapports d'accident de travail

5.05 Mesures disciplinaires

L'Employeur qui congédie ou suspend un salarié doit, dans les quatre (4) jours subséquents de calendrier, informer par écrit le salarié des raisons et des faits qui ont provoqué le congédiement ou la suspension.

L'Employeur avise par écrit le Syndicat de tout congédiement ou de toute suspension dans le délai prévu au paragraphe précédent.

5.06 Aucune offense ne peut être opposée à un salarié après un (1) an de sa commission, à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans l'année (12) mois.

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

03 MAR 22 13 01

5.07 La décision d'imposer un congédiement ou une suspension est communiquée dans les trente (30) jours de l'incident y donnant lieu ou au plus tard dans les trente (30) jours de la connaissance par l'Employeur de tous les faits pertinents liés à cet incident.

Le délai de trente (30) jours prévu à l'alinéa précédent ne s'applique pas si la décision d'imposer un congédiement ou une suspension résulte de la répétition de certains faits ou d'un comportement chronique du salarié.

5.08 Démission

Un arbitre peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'un salarié et la valeur dudit consentement.

5.09 Aveu

Aucun aveu signé par un salarié ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage à moins qu'il ne s'agisse:

- 1) d'un aveu signé devant un représentant dûment autorisé du Syndicat;

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

23 MAR 22 13 01

2) d'un aveu signé en l'absence d'un représentant dûment autorisé du Syndicat mais non dénoncé par écrit par le salarié dans les sept (7) jours qui suivent la signature.

ARTICLE 6 - REGIME SYNDICAL -

6.01 Tout salarié, membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la présente convention, et tous ceux qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au Syndicat, pour la durée de la convention, comme condition du maintien de leur emploi.

6.02 Tout nouveau salarié doit devenir membre du Syndicat dans les dix (10) jours de calendrier à compter de son premier jour de travail, comme condition du maintien de son emploi. A l'embauche, l'Employeur informe le salarié de cette disposition.

6.03 Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le Syndicat l'aurait exclu de ses cadres. Cependant, ledit salarié reste soumis aux stipulations de

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

23 MAR 22 13 01

l'article 7 (Retenues syndicales).

ARTICLE 7 - RETENUES SYNDICALES -

7.01 L'Employeur retient, pour la durée de la présente convention, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat, ou un montant égal à celle-ci, et remet une fois par période comptable (minimum douze (12) périodes par année) les sommes ainsi perçues, dans les quinze (15) jours de calendrier de la perception, au trésorier du Syndicat.

En même temps que chaque remise, l'Employeur complète et fournit un état détaillé mentionnant le nom des salariés cotisés et les montants ainsi retenus.

Il incombe à l'Employeur de voir à l'application intégrale de ce paragraphe.

7.02 L'Employeur s'engage à faire remplir une carte de demande d'adhésion à tout nouveau salarié au moment de son embauche.

L'Employeur perçoit de tout nouveau membre, une

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

73 MAR 22 13 01

fois sa période de probation terminée, le droit d'entrée fixé par le Syndicat et il en fait la remise au Syndicat avec les cotisations.

7.03 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au Commissaire Général du Travail de statuer si une personne est comprise dans l'unité de négociation, l'Employeur retient la cotisation syndicale ou son équivalent jusqu'à la décision du Commissaire du Travail ou du Tribunal du Travail pour la remettre ensuite en conformité avec ladite décision.

Cette retenue se fait à compter du début du mois suivant le dépôt d'une requête à cette fin.

Il incombe à l'Employeur de voir à l'application intégrale de ce paragraphe.

7.04 L'Employeur fournit au Syndicat, une fois par mois, une liste des nouveaux salariés, en indiquant les renseignements suivants: date d'embauchage, adresse, titre d'emploi, service, salaire, numéro d'employé, numéro d'assurance sociales, statut, ainsi qu'une liste indiquant la date des départs.

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

73 MAR 22 13 01

ARTICLE 8 - AFFICHAGE D'AVIS -

8.01 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un tableau fermé servant exclusivement à des fins syndicales; une clé est remise au représentant du Syndicat.

8.02 Le Syndicat peut afficher sur ce tableau les documents signés par un représentant autorisé du Syndicat. Les documents ainsi affichés ne doivent contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.

ARTICLE 9 - LIBERTE D'ACTION SYNDICALE -

9.01 Dans les trente (30) jours de calendrier de la signature de la présente convention, le Syndicat fournit à l'Employeur la liste de ses représentants locaux.

Le Syndicat fournit à l'Employeur la liste de ses délégués officiels dans les dix (10) jours de calendrier de leur nomination ou élection. Toute modification aux listes mentionnées au présent article est communiquée à l'Employeur dans les dix (10) jours de calendrier de la modification.

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

23 MAR 22 13 01

9.02 Un délégué désigné par le Syndicat peut, sur demande écrite du Syndicat, faite dix (10) jours de calendrier à l'avance, s'absenter de son travail, sans salaire, pour des activités syndicales.

9.03 La demande écrite prévue au paragraphe 9.02 doit contenir le nom de la personne pour qui l'absence est demandée ainsi que la nature, la durée et l'endroit de l'activité syndicale justifiant la demande.

9.04 Après demande au directeur administratif ou à son représentant, lequel ne peut refuser sans motif valable, le représentant extérieur du Syndicat peut rencontrer à l'établissement, durant les heures de travail, toute personne couverte par l'accréditation, sans perte de salaire pour celle-ci.

9.05 a) Un représentant du Syndicat peut rencontrer les autorités de l'établissement, sur rendez-vous. Il peut également, durant les heures de travail, rencontrer des salariés à l'établissement, dans le cas de griefs à discuter, après demande au directeur administratif ou à son représentant, lequel ne peut refuser sans motif valable. Le représentant du Syndicat et les salariés concernés ne subissent alors aucune perte de salaire.

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

23 MAR 22 13 01

b) Lors d'une rencontre avec les autorités de l'établissement, le délégué peut être accompagné d'une autre personne.

9.06 Deux délégués peuvent s'absenter du travail sans salaire pour assister à deux (2) assemblées générales par année. Afin de permettre la meilleure assistance à ces assemblées, les parties coopèrent pour que le maximum des salariés puissent assister tout en ne diminuant pas indûment les services de transport.

9.07 L'Employeur continue de mettre à la disposition du Syndicat un classeur fermant à clé.

9.08 Le représentant du Syndicat, l'intéressé et les témoins à un arbitrage sont libérés sans perte de salaire.

Toutefois, les témoins ne quittent leur travail que pour le temps jugé nécessaire par l'arbitre.

9.09 Dans les cas de griefs collectifs, le groupe est représenté par une personne mandatée par le Syndicat.

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

23 MAR 22 13 01

9.10 L'Employeur libère, sans perte de salaire, deux (2) salariés désignés par le Syndicat, aux fins d'assister à toutes les séances de négociation.

9.11 Aux fins d'application du présent article, le salarié libéré de son travail, sans perte de salaire, reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail.

ARTICLE 10 - REGLEMENT DES LITIGES -

Dans les cas de grief ou mésentente concernant les conditions de travail des salariés, l'Employeur et le Syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante.

10.01 Tout salarié, seul ou accompagné d'un ou des représentants du Syndicat, dans les trente (30) jours de calendrier de la connaissance par le salarié du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief, le soumet par écrit à la personne en charge du personnel, laquelle donne sa réponse par écrit à la personne qui a déposé le grief, dans les cinq (5)

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

73 MAR 22 13 01

jours subséquents de calendrier.

Le Syndicat peut également déposer un grief aux lieu et place du salarié, si celui-ci y consent.

Les délais de trente (30) jours et de six (6) mois, selon le cas qui doit s'appliquer, sont de rigueur.

10.02 Cependant, le salarié a un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief pour le soumettre par écrit à la personne en charge du personnel, dans le cas d'une réclamation de salaire ou d'une réclamation d'une prime.

10.03 Si plusieurs salariés pris collectivement, ou si le Syndicat comme tel se croit lésé, le Syndicat peut présenter la cause par écrit pour enquête et considération en suivant la procédure ci-haut décrite.

10.04 La date du dernier fait dont un grief découle sert de point de départ pour le calcul du délai de six (6) mois.

10.05 Le salarié qui quitte le service de l'Em-

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

23 MAR 22 13 01

ployeur, sans avoir perçu la totalité des sommes qui lui sont dues en vertu de la présente convention, peut réclamer ces sommes selon la procédure de grief et d'arbitrage.

ARTICLE 11 - ARBITRAGE -

11.01 Si les parties n'en arrivent pas à une solution satisfaisante à l'expiration du délai de cinq (5) jours mentionné au paragraphe 10.01, l'une ou l'autre des parties peut exiger que le grief ou la mécontente soit entendu en arbitrage, par un avis envoyé à l'autre partie.

Les parties doivent tenir une rencontre pour tenter de régler le grief avant la date prévue pour l'arbitrage.

Si au moment de l'arbitrage la rencontre préalable n'a pas eu lieu, l'arbitre peut exiger une telle rencontre, sans toutefois reporter la date d'audition.

11.02 L'arbitrage a lieu à l'établissement, à moins qu'il n'y ait pas de local disponible.

11.03 L'audition est tenue devant un arbitre unique

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

73 MAR 22 13 01

choisi par les parties.

11.04 Dans le cas de mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

11.05 Dans tous les cas de mesure disciplinaire, si un grief est soumis à un arbitre nommé en vertu de la présente convention, celui-ci peut:

1) Réintégrer ledit salarié avec pleine compensation;

2) Maintenir la mesure disciplinaire;

3) Rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation et des dommages auxquels un salarié injustement traité pourrait avoir droit.

11.06 Si l'arbitre conclut au paiement d'une somme d'argent, il peut ordonner que cette somme porte intérêt au taux légal, à compter de la date du dépôt du grief ou de la date à laquelle cette somme est devenue exigible, mais jamais antérieure-

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

73 MAR 22 13 01

ment au dépôt du grief.

11.07 Toutefois, dans tous les cas, l'arbitre ne peut accorder une rétroactivité de plus de six (6) mois de la date du dépôt du grief.

11.08 Dans le cas d'un grief de fardeau de tâche, l'arbitre peut apprécier la charge de travail et ordonner à l'Employeur de prendre les moyens pour corriger la situation; le choix des moyens appartient exclusivement à l'Employeur.

11.09 Lorsque le grief comporte une réclamation pour une somme d'argent, le Syndicat pourra d'abord faire décider par l'arbitre saisi du grief, du droit réclamé, sans être tenu d'établir la somme d'argent réclamée. S'il est décidé que le grief est fondé en tout ou en partie et si les parties ne s'entendent pas sur la somme à être payée, un simple avis écrit adressé à l'arbitre lui soumet le litige pour décision finale, copie de l'avis est transmise à l'autre partie. Dans ce cas, les dispositions du présent article s'appliquent.

11.10 L'arbitre décide, suivant la preuve, de la date où le salarié a pris connaissance du fait dont le grief découle

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

73 HR 22 13 01

si la date de la connaissance est contestée.

11.11 En aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention.

11.12 L'arbitre possède les pouvoirs que lui accorde le Code du Travail.

11.13 A la suite de l'audition d'un grief, le Tribunal d'arbitrage doit, sur demande de l'une ou l'autre des parties, se prononcer sur la frivolité du recours au grief ou du refus de lui faire droit.

11.14 Pour la durée de la convention, les personnes suivantes sont désignées pour agir comme arbitres de griefs:

Marcel Morin
Jean Sexton
Jean-Guy Ménard.

11.15 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés par les deux parties à part égale.

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

23 MAR 22 13 01

Chaque partie assume les frais et honoraires de ses représentants.

ARTICLE 12 - ANCIENNETE -

Application

12.01 Les dispositions relatives à l'ancienneté s'appliquent au salarié à temps complet et au salarié à temps partiel. Le salarié à temps partiel acquiert des droits proportionnellement au nombre d'heures de travail effectuées par rapport à la durée normale de la semaine de travail prévue à son titre d'emploi, à l'exclusion des heures supplémentaires.

12.02 Le salarié peut exercer son droit d'ancienneté en regard de tous les emplois compris dans l'unité de négociation conformément aux règles prévues à la présente convention collective, pourvu que ces emplois se trouvent dans son propre groupe occupationnel. Il y a deux (2) groupes occupationnels:

- 1) le groupe cléricale
- 2) le groupe des chauffeurs et de l'entretien.

12.03 L'ancienneté s'exprime en années et jours de

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

23 MAR 22 13 01

calendrier.

Acquisition

12.04 Le salarié peut exercer son droit d'ancienneté une fois sa période de probation complétée.

12.05 Une fois sa période de probation complétée, la date d'entrée en service du salarié à temps complet sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.

12.06 Au terme de sa période de probation, le salarié à temps partiel a acquis quarante-cinq (45) jours de calendrier d'ancienneté.

12.07 L'ancienneté du salarié à temps partiel est comptée en jours de travail en fonction de ses heures travaillées par rapport à la durée normale de la semaine de travail prévue à son titre d'emploi, à l'exclusion des heures supplémentaires.

12.08 L'ancienneté des salariés à temps partiel se calcule en fonction des heures travaillées par rapport aux heures prévues pour un salarié à temps complet dans le même type d'em-

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

23 MAR 22 13 01

ploi. Ainsi, pour fins d'ancienneté, une journée complète de travail égale 1.4 jour de calendrier. Toutefois, le salarié à temps partiel ne peut cumuler plus d'ancienneté que le salarié à temps complet pour une même période.

12.09 En aucun cas, le salarié à temps partiel ne peut accumuler plus d'ancienneté que le salarié à temps complet, à l'intérieur d'une même période.

Conservation et accumulation

12.10 Le salarié à temps complet conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:

- 1 - Mise à pied pendant douze (12) mois;
- 2 - Absence pour accident ou maladie pendant les vingt-quatre (24) premiers mois;
- 3 - Absence autorisée, sauf dispositions contraires prévues à la présente convention;
- 4 - Congé de maternité prévu à la présente convention.

12.11 Le salarié à temps partiel bénéficie des dispositions du paragraphe précédent proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des heures de travail effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service ou depuis sa date d'entrée en

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

73 MAR 22 13 01

service, selon la date la plus rapprochée du début de l'absence. Ces jours sont considérés comme des jours de travail quant au calcul de l'ancienneté et comptés au fur et à mesure.

12.12 Le salarié conserve mais n'accumule pas son ancienneté dans le cas suivant: absence pour accident ou maladie du vingt-cinquième (25e) au trente-sixième (36e) mois de cet accident ou maladie.

Perte

12.13 Le salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

- 1 - Abandon volontaire de son emploi;
- 2 - Renvoi.
- 3 - Mise à pied excédant douze (12) mois.
- 4 - Absence pour maladie ou accident après le trente-sixième (36e) mois d'absence. Pour un accident de travail, tout délai plus favorable découlant d'une loi applicable à un accident de telle nature sera respecté.

12.14 Le salarié perd son ancienneté dans le cas suivant: absence sans donner d'avis ou sans excuse raisonnable excédant trois (3) jours consécutifs de travail.

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

23
MAR 22 13 01

12.15 Avec la liste prévue à l'article 7.04, l'Employeur remet au Syndicat la liste des salariés à temps partiel et le nombre d'heures travaillées par chacun à l'exclusion des heures supplémentaires.

12.16 Chaque année, au plus tard au premier avril, l'Employeur remet au Syndicat la liste de tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation; cette liste comprend les renseignements suivants:

- nom
- adresse
- date d'entrée
- service
- titre d'emploi
- salaire
- numéro d'assurance sociale
- numéro d'employé
- statut (temps complet, partiel)
- ancienneté.

12.17 Cette liste est affichée aux endroits habituels pendant une période de trente (30) jours de calendrier, période au cours de laquelle tout salarié intéressé peut demander à l'Employeur la correction de la liste. Dans le cas de correction de la liste par l'Employeur, celui-ci avise le Syndicat et le salarié.

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

73 MAR 22 13 01

A l'expiration du délai de trente (30) jours de calendrier, la liste devient officielle quant à l'ancienneté, sous réserve des contestations survenues durant la période d'affichage.

Si un salarié est absent durant toute la période d'affichage, l'Employeur lui fait parvenir un avis écrit indiquant son ancienneté. Dans les trente (30) jours de la réception de cet avis, le salarié peut contester son ancienneté.

La liste annexée à la présente convention collective est acceptée par les parties et est déclarée officielle jusqu'au 1er avril 1985.

ARTICLE 13 - MUTATIONS VOLONTAIRES -

13.01 Tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par l'accréditation, doit être affiché aux endroits habituels durant une période de sept (7) jours; l'Employeur transmet copie de l'affichage au Syndicat.

13.02 Les seules indications devant apparaître sur

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

73 MAR 22 13 01

les affichages sont:

- 1 - le titre et le libellé apparaissant à la convention;
- 2 - l'échelle de salaire;
- 3 - le groupe;
- 4 - la période d'affichage;
- 5 - le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel).

L'affichage peut comporter également, à titre purement indicatif:

- l'horaire de travail;
- toute autre indication susceptible de renseigner les salariés quant au lieu habituel ou à l'aire habituelle de travail.

13.03 Si l'Employeur décide d'abolir un poste vacant, il en avise préalablement le Syndicat.

13.04 Un salarié à temps complet qui désire devenir un salarié à temps partiel peut le faire en posant sa candidature selon les règles prévues au présent article.

Le salarié qui a obtenu un tel poste n'est pas tenu de donner sa démission et conserve son ancienneté.

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

23 MAR 22 13 01

13.05 Le poste vacant ou nouvellement créé peut ne pas être comblé durant la période d'affichage de sept (7) jours.

13.05 Le salarié qui comble un poste sur une base temporaire en est prévenu par écrit.

13.06 Le salarié peut, avant de solliciter un poste, prendre connaissance des candidatures au bureau du directeur administratif.

13.07 Le poste devra être accordé et sera comblé par le salarié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature, à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions.

En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

13.08 L'Employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la période d'affichage et ce, pour une du-

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

73 MAR 22 13 01

rée de quinze (15) jours. Il transmet copie de la nomination au Syndicat.

13.09 La vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite du premier affichage, doit également être affichée. Les autres vacances qui procèdent des promotions, transferts ou rétrogradations occasionnés par les deux premiers affichages sont affichées à la discrétion de l'Employeur.

Au cas où ils ne sont pas affichés, les postes sont accordés selon les critères établis dans le présent article.

13.10 Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de vingt (20) jours de travail.

Si le salarié est maintenu dans son nouveau poste, au terme de sa période d'initiation et d'essai, il est réputé, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Au cours de cette période, le salarié qui déci-

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

23 MAR 22 13 01

de de réintégrer son ancien poste ou qui est appelé à le faire à la demande de l'Employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans le dernier cas, il incombe à l'Employeur de prouver que le salarié n'aurait pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.

13.11 Aucun salarié ne subit de diminution de salaire à la suite d'une promotion ou d'un transfert.

13.12 Le salarié promu reçoit au départ, dans son nouveau titre d'emploi, le salaire prévu à l'échelle de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'il recevait dans le titre d'emploi qu'il quitte.

13.13 Dans le cas de rétrogradation, le salarié se situe dans sa nouvelle échelle de salaire à l'échelon correspondant à ses années de service dans l'établissement.

13.14 Dans le cas de promotion, la date de l'augmentation statutaire se situe à la date anniversaire de la promotion.

13.15 Dans le cas de transfert et de rétrogradation,

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

23 MAR 22 13 01

la date d'augmentation statutaire est la date anniversaire d'embauchage.

13.16 Poste réservé

Lorsqu'un salarié devient incapable, pour des raisons médicales, d'accomplir en tout ou en partie les fonctions reliées à son poste, l'Employeur et le Syndicat peuvent convenir, sur recommandation du médecin de l'Employeur, ou sur recommandation du médecin du salarié, de replacer le salarié dans un autre poste pour lequel il rencontre les exigences normales de la tâche. Dans ce cas, le poste ainsi octroyé n'est pas affiché et le salarié ne subit aucune diminution de salaire, suite à cette mutation.

13.17 Le salarié qui occupe temporairement un poste hors de l'unité de négociation demeure régi par la convention collective.

Cependant, la décision de l'Employeur de le retourner à son poste ne peut faire l'objet d'un grief.

ARTICLE 14 - PROCEDURE DE MISE A PIED -

14.01 Dans le cas de déplacement (bumping) et/ou mise

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

23 MAR 22 13 01

salarié à temps complet. De la même façon, le salarié à temps complet, pour déplacer (bumping) un salarié à temps partiel, doit accepter de devenir salarié à temps partiel et, dans ce cas, son salaire est fixé proportionnellement à ses heures de travail.

14.03 Un salarié à temps complet peut déplacer (bumping) plus d'un salarié à temps partiel d'un même titre d'emploi, à la condition que les heures de travail des salariés à temps partiel qu'il remplace (bumping) soient compatibles, qu'elles ne donnent pas ouverture au paragraphe relatif au changement de quart et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, des journées ou une semaine normale et régulière de travail aux termes de l'article 15 (Heures et semaines de travail).

14.04 Le salarié qui doit être déplacé (bumping) en vertu des paragraphes 14.01, 14.02 et 14.03 reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours pour faire son choix.

Copie de l'avis est envoyée au Syndicat.

14.05 Les déplacements (bumping) occasionnés en vertu des paragraphes précédents peuvent se faire simultanément ou suc-

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

73
MAR 22 13 01

cessivement.

ARTICLE 15 - HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

15.01 Le nombre d'heures hebdomadaires de travail est tel que prévu à chacun des titres d'emploi et est réparti également en cinq (5) jours de travail.

Pour fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier.

15.02 Le temps alloué pour le repas est au minimum de trente (30) minutes et au maximum d'une (1) heure. Le salarié n'est pas tenu de prendre son repas à l'établissement.

15.03 Le salarié a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par journée de travail. Cependant, il ne peut prendre ses périodes de repos, ni au début, ni à la fin de la journée de travail, ni comme prolongement de la période du temps alloué pour les repas.

15.04 Il est accordé à tout salarié régi par la présente convention deux (2) jours complets de repos par semaine.

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

73 MAR 22 13 01

Les mots "jours de repos" signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

15.05 Deux (2) salariés d'un même titre d'emploi et d'un même groupe ne peuvent pas échanger entre eux leurs jours de congé et leur horaire de travail tels qu'établis, sauf avec le consentement de leur supérieur immédiat et s'il existe un motif sérieux de le faire.

15.06 Les horaires de travail sont établis en fonction des besoins du service et en tenant compte, si possible, des préférences exprimées par les salariés.

Ils sont affichés aux endroits habituels au moins sept (7) jours à l'avance et couvrent une période d'au moins quatre (4) semaines.

Si possible, les horaires de travail comprennent également le nom des salariés qui effectuent un remplacement sur un poste temporairement dépourvu de son titulaire pour des absences prévisibles de moyenne et de longue durée.

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

23 MAR 22 13 01

15.07 L'Employeur ne peut modifier la cédule sans un préavis de sept (7) jours de calendrier, à moins du consentement du ou des salarié(s) impliqué(s).

15.08 A l'occasion d'un changement de quart de travail, il doit toujours s'écouler un minimum de huit (8) heures entre la fin et la reprise du travail, à défaut de quoi, le salarié est rémunéré au taux de temps et demi pour les heures effectuées à l'intérieur de huit (8) heures.

ARTICLE 16 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE -

16.01 Tout travail fait en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière, approuvé ou fait à la connaissance du supérieur immédiat et sans objection de sa part, est considéré comme temps supplémentaire.

16.02 Tout travail exécuté par le salarié durant son congé hebdomadaire, en autant qu'il est approuvé ou fait à la connaissance de l'Employeur ou de son représentant, est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux de temps et demi.

16.03 Si du travail doit être exécuté en temps sup-

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

73
MAR 22 13 01

plémentaire, l'Employeur doit l'offrir aux salariés disponibles, par ordre d'ancienneté. Cependant, dans les cas imprévus ou dans les cas d'urgence, l'Employeur l'offre de préférence aux salariés sur place.

16.04 Le salarié qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunéré, pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante:

- 1 - au taux et demi de son salaire régulier, en règle générale;
- 2 - au taux double de son salaire régulier, si le travail en temps supplémentaire est effectué durant un congé férié, et ce, en plus du paiement du congé.

16.05 S'il y a rappel au travail, alors que le salarié a quitté l'établissement, il reçoit pour chaque rappel une rémunération minimum de deux heures et demie (2 1/2) au taux de temps supplémentaire.

Le présent paragraphe ne s'applique pas si le surtemps est effectué en continuité immédiate avant ou après la période régulière de travail du salarié.

ARTICLE 17 - CONGES FERIES PAYES -

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

73 MAR 22 13 01

17.01 L'Employeur reconnaît et observe les treize
(13) congés fériés suivants:

Jour de l'An
Lendemain du Jour de l'An
Vendredi Saint
Lundi de Pâques
Fête de Dollard
Saint-Jean-Baptiste
Confédération
Fête du Travail
Action de Grâces
Veille de Noël
Jour de Noël
Lendemain de Noël
Veille du jour de l'An

17.02 A l'occasion d'un congé férié, pour fins de calcul du temps supplémentaire, le nombre d'heures de travail de la semaine où le salarié prend effectivement son congé est diminué d'autant d'heures qu'il y en a dans une journée régulière de travail, et ce, même si le jour férié tombe un jour de congé hebdomadaire.

17.03 Lorsque le salarié est tenu de travailler l'un de ces jours fériés, l'Employeur lui accorde son congé dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou suivent le jour de congé férié.

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole
font, par les présentes, l'objet d'une renonciation
complète et définitive.

73 MAR 22 13 01

Dans l'éventualité où l'Employeur ne peut accorder le congé férié dans les délais ci-haut prévus, il s'engage à le payer au salarié au taux double de son salaire régulier, tout en lui payant son congé férié au taux régulier.

Le salarié pourra accumuler un maximum de cinq (5) congés fériés qui seront pris après entente préalable avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

17.04 Lorsque l'un de ces congés fériés tombe un jour de repos hebdomadaire, un samedi ou un dimanche, pendant les vacances ou pendant une absence-maladie n'excédant pas douze (12) mois, à l'exception des accidents de travail, les salariés ne perdent pas ce congé férié.

Par ailleurs, si le congé férié tombe pendant une absence-maladie n'excédant pas douze (12) mois, l'Employeur versera la différence entre la prestation de l'assurance-salaire et la rémunération prévue au paragraphe 17.07.

17.05 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, le salarié devra accomplir ses fonctions ordinaires durant le jour ouvrable qui précède ou qui suit le congé férié, à moins que

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

73
MAR 22 13 01

son absence ne soit prévue par la cédule de travail, n'ait été autorisée au préalable par l'Employeur, ou motivée ultérieurement par une raison sérieuse.

17.06 L'Employeur répartit équitablement les congés fériés entre les salariés d'un même groupe.

Il est assuré à chaque salarié à temps complet la prise effective des deux (2) congés suivants, soit Noël ou le Jour de l'An, suivant la pratique établie.

17.07 En congé férié, le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail.

ARTICLE 18 - CONGE ANNUEL (VACANCES) -

18.01 a) Tout salarié qui, au 1er janvier, n'a pas complété une année de service continu, a droit à une (1) journée de vacances payée pour chaque mois pendant lequel il a travaillé durant l'année précédente jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables payés.

b) Tout salarié régulier qui compte un (1) an

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

23 MAR 22 13 01

de service continu au 31 décembre de l'année précédente a droit à deux (2) semaines de vacances payées;

c) Tout salarié régulier qui compte deux (2) ans de service continu a droit, dans l'année de calendrier où il a complété la deuxième année de service, à trois (3) semaines de vacances payées.

d) Le salarié régulier qui compte dix (10) ans de service continu a droit, dans l'année de calendrier où il a complété sa dixième année de service, à quatre (4) semaines de vacances payées.

e) Le salarié régulier qui compte dix-huit (18) ans de service continu a droit, dans l'année de calendrier où il a complété sa dix-huitième année de service, à cinq (5) semaines de vacances payées.

f) Le salarié régulier qui compte trente (30) ans de service continu a droit, dans l'année de calendrier où il a complété sa trentième année de service, à six (6) semaines de vacances payées.

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

73 MAR 22 13 01

18.02 Les salariés à l'emploi de l'Employeur le 1er janvier 1984 conservent le régime de vacances décrit à l'article 18.01 de la convention collective expirée. Ce régime est reproduit en annexe, avec la liste des personnes intéressées.

18.03 Pour fins de calcul, le salarié embauché entre le 1er et le 15ième jour du mois inclusivement est considéré comme ayant un (1) mois complet de service.

18.04 La période de service donnant droit au congé annuel payé s'établit du 1er janvier d'une année au 31 décembre de l'année subséquente.

18.05 La période située entre le 1er mai et le 31 octobre de chaque année sera considérée comme la période normale pour prendre ses vacances. Cependant, le salarié pourra prendre ses vacances en dehors de cette période normale, après entente avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

18.06 Un salarié incapable de prendre ses vacances à la période établie pour raison de maladie, accident, accident de travail survenus avant le début de sa période de vacances, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure. Toute-

ou obligations concernant ou découlant audit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

23 MAR 22 13 01

fois, il doit en aviser son Employeur avant la date fixée pour sa période de vacances, à moins d'impossibilité de le faire résultant de son incapacité physique, auquel cas, ses vacances sont reportées automatiquement. Dans ce dernier cas, le salarié doit faire la preuve de cette impossibilité résultant de son incapacité physique, dès que possible.

L'Employeur détermine la nouvelle date de vacances au retour du salarié, mais en tenant compte de la préférence exprimée par celui-ci.

18.07 L'Employeur affiche, au plus tard le 15 mars, une liste des salariés avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel ils ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. Le salarié y inscrit sa préférence au plus tard le 1er avril.

Le salarié qui désire prendre ses vacances en dehors de la période normale de prise de vacances doit en aviser l'Employeur avant le 1er avril et s'entendre avec son employeur quant à la remise de ses vacances en dehors de la période normale. L'Employeur ne peut refuser une telle demande sans motif valable.

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

23 MAR 22 13 01

Lorsque l'Employeur a accepté que les vacances soient reportées en dehors de la période normale de la prise des vacances, le salarié doit indiquer sa préférence au plus tard le 1er octobre.

Dans tous les cas, l'Employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les salariés et de leur ancienneté, mais appliquée par titre d'emploi et par groupe.

18.08 Le congé annuel se prend de façon continue, à moins d'entente contraire entre l'Employeur et le salarié, auquel cas l'Employeur fournira par écrit au salarié, sur demande, la ou les raisons de son refus.

Il est loisible à deux (2) salariés occupant un même titre d'emploi, travaillant dans un même groupe et bénéficiant du même nombre de jours de vacances, d'échanger entre eux leur congé annuel, avec le consentement de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable.

18.09 Le programme des congés annuels est affiché

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

23 MAR 22 13 01

dans les lieux habituels, au plus tard le 15 avril.

18.10 En congé annuel, le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail.

18.11 La rémunération du congé annuel est remise au salarié avec l'avant-dernière paie qui précède son départ en congé annuel.

Les retenues normalement faites sont effectuées sur le chèque de paie.

18.12 Lorsqu'un salarié quitte le service de l'Employeur, il a droit au bénéfice des jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ, dans les proportions déterminées au présent article.

18.13 Un salarié peut, en dehors de la période du congé annuel et après entente avec l'Employeur, obtenir un congé sans solde d'une durée n'excédant pas un (1) mois, à la condition qu'il en fasse la demande quatre (4) semaines à l'avance, qu'il invoque un motif sérieux excluant celui d'aller travailler pour un autre employeur, moyennant rémunération.

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

73
MAR 22 13 01

18.14 Congé spécial

1) Conditions d'obtention

Le salarié comptant au moins sept (7) ans de service obtient, après entente avec l'Employeur et une fois par période d'au moins sept (7) ans, un congé sans solde dont la durée totale ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines incluant le congé prévu au paragraphe précédent. Pour obtenir ce congé, le salarié doit en faire la demande par écrit à son employeur au moins soixante (60) jours à l'avance en y précisant la durée de ce congé.

2) Modalités

Les modalités suivantes s'appliquent au congé sans solde dont la durée excède quatre (4) semaines.

a) Ancienneté

Le salarié conserve l'ancienneté qu'il avait au moment de son départ.

b) Congé annuel

L'Employeur remet au salarié la rémunération correspondant aux jours de congé annuel accumulés jusqu'à la

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

33 MAR 22 13 01

date de son départ en congé.

c) Congés-maladie

Les congés-maladie accumulés au moment du début du congé sont portés au crédit du salarié et ne peuvent être monnayés.

d) Cependant, en cas de cessation d'emploi, les congés de maladie peuvent être monnayés au taux du salaire au début du congé, selon le quantum et les modalités prévues à la présente convention.

e) Régime de retraite

Le salarié durant son congé ne contribue pas au régime de retraite, mais il ne peut retirer ses contributions avant son départ définitif.

f) Assurance-groupe

Le salarié n'a plus droit au régime d'assurance-groupe durant son congé. A son retour, il est réadmis au plan. Cependant, le salarié peut maintenir sa participation aux régimes assurés en payant seul toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

23 MAR 22 13 01

et stipulations du contrat d'assurance en vigueur.

g) Exclusion

Sauf les dispositions du présent article, le salarié, durant son congé sans solde, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur dans l'établissement, tout comme s'il n'était pas à l'emploi de l'établissement, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement, et des dispositions prévues aux articles 10 et 11.

h) Modalités de retour

A l'expiration de son congé sans solde, le salarié peut reprendre son emploi chez l'Employeur, pourvu qu'il avise celui-ci par écrit au moins trente (30) jours à l'avance. Toutefois, si le poste que le salarié détenait au moment de son départ n'est plus disponible, le salarié doit se prévaloir des dispositions relatives au déplacement (bumping) et/ou mise à pied prévues aux paragraphes 14.01 à 14.05 de la présente convention.

ARTICLE 19 - CONGES SOCIAUX -

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

73
MAR 22 13 01

19.01 Le salarié bénéficie d'un congé sans perte de salaire dans les cas suivants:

a) A l'occasion du décès du conjoint, d'un enfant, cinq (5) jours ouvrables, à l'occasion du décès de son père, de sa mère, adoptifs ou non, quatre (4) jours ouvrables.

b) A l'occasion du décès du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la soeur, jusqu'à concurrence de trois (3) jours se terminant le jour des funérailles, si ces derniers sont des jours pendant lesquels le salarié aurait été présent au travail.

c) A l'occasion du décès d'un grand-parent, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, le jour des funérailles, si ce dernier est un jour pendant lequel le salarié aurait été présent au travail.

d) A l'occasion de la naissance d'un enfant, le jour de la naissance et, au choix du salarié, le jour du baptême ou de la sortie de l'épouse de l'Hôpital. Ces jours devront être des jours pendant lesquels le salarié aurait

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

73 MAR 22 13 01

été présent au travail.

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

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

g) A l'occasion d'un incendie rendant inutilisable sa résidence, le jour de l'incendie et le lendemain, si le salarié devait travailler.

h) Le jour du déménagement de la résidence principale du salarié. Un tel congé n'est accordé qu'une fois par année, sur préavis de quinze (15) jours et à condition que le déménagement ait lieu un jour de travail pour le salarié.

i) Lorsque les funérailles prévues aux para-

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

03 MAR 22 13 01

graphes a), b) et c) ont lieu à plus de deux cent cinquante (250) kilomètres de sa résidence, le salarié a droit à une (1) journée supplémentaire.

19.02 Témoin ou juré

Lorsqu'un salarié est appelé comme témoin en Cour de justice ou auprès d'une Commission d'enquête, dans une cause où lui-même ou un des membres de sa parenté n'est pas impliqué, il reçoit le salaire qu'il aurait normalement reçu pour chaque journée ou partie de journée pendant laquelle il aurait normalement travaillé. Il devra cependant remettre à l'Employeur les montants perçus de la Cour ou de la Commission d'enquête, à l'exclusion des montants alloués pour le transport et les repas.

La disposition contenue dans l'alinéa précédent ne s'applique pas si la journée ou partie de journée coïncide avec une journée de congé ou de vacances du salarié, sauf si tel salarié est ainsi appelé comme témoin auprès d'une Commission d'enquête instituée par l'Employeur, ou en Cour de justice pour l'Employeur seulement. Dans ce cas, l'Employeur devra remettre au salarié, à une journée de son choix, telle journée ou partie de journée.

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

23 MAR 22 13 01

19.03 Tout salarié appelé à comparaître en Cour, comme témoin de faits dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions, ou à agir comme juré, qu'il soit choisi ou non lors de la sélection des jurés, doit en aviser l'Employeur dans les vingt-quatre (24) heures suivant son ou ses appels, et il reçoit le salaire qu'il aurait normalement reçu pour chaque journée ou partie de journée pendant laquelle il aurait normalement travaillé, et devra remettre à l'Employeur les sommes perçues de la Cour, à l'exclusion des montants alloués pour le transport et les repas.

19.04 Congé de maternité

a) En cas de maternité, la salariée obtient sur demande un congé sans solde d'une durée maximale de vingt (20) semaines de calendrier, qui lui permet de quitter temporairement son poste et lui donne droit, après la naissance de son enfant, de reprendre le poste qu'elle détenait.

La salariée doit faire parvenir sa demande par écrit au Directeur administratif au moins quinze (15) jours ouvrables avant le début de son congé.

La salariée, au moins trente (30) jours avant

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

23 MAR 22 13 01

l'expiration du congé prévu au premier paragraphe, doit informer le Directeur administratif par écrit de son intention de prolonger son congé sans traitement pour une période additionnelle maximale de seize (16) semaines.

La salariée, pour des raisons reliées à la maternité et après entente avec le Directeur administratif, peut demander une prolongation de son congé sans solde jusqu'à un maximum d'un (1) an, incluant les trente-six (36) semaines prévues précédemment.

b) Le congé est accordé aux conditions suivantes:

1. La salariée peut quitter son poste entre la douzième (12e) et la septième (7e) semaine avant la date prévue de son accouchement; cependant, sur recommandation de son médecin, confirmée par un certificat médical, la salariée peut quitter son poste en tout temps.

2. Sous réserve des dispositions prévues à l'article 19.04 a), pour maintenir son emploi, la salariée doit revenir au travail entre la huitième (8e) et la trei-

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

73 MAR 22 13 01

zième (13e) semaine suivant la semaine de l'accouchement, mais sans jamais dépasser vingt (20) semaines, à moins de complications nécessitant un repos prolongé. Dans un tel cas, la salariée est tenue de soumettre un certificat médical en conséquence.

3. L'Employeur se réserve le droit de faire examiner la salariée par le médecin désigné par lui. Les honoraires de ce médecin sont à la charge de l'Employeur.

4. Pendant son congé maternité, la salariée demeure à l'emploi de l'Employeur.

5. Un congé férié qui coïncide avec un congé maternité n'est pas payé.

6. La salariée en congé de maternité voit sa protection d'assurance-vie et maladie maintenue pendant la période de congé prévue à l'article 19.04 a), premier paragraphe, et l'Employeur assume alors la totalité du coût.

7. Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une extension de son congé de ma-

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

73 MAR 22 13 01

ternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

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

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

c) 1. La salariée qui a accumulé cinquante-deux (52) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage, est déclarée éligible à de telles prestations, a droit de recevoir, durant son congé de maternité, sous réserve du paragraphe 5:

i) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité versée par l'Employeur, égale à 95% de son traitement de base;

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

23 MAR 22 13 01

ii) pour chacune des quinze (15) semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire versée par l'Employeur, égale à la différence entre 95% de son salaire hebdomadaire de base et la prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit ou pourrait recevoir;

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

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

3. On entend par salaire de base, le salaire régulier de la salariée, sans aucune rémunération additionnelle, même pour le temps supplémentaire.

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

73 MAR 22 13 01

4. L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'Employeur dans les deux (2) semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée à toutes les semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée éligible à l'assurance-chômage, que quinze (15) jours après l'obtention par l'Employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-chômage.

5. L'allocation de congé-maternité versée par les Centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon le paragraphe 1 i).

6. La salariée en congé sans solde, prévu à l'article 19.04 a) 3e et 4e alinéas, qui désire maintenir sa protection d'assurance-vie et maladie, peut le faire en assumant la totalité des coûts.

7. Les dispositions contenues au présent article ne pourront entrer en vigueur que sur acceptation finale par la Commission d'Emploi et d'Immigration Canada (CEIC).

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

33 MAR 22 13 01

19.05 La salariée peut bénéficier d'un congé spécial sans solde en cas de maladie ou d'accident à un membre de sa famille immédiate, s'il y a urgence de sa présence auprès de la personne malade ou accidentée. Ce privilège ne doit s'appliquer que provisoirement et dans des cas d'urgente nécessité. L'Employeur se réserve le droit de contrôler les faits.

ARTICLE 20 - REGIMES D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE -

20.01 Les salariés assujettis à la convention bénéficient, en cas de décès, maladie ou accident, du régime de protection décrit ci-après, qu'ils aient ou non terminé leur période de probation, selon les conditions d'admissibilité contenues au régime d'assurance.

20.02 Par invalidité, on entend un état d'incapacité couvert par le régime d'assurance collective convenu entre les parties.

20.03 Subordonnement aux dispositions des présentes, un salarié a droit, pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail, jusqu'à concurrence du moindre

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

73 MAR 22 13 01

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

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

20.04 Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence le cas échéant, le salarié invalide continue de participer au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) et de bénéficier de régimes d'assurance. Toutefois, il doit verser les cotisations

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

10 11 26 01 13 01

requis, sous réserve de tout droit à l'exonération de ses cotisations au régime de retraite (RREGOP). Sous réserve des dispositions de la convention collective, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant au prestataire le statut de salarié ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de maladie.

20.05 a) Les prestations sont réduites du montant initial de toutes les prestations d'invalidité de base payables en vertu de la Loi de la Régie d'Assurance-Automobile du Québec, du Régime de Rentes du Québec, de la Loi des Accidents du Travail et du Régime de Retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

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

Si le salarié a des congés-maladie en réserve, l'Employeur verse au salarié la différence entre son salaire net, tel que défini ci-après, et la prestation de congés-ma-

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

23 MAR 22 13 01

maladie est réduite proportionnellement au montant ainsi payé.

Aux fins de l'application de la présente clause, le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial et des cotisations au RRQ, au Régime d'Assurance-Chômage et au Régime de Retraite.

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

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

20.08 Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non et qu'un contrat d'assurance soit souscrit ou non, aux fins de garantir le risque, l'Employeur ou bien l'assureur ou l'organisme gouvernemental choisi par la partie patronale, comme représentant de l'Employeur à cette fin, peut véri-

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

73 MAR 22 13 01

fier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

20.09 De façon à permettre cette vérification, le salarié doit aviser son Employeur sans délai, lorsqu'il ne peut se présenter au travail en raison de maladie et soumettre promptement les pièces justificatives requises visées au paragraphe 20.07; l'Employeur ou son représentant peut exiger une déclaration du salarié ou de son médecin traitant, sauf dans le cas où, en raison des circonstances, aucun médecin n'a été consulté; il peut également faire examiner le salarié relativement à toute absence, le coût de l'examen n'étant pas à la charge du salarié.

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

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

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

73
MAR 22 13 01

dès que possible.

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

a) combler le délai de carence de cinq (5) jours ouvrables, lorsque le salarié a épuisé, au cours d'une année, ses 9.6 jours de congés-maladie prévus à la clause 20.13.

b) aux fins de pré-retraite;

* c) utilisation pour rachat d'années de service non cotisées au RREGOP (section IX de la Loi), sous réserve d'un amendement à la Loi du RREGOP;

d) combler la différence entre le salaire net du salarié et la prestation d'assurance-salaire payée selon le régime d'assurance. Durant cette période, la réserve de congés-maladie est réduite proportionnellement au montant ainsi payé.

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

23 MAR 22 13 01

Aux fins de l'application de la présente clause, le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial, des cotisations au R.R.Q., aux Régimes d'Assurance-Chômage et du Régime de Retraite;

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

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

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

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

23
MIR 22 13 01

20.13 A la fin de chaque mois de service rémunéré, on crédite au salarié 0,80 jour ouvrable de congé-maladie. Si le crédit en vertu de la dernière convention collective était autre qu'un (1) jour par mois, le crédit est calculé au taux prévu à cette convention en le réduisant de 0,20 jour par mois. Aux fins du présent paragraphe, toute absence autorisée de plus de trente (30) jours interrompt l'accumulation des congés-maladie; toute absence autorisée de trente (30) jours ou moins n'interrompt pas cette accumulation.

20.14 Le salarié qui n'a pas utilisé au complet les jours de congés-maladie auxquels il a droit, selon la clause 20.13, reçoit, le 15 décembre de chaque année, le paiement des jours ainsi accumulés et non utilisés au 30 novembre de chaque année.

20.15 Le salarié à temps partiel, au lieu d'accumuler des jours de congés-maladie, comme prévu au paragraphe 20.13, reçoit à chaque paye 4% de son salaire.

20.16 Dans le cas d'une incapacité totale donnant droit à des indemnités versées en vertu de la Loi des accident du

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

23 MAR 22 13 01

travail, les dispositions suivantes s'appliquent:

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

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

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

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

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

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

03 MAR 22 13 01

20.17 Le régime d'assurance collective en vigueur pour la durée de la convention collective est celui convenu entre les parties pour remplacer le régime ayant cours sous l'empire de la convention collective précédente. L'Employeur contribue au cout de la prime à raison de 60% et l'employé à raison de 40%.

ARTICLE 21 - REGIME DE RETRAITE -

21.01 Les salariés sont régis par le Régime de Retraite des employés du Gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

ARTICLE 22 - UNIFORMES -

22.01 Dans l'éventualité où l'Employeur exigerait le port de l'uniforme, la liste des uniformes requis pour les différents titres d'emploi est remise au Syndicat.

22.02 Un tel uniforme, quant au type et à la coupe, fera l'objet de consultations auprès du Syndicat. L'uniforme choisi par l'Employeur est fourni gratuitement aux salariés. Cependant, le salarié en assume les frais d'entretien.

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

73
MAR 22 13 01

ARTICLE 23 - VESTIAIRE -

23.01 L'Employeur fournit aux salariées des casiers pour le dépôt de leurs vêtements.

ARTICLE 24 - PAIEMENT DES SALAIRES -

24.01 Sur le talon de chèque de paie, l'Employeur inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paie, les heures travaillées, le temps supplémentaire, les primes, le titre d'emploi, les déductions effectuées et le montant net de la paie.

24.02 L'Employeur remet au salarié, le jour de son départ, un état signé des montants dus en salaires et en bénéfices marginaux, à la condition que le salarié l'avise de son départ au moins une (1) semaine à l'avance.

L'Employeur remet ou expédie au salarié, à la période de paie suivant son départ, le chèque de paie du salarié, y incluant ses bénéfices marginaux.

24.03 L'Employeur remet au salarié, le jour même de son départ, une attestation écrite de l'expérience acquise par le

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

23 MAR 22 13 01

salarié dans l'établissement.

24.04 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et TP-4, le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.

24.05 Sur demande du salarié, au bureau du personnel, l'Employeur lui communique le nombre de congés-maladie accumulés dans sa caisse. De même, l'Employeur avise le salarié le 1er janvier et le 1er juillet de chaque année de l'état de sa caisse de congés-maladie.

24.06 La paie est distribuée par chèque, selon le régime déjà établi. Cependant, si l'Employeur introduit l'information du système de paye, les parties pourront convenir d'une modalité différente.

24.07 Erreurs
Advenant une erreur sur la paie de dix dollars (10\$) et plus, imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les quatre (4) jours de calendrier de la distribution des chèques en remettant au salarié l'argent dû.

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

23 MAR 22 13 01

Aucune retenue ne peut être faite sur la paie du salarié pour le bris ou perte d'un article quelconque, à moins qu'il n'y ait eu négligence prouvée de la part de celui-ci.

24.08 Advenant une erreur sur la paie, impliquant une somme versée en trop à un salarié par son Employeur, il est convenu que la récupération de telle somme par l'Employeur sera effectuée selon les critères et mécanismes suivants:

1. L'Employeur établit d'abord le montant sur lequel il ne peut récupérer:

- a) 40\$ par semaine dans le cas d'un célibataire.
- b) 60\$ par semaine, plus 10\$ par semaine pour chaque personne à charge, à compter de la troisième, dans le cas d'une personne mariée.

2. L'Employeur établit ensuite la portion du salaire sur lequel il peut récupérer en soustrayant du salaire du salarié le montant prévu à l'alinéa précédent.

L'Employeur retient alors la somme versée en trop, sur chaque paie, à raison de 30% du montant sur lequel il

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

73 MAR 22 13 01

peut récupérer, et ce, jusqu'à l'extinction de la dette du salarié.

Il est entendu que l'Employeur ne peut récupérer que les sommes versées en trop au cours des six (6) mois précédant la signification de l'erreur.

24.09 Salarié qui occupe plus d'un poste

Le salarié qui, durant une semaine, travaille à différents postes, reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré, pourvu qu'il l'ait occupé durant la moitié de la semaine normale de travail.

Le présent paragraphe ne s'applique pas aux salariés de la liste de rappel.

24.10 Le salarié qui, durant une semaine, travaille à différents postes mais qui ne bénéficie pas des avantages du paragraphe 24.09, reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré pour les heures travaillées à ce poste, en autant qu'il l'occupe l'équivalent d'une (1) journée régulière de travail. L'équivalent d'une journée régulière de travail doit comprendre une période minimum de deux (2) heures continues.

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

23 MAR 22 13 01

24.11 Salarié à temps partiel

Le salarié à temps partiel bénéficie des dispositions de la présente convention.

24.12 Ses gains sont calculés au prorata des heures travaillées.

24.13 Les bénéfices marginaux du salarié à temps partiel se calculent et se paient de la façon suivante:

1) Congés fériés payés: 5.3% du salaire versé sur chaque paie.

2) Congé annuel: 2% du salaire pour chaque semaine de congé annuel auquel le salarié a droit, versé en même temps que l'avant-dernière paie précédant le départ en congé annuel.

ARTICLE 25 - CONTRAT D'ENTREPRISE (Contrat à forfait) -

25.01 L'octroi d'un sous-contrat ne doit pas avoir pour effet de provoquer ou maintenir la mise à pied d'un des sa-

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

23 MAR 22 13 01

lariés à temps complet à l'emploi de l'Employeur à la date de la signature de la convention collective.

ARTICLE 26 - PRIME D'HEURES BRISEES -

26.01 Le salarié tenu d'interrompre son travail durant une période excédant le temps prévu au paragraphe 15.02 pour prendre son repas ou plus d'une fois par jour, excepté pour les périodes de repos prévues au paragraphe 15.03, reçoit une prime d'heures brisées de:

a) 0,55\$ l'heure, si le temps compris entre le début et la fin de la journée de travail excède dix (10) heures, sans atteindre onze (11) heures;

b) 0,65\$ l'heure, si le temps compris entre le début et la fin de la journée de travail est de onze (11) heures ou plus, sans excéder douze (12) heures; au 1er janvier 1985, le montant de la prime devient 0,75\$.

ARTICLE 27 - PRIME DE SOIR -

27.01 Le salarié dont l'horaire de travail débu-

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

73 MAR 22 13 01

te après 15h30 reçoit une prime horaire de 0,50\$. Le salarié dont l'horaire de travail débute avant 15h30 reçoit la même prime pour toute heure régulière travaillée après 15h30, si la majorité des heures de son horaire se situent après 15h30.

ARTICLE 28 - PERMIS DE CHAUFFEUR -

28.01 L'Employeur défraye le coût du permis de chauffeur d'autobus aux employés chauffeurs. Cependant, l'Employeur ne débourse pas les contributions au régime de l'assurance-automobile ou toute autre forme de contribution éventuelle. Un chauffeur ne peut cependant conduire un véhicule de l'Employeur avant d'avoir exhibé son permis de chauffeur au représentant autorisé de la direction.

28.02 Lorsque le permis de chauffeur d'autobus d'un employé est suspendu à la suite d'une infraction, celui-ci peut reprendre le travail avec tous ses droits et privilèges, à condition d'avoir exhibé son permis de chauffeur en bonne et due forme au représentant autorisé de la direction.

ARTICLE 29 - ASSURANCE-RESPONSABILITE -

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

73 MAR 22 13 01

29.01 Sauf en cas de faute lourde, l'Employeur s'engage à protéger par une police d'assurance-responsabilité le salarié dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions.

S'il ne prend pas une police d'assurance-responsabilité, l'Employeur assume alors, sauf en cas de faute lourde, le fait et cause du salarié et convient de n'exercer contre ce dernier aucune réclamation à cet égard.

29.02 Sur demande, l'Employeur remet au Syndicat une copie de la section du contrat d'assurance-responsabilité relatif à la responsabilité civile des salariés, à titre de préposés à l'établissement.

ARTICLE 30 - SECURITE ET SANTE -

30.01 L'Employeur convient de rencontrer les représentants du Syndicat sur toutes questions relatives à la sécurité santé.

30.02 L'Employeur peut soumettre annuellement ses salariés à un examen médical. Le chauffeur doit s'y soumettre au

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

23 MAR 22 13 01

moins une (1) fois par deux (2) ans.

ARTICLE 31 - PERTE OU DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS -

31.01 Lorsque le salarié dans l'exercice de ses fonctions est victime d'un accident attribuable à un usager, l'Employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation de tout article personnel détérioré ou détruit. Toutefois, le salarié doit porter sa réclamation à l'attention de l'Employeur au plus tard dans les sept (7) jours qui suivent l'incident.

ARTICLE 32 - COMITE DE NEGOCIATION DES EMPLOIS NON PREVUS -

32.01 Si, au cours de la durée de la présente convention collective, un emploi non prévu dans la présente nomenclature des emplois est créé, les parties se rencontreront pour en négocier le titre, le libellé et le salaire.

32.02 Ce comité est composé de deux (2) représentants syndicaux et de deux (2) représentants patronaux.

32.03 S'il n'y a pas eu d'entente dans les vingt (20) jours de la première réunion au cours de laquelle la demande de

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

33
MIR 22 13 01

création d'un emploi a été négociée, l'une ou l'autre des parties peut demander que la demande soit entendue en arbitrage. L'Employeur peut alors procéder à créer ledit emploi, aux conditions qu'il propose, sous réserve de l'arbitrage à venir.

La demande d'arbitrage doit être envoyée par écrit à l'autre partie en précisant les points sur lesquels il y a mésentente ou défaut d'entente.

32.04 Le mandat de l'arbitre est limité à établir, s'il y a lieu, le titre, le libellé et l'échelle de salaires de l'emploi.

32.05 Le réajustement des gains du salarié reclassifié en vertu des dispositions prévues aux paragraphes 32.01 à 32.04 est rétroactif à la date à laquelle le salarié a commencé à exercer les fonctions qui lui ont valu la reclassification dans un nouvel emploi.

ARTICLE 33 - DUREE ET RETROACTIVITE -

33.01 La présente convention collective entre en vigueur le 1er janvier 1984 et le demeure jusqu'au 31 décembre

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

73
MAR 22 13 01

- ANNEXE I -

SALAIRES, TITRES D'EMPLOI ET HEURES HEBDOMADAIRES

TELEPHONISTE

35 heures

Personne qui utilise un standard ou poste central pour brancher les postes intérieurs entre eux ou sur le réseau urbain; elle accepte les messages, enregistre les appels interurbains et les frais, s'il y a lieu.

Elle s'occupe aussi de prendre les demandes de transport des usagers, de compiler des données et de les enregistrer.

	<u>01-01-84</u>	<u>01-01-85</u>	<u>01-01-86</u>
01-	8,95\$	9,49\$	10,06\$
02-	9,24	9,79	10,38
03-	9,58	10,15	10,76
04-	9,89	10,48	11,11

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

733 MAR 22 13 01

SECRETAIRE

35 heures

Personne qui note en sténographie, en sténotypie, ou par toute autre technique assimilable, et transcrit ses notes à la machine à écrire. Elle dactylographie à partir d'enregistrements sur rubans magnétiques, de brouillons ou de textes.

Elle peut dépouiller le courrier, rédiger la correspondance de routine, tenir à jour le classement des dossiers et assister un ou des cadres, des professionnels ou une équipe de travail dans leurs fonctions administratives.

Elle doit posséder une bonne connaissance des méthodes et de la routine de bureau utilisées dans l'exercice de ses attributions.

	<u>01-01-84</u>	<u>01-01-85</u>	<u>01-01-86</u>
01 -	8,90\$	9,43\$	10,00
02 -	9,16	9,71	10,29
03 -	9,43	10,00	10,60
04 -	9,75	10,34	10,96
05 -	10,05	10,65	11,29
06 -	10,32	10,94	11,60
07 -	10,63	11,27	11,95
08 -	10,96	11,62	12,32

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

73 MAR 22 13 01

CONDUCTEUR DE VEHICULES

38 3/4 heures

Personne qui conduit un véhicule-automobile et qui possède à cet effet le permis requis par la loi.

01-01-84

01-01-85

01-01-86

11,23\$

11,90\$

12,61\$

HOMME D'ENTRETIEN

38 3/4 heures

Personne qui s'occupe de maintenance pour les véhicules et les bâtisses.

01-01-84

01-01-85

01-01-86

11,23\$

11,90\$

12,61\$

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

73 MAR 22 13 01

- A N N E X E II -

REGIME SPECIAL DE CONGE ANNUEL GARANTI
PAR LA CLAUSE 18.01 DE LA CONVENTION COLLECTIVE

1.- Le salarié ayant moins d'un (1) an de service au 30 avril a droit à un jour et deux-tiers (1 2/3) de congé payé pour chaque mois de service.

Le salarié ayant droit à moins de dix (10) jours de congés payés peut compléter jusqu'à concurrence de deux (2) semaines (quatorze (14) jours de calendrier) à ses frais.

Le salarié ayant un (1) an et plus de service au 30 avril a droit à quatre (4) semaines de congé annuel payées.

Le salarié ayant vingt-cinq (25) ans et plus de service au 30 avril a droit à cinq (5) semaines de congé annuel payées.

2.- Les seules personnes suivantes bénéficient de ce régime spécial:

<u>NOM</u>	<u>DATE D'ENTREE</u>
CARRIER, Raymonde B.	1982-03-22
CAUCHON, Line	1982-03-22
GIGUERE, Réjane L.	1983-09-16
LEVESQUE, Martine	1983-05-30
SIMONEAU, Cécile	1982-03-15
DELINELLE, Michel	1982-04-26
DEMERS, Jacques	1982-06-26
DESJARDINS, Marc	1982-04-23
DORION, Roger	1982-03-15
GAGNON, André	1982-04-03
LEFEBVRE, André-Jean	1982-04-26
O'BRIEN, Michaël	1983-01-31
PRATTE, Claude	1982-04-05
TREMBLAY, Robert	1982-12-07
VILLENEUVE, Serge	1982-03-22
MARCOUX, Léon	1982-04-05

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

73 MAR 22 13 01

- ANNEXE III -

Un montant forfaitaire correspondant à 6% des gains des salariés à l'emploi de l'Employeur entre le 1er janvier 1983 et le 31 décembre 1983 sera payé à tout tel salarié, s'il est encore à l'emploi de l'Employeur le jour de la signature de la convention. Ce paiement est fait en même temps que le paiement de la rétroactivité.

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

03 MAR 22 13 01



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

DÉPÔT

9032-d

Dépôt N°: 84 11 335

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 22188-04
Date	Signature: 81-06-29	Reception: 81-08-11	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés du Transport Public adapté du Québec 4765, 1 ^{ère} Avenue, sous-sol Charlesbourg, Qc G1H 2T3	<input type="checkbox"/> Déposant Transport Adapté du Québec Métro Inc. 1500, rue Provinciale Duberger, Qc G1N 4A4
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: 03-03 Activité: 8289-10 Affiliation: 10

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Voir au verso pour les codes

Remarques

OBJET: Entente pour remplacer l'article 1 du protocole signé le 26 novembre 1980 et en observance de l'article 39.07.

NOTE: Ce même document a été déposé le 6 juillet 1981. H

Depuis le 20 avril 1983, le nom de l'association est: **Syndicat des Travailleurs de Transport Adapté du Québec.**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Yvon Doucet</i>	84-11-19

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

RECHERCHE

YVON DOUCET,
conseiller syndical
pour/ Syndicat des employés du transport public
Adapté de Québec (CSN).

- employeur;
- syndicat;
- FESP.

incl.

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.



FÉDÉRATION DES EMPLOYÉS DE SERVICES PUBLICS INC. (CSN)

155 est, boul. Charest G1K 3G6

Téléphone: 524-5171 ou 524-0322
647-5770

Québec, le 29 juin 1981.

Commissaire général du travail,
Service du droit d'association,
Ministère du Travail et de la
Main-d'Oeuvre,
425, St-Amable,
Québec.
G1R 4Z1

H. Larsson
82-01-12
Q 22188-02

31 JUIN 11 11 41

OBJET: Dépôt de la lettre d'entente de travail
intervenue entre:
TRANSPORT ADAPTE DU QUEBEC-METRO INC.
et
SYNDICAT DES EMPLOYES DU TRANSPORT PUBLIC
ADAPTE DE QUEBEC (CSN)

Monsieur,

Pour dépôt selon la loi, nous vous transmettons sous ce pli cinq (5) copies certifiées de la lettre d'entente de travail intervenue entre les parties ci-haut mentionnées.

Ladite lettre d'entente de travail est valable pour la durée de la convention, soit jusqu'au 31 décembre 1982.

Nous espérons le tout à votre entière satisfaction et vous prions de nous croire.

Votre tout dévoué,

Yvon Doucet
YVON DOUCET,
conseiller syndical

pour/ Syndicat des employés du transport public
Adapté de Québec (CSN).

- employeur;
- syndicat;
- FESP.

incl.

ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

23 MAR 22 13 01

'31 AOU 11 11 41

LETRE D'ENTENTE INTERVENUE

entre:

SYNDICAT DES EMPLOYES DU TRANSPORT PUBLIC ADAPTE DE QUEBEC (CSN)

"d'une part"

et:

TRANSPORT ADAPTE DU QUEBEC-METRO INC.

"d'autre part"

En remplacement de l'article 1 du protocole d'entente intervenu entre les parties le 26e jour de novembre 1980 et en observance de l'article 39.07, les parties conviennent ce qui suit:

Les conducteurs de véhicule ont droit, à l'intérieur de leur horaire de travail, à une période d'une heure et 35 minutes payée par jour pour un repas, selon les modalités qui suivent:

L'horaire du conducteur de véhicule peut être construite de la façon suivante: Un conducteur peut avoir un aller de cédulé au moment précis du début de sa période de repas ou trente (30) minutes après la fin de sa période de repas. De même, un conducteur peut avoir un retour au moment précis de la fin de sa période de repas ou trente (30) minutes avant la début de sa période de repas.

Pour les fins de la présente entente, les mots qui suivent ont leur sens qui leur est ici apporté:

Aller: L'heure à laquelle un usager doit être à un endroit précis;

Retour: L'heure à laquelle un conducteur doit prendre un usager à un endroit précis.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé ce ^{29^e}..... ième jour du mois de juin 1981.

TRANSPORT ADAPTE DU QUEBEC-METRO INC.

SYNDICAT DES EMPLOYES DU TRANSPORT PUBLIC ADAPTE DU QUEBEC (CSN)

Handwritten initials

J.F.

Gaston Aubry, dir.

Jacques Faland

Jacques Veillette, PRES.

Louis Fortin, J.P.R.F.

Handwritten initials

ou obligations... font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

10 01 22 13 01

'01 JUL -6 10 37

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE

PAR MESSENGER

entre:

SYNDICAT DES EMPLOYES DU TRANSPORT PUBLIC ADAPTE DE QUEBEC (CSN)

"d'une part"

et:

TRANSPORT ADAPTE DU QUEBEC-METRO INC.

"d'autre part"

En remplacement de l'article 1 du protocole d'entente intervenu entre les parties le 26e jour de novembre 1980 et en observance de l'article 39.07, les parties conviennent ce qui suit:

Les conducteurs de véhicule ont droit, à l'intérieur de leur horaire de travail, à une période d'une heure et 35 minutes payée par jour pour un repas, selon les modalités qui suivent:

L'horaire du conducteur de véhicule peut être construite de la façon suivante: Un conducteur peut avoir un aller de cédulé au moment précis du début de sa période de repas ou trente (30) minutes après la fin de sa période de repas. De même, un conducteur peut avoir un retour au moment précis de la fin de sa période de repas ou trente (30) minutes avant la début de sa période de repas.

Pour les fins de la présente entente, les mots qui suivent ont leur sens qui leur est ici apporté:

Aller: L'heure à laquelle un usager doit être à un endroit précis;

Retour: L'heure à laquelle un conducteur doit prendre un usager à un endroit précis.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé ce ^{29^e}..... ième jour du mois de juin 1981.

TRANSPORT ADAPTE DU QUEBEC-METRO INC.

SYNDICAT DES EMPLOYES DU TRANSPORT PUBLIC ADAPTE DU QUEBEC (CSN)

Gaston Aubry, dir. _____ *Jacques Veillette* PRE. _____

J. J. Jacques Faland _____ *Louis Fortin* J.P. _____

ou obligations concernant ce...
font, par les présentes, l'objet d'une renonciation
complète et définitive.

03 JUN 22 13 01



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

DÉPÔT

Dépôt N°: **84 11 336**

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 22188-04
Date	Signature 83-03-18	Reception 83-03-22	Durée Du _____ Au _____
			Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés du Transport Public adapté de Québec 85 4765, 1^{ère} Avenue, sous-sol Charlesbourg, Qc G1H 2T3	<input type="checkbox"/> Déposant Transport Adapté du Québec Métro Inc. 1500, rue Provinciale Duburger, Q- - IN 4A4
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Gagné, Letarte, Royer, Gauthier, Lacasse & Boily C.P. 410, 2, ave Chauveau Q6B6C, Qc G1R 4R3 Att: Me Gilles Plante	Région 03-03 Activité 8289-10 Affiliation 10

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

Remarques

OBJET: Protocole d'entente intervenu entre Centre François Chartron et le Syndicat, signé à Québec, le 26 novembre 1980, concernant les arrangements locaux est annulé, sauf à l'article 6.

NOTE: Depuis le 20 avril 1983, le nom de l'association est Syndicat des travailleurs de transport adapté de Québec.

Pour le commissaire général du travail

Signature: *[Signature]* Date: **84-11-19**

425 St. Amable, Québec G1R 4Z1 - 643-4870 255, est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 - 873-4057

le 26^e jour du mois de ~~NOVEMBRE~~ novembre 1980, et concernant les arrangements locaux, est annulé à toutes fins que de droit sauf quant à l'article 6.

2.- L'annulation dudit Protocole est rétroactive à la date de sa mise en vigueur et elle annule tout droit qui pouvait être acquis;

3.- Tous les griefs, actions, recours, droits ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

9)

E N T E N T E I N T E R V E N U E

ENTRE:

TRANSPORT ADAPTÉ DU QUÉBEC
MÉTRO INC.
1500 rue Provinciale,
Québec

ci-après désignée

L'EMPLOYEUR

ET

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DU TRANSPORT PUBLIC ADAPTÉ DE QUÉBEC (CSN)
155 est Boulevard Charest,
Québec

ci-après désigné

LE SYNDICAT

1.- Le Protocole d'entente intervenu entre Centre François Charon et le Syndicat, signé à Québec, le 26e jour du mois de novembre 1980, et concernant les arrangements locaux, est annulé à toutes fins que de droit sauf quant à l'article 6.

2.- L'annulation dudit Protocole est rétroactive à la date de sa mise en vigueur et elle annule tout droit qui pouvait être acquis;

3.- Tous les griefs, actions, recours, droits ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

23 MAR 22 13 01

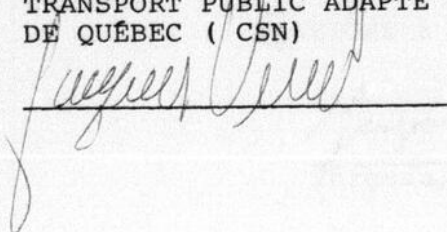
4.- La présente entente constitue une transaction au sens du Code Civil mettant fin à tout litige éventuel ou actuel, né ou à naître concernant ou découlant dudit Protocole. Elle est déposée au bureau du Commissaire Général du Travail.

5.- La considération convenue entre l'Employeur et le Syndicat est versée à Mes Yergeau, Labbé et Associés en fiducie, dont quittance est par les présente donnée.

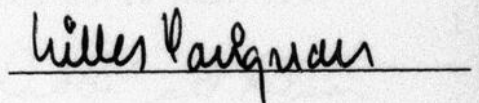
6.- Par la présente entente, l'Employeur, le Syndicat et les intervenants se donnent bonne et valable quittance mutuelle et complète, pour valoir entre eux et leurs représentants respectifs ainsi que pour les personnes qu'ils représentent.

SIGNÉ à Québec ce 18 mars 1983

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DU
TRANSPORT PUBLIC ADAPTÉ
DE QUÉBEC (CSN)



TRANSPORT ADAPTÉ DU QUÉBEC
MÉTRO INC.



- INTERVENTION -

Nous, soussignés, Yergeau, Labbé et Associés, déclaront par les présentes donner notre adhésion et notre consentement à la présente entente conclue entre Transport Adapté du Québec Métro Inc. et Syndicat des Employés du Transport Public Adapté de Québec (CSN) concernant l'annulation du Protocole ainsi qu'à la renonciation à tous les droits acquis, griefs, recours, pour et au nom des salariés ci-après, en qualité de leurs procureurs.

SIGNE à Québec, le 18 mars 1983.

Richard COTE
Jean-Claude FRANCOEUR
Louis FONTAINE
Réjean BOURBOING
Mario POITRAS
Jacques VERRET
Louis-France MORIN
Raymond KVIST
Gaétane HIGGINS
Léon MARCOUX

Daniel MOREAU
Jacques GAGNON
Michel MONCION
Alain BOUCHER
Jean VERRET
Jean-Guy BERUBE
Gaétan LEMAY
Guillermo BARRIA
Dominique LAJOIE

SIGNE a Québec, ce 18 mars 1983

Yergeau Labbé et Assoc.

Yergeau, Labbé et Associés

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 22138-04
Date	Signature Mars 1983	Reception 83-08-17	Durée
			Du
			Au
			Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs de Transport Adapté du Québec 4765, 1 ^{ère} Avenue, sous-sol Charlesbourg, Qc G1H 2T3	<input type="checkbox"/> Déposant Transport Adapté du Québec Métro Inc. 1500, rue Provinciale Duberger, Qc G1N 4A4
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Gagné, Letarte, Royer, Gauthier, Lacasse & Boily C.P. 410, 2 ave Chauveau Québec, Qc G1R 4R3 Att: Me Gilles Plante	Région <u>03-03</u> Activité <u>8289-10</u> Affiliation <u>10</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

2. Voir au verso pour les codes

Remarques

Protocole d'entente entre l'employeur, le Syndicat et les intervenants.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Therese Dances</i>	84-11-19

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

RECHERCHE

- 1.- L'Association a déposé une requête en accréditation en octobre 1982;
- 2.- L'Association a pris connaissance d'une entente intervenue entre l'Employeur et le Syndicat des Employés du Transport Public Adapté de Québec (CSN) concernant l'annulation d'un Protocole, dont une copie est annexée aux présentes;
- 3.- L'Association a pris connaissance d'une quittance générale concernant des griefs et des requêtes

Marci 26 JUIL 1983

E N T E N T E I N T E R V E N U E

'83 AOU 17 13:29

ENTRE:

TRANSPORT ADAPTÉ DU QUÉBEC
MÉTRO INC.
1500 rue Provinciale,
Québec

ci-après désignée

L'EMPLOYEUR

ET

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
TRANSPORT ADAPTÉ DU QUÉBEC,
4765, le Avenue,
Charlesbourg

ci-après désigné

L'ASSOCIATION REQUÉRANTE

ATTENDU QUE:

- 1.- L'Association a déposé une requête en
accréditation en octobre 1982;
- 2.- L'Association a pris connaissance d'une
entente intervenue entre l'Employeur et le Syndicat des
Employés du Transport Public Adapté de Québec (CSN)
concernant l'annulation d'un Protocole, dont une copie
est annexée aux présentes;
- 3.- L'Association a pris connaissance d'une
quittance générale concernant des griefs et des requêtes

Mardi 26 JUIL 1983

selon l'article 45 C.T., dont une copie est annexée aux présentes;

À CES CAUSES, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIVIT:

1.- Le Protocole d'entente intervenu entre Centre François Charon et le Syndicat, signé à Québec, le 26e jour du mois de novembre 1980, et concernant les arrangements locaux, est annulé à toutes fins que de droit sauf quant à l'article 6.

2.- L'annulation dudit Protocole est rétroactive à la date de sa mise en vigueur et elle annule tout droit qui pouvait être acquis;

3.- Tous les griefs, actions, recours, droits ou obligations concernant ou découlant dudit Protocole font, par les présentes, l'objet d'une renonciation complète et définitive.

4.- La présente entente constitue une transaction au sens du Code Civil mettant fin à tout litige éventuel ou actuel, né ou à naître concernant ou découlant dudit Protocole. Elle est déposée au bureau du Commissaire Général du Travail.

5.- Tous les griefs déposés ou portés à l'arbitrage en date de la signature des présentes sont abandonnés à toutes fins que de droit;

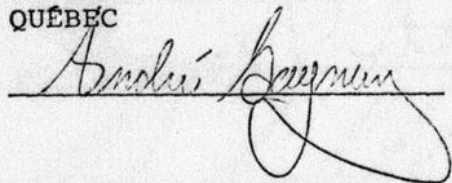
6.- Il ne subsiste aucun grief en cours à la date de la signature de la présente entente;

7.- La considération convenue est versée à Mes Trudel, Nadeau, Lesage et Associés en fiducie, dont quittance est par les présentes donnée.

8.- Par la présente entente, l'Employeur, le Syndicat et les intervenants se donnent bonne et valable quittance mutuelle et complète, pour valoir entre eux et leurs représentants respectifs ainsi que pour les personnes qu'ils représentent.

SIGNÉ à Québec ce mars 1983.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DE TRANSPORT ADAPTÉ DU
QUÉBEC



TRANSPORT ADAPTÉ DU QUÉBEC
MÉTRO INC.



- INTERVENTION -

Je, soussigné, déclare par les présentes donner mon adhésion et mon consentement à la présente entente conclue entre Transport Adapté de Québec Métro Inc. et le Syndicat des Travailleurs de Transport Adapté du Québec.

SIGNÉ à Québec, le mars 1983.

Raymonde B. Carrier
RAYMONDE B. CARRIER

Line Cauchon
LINE CAUCHON

Cécile Simoneau
CÉCILE SIMONEAU

Roger Dorion
ROGER DORION

Guy Fournier
GUY FOURNIER

André Gagnon
ANDRÉ GAGNON

Claude Pratte
CLAUDE PRATTE

Serge Villeneuve
SERGE VILLENEUVE

André-Jean Lefebvre
ANDRÉ-JEAN LEFEBVRE

Marc Desjardins
MARC DESJARDINS

Michel Delinelle
MICHEL DELINELLE

Jacques Demers
JACQUES DEMERS

Robert Tremblay
ROBERT TREMBLAY

Michael O'Brian
MICHAEL O'BRIAN

Mardi 2 Mars 1983