No. 2375-14 | NOM C. T. C. U. M.

Gouvernement du Québec
Ministère du travail et de la main-d'oeuvre
Analyse des conventions collectives

IDENTITÉ

Code de transaction	A01 Numero de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	31	02383879040 5

Carte	Nom de la partie patronale A03	A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activite
A1	C.T.C.U.M.	790711	790404	5080 Employeur
A2				
A3	Adresse: 159 OUEST CRAIG MONTREAL Code postal H2Z 1H2	A08 No. C.C. maitresse	A10 Numero d'accreditation: M0237501 4	A11 Nombre d'employés: 000115

Carte	Nom de la partie syndicale A09	A12 Code d'activite
A4	FRATERNITE CONSTABLES &	5080 Convention
A5	AGENTS DE LA PAIX CTCUM	

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique: Municipalité	Etendue géographique: Région	Origine	Emplois particuliers couverts	Categories de personnel visé	Nature	Durée
A13 01	A14 01	A15 13	A16 865	A17 6546	A18 063	A19 4	A20 1	A21 00	A22	A23 24
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (première) 04 Sentence arbitrale (policiers-pompiers) 05 Sentence arbitrale (volontaire) 99 Autre disposition	01 Un employeur un etab. un syndicat un certif. 02 Un empl. un etab. plus. synd. plus. certif. 03 Un empl. plus. etab. un syndicat un certif. 04 Un empl. plus. etab. un synd. plus. certif. 05 Plus. empl. un etab. un synd. plus. certif. 06 Plus. empl. plus. etab un synd. plus. certif. 07 Plus. empl. plus. etab plus. synd. plus. certif. **Secteur parapublic** 08 Provinciale éducation 09 Provinciale sante 10 Reg. Locale éducation 11 Reg. Locale sante 99 Autre disposition	01 Sans objet 02 FAT-COI 03 FAT-COI-CTC 04 CTC 05 CEQ 06 CSC 07 CSD 08 CSN 09 FTQ 10 UPA 11 Independant internat. 12 Independant national 13 Independant provinc. 14 Independant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une federation en referant à la liste prevue à cet effet	Inscrire le code de la localité en referant au relevé alphabetique des municipalités du BSQ	010 Bas-St-Laurent 020 Saguenay — Lac St-Jean 030 Quebec 040 Mauricie — Bois-Francs 050 Estrie 061 Montreal-Nord 062 Montreal-Sud 063 Montreal-Metro 070 Outaouais — Hull 080 Nord-Ouest 090 Cote-Nord 100 Nouveau-Quebec **Plusieurs régions** 960 Inter-Regionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Peri-Public 4 Secteur prive 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Caissiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livreurs 04 Caissiers et vendeurs 05 Chauffeurs vehicule 06 Mecanic. et emp. garage 07 Hommes d'entrepot 08 Chauffeurs et mecaniciens 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de securite 12 Infirmiers 13 Policiers municipaux 14 Pompiers municipaux 15 Policiers et pompiers 16 Mesureurs et assist. 17 Bucherons et emp. camp 18 Entretien menager 99 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce alimentation 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn. 10 Prof. et soutien adm. 11 Techn. et soutien adm. 12 Prof. techn. et sout. adm. 13 Production et sout. adm. 14 Ouvrier et sout. adm. 99 Autres categories		

Carte	Codificateur 100	Date 101	Verificateur 102
A6	006	790813	002

*779(029)

Microfilmé

Mr. Kadenec
2375-14

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LA C.T.C.U.M.

ET

LA FRATERNITE DES CONSTABLES ET AGENTS DE LA PAIX DE LA C.T.C.U.M.

POUR LA PERIODE COMPRISE ENTRE LE

12 JUILLET 1977

ET LE

11 JUILLET 1979

MINISTERE DU TRAVAIL
JUN 13 2 05 PM '79
DOCUMENTS ET MICROFILMS.

'79 AVR -5 10 09

C O N V E N T I O N C O L L E C T I V E D E T R A V A I L

ENTRE

LA C.T.C.U.M.

ET

LA FRATERNITE DES CONSTABLES ET AGENTS DE LA PAIX DE LA C.T.C.U.M.

POUR LA PERIODE COMPRISE ENTRE LE

12 JUILLET 1977

ET LE

11 JUILLET 1979

I N D E X

	Article
Accidents de travail	20
Affichage	19
Ancienneté	14
Annexes	36
Arbitrage	17
Assurances	22
But de la convention	1
Certificat et lettre de service	29
Changements techniques et autres	23
Comparution en Cour ou à une enquête	21
Congés payés en cas de maladie	10
Congés pour activités syndicales à caractère permanent	6
Congés pour affaires professionnelles	7
Congés pour affaires publiques	27
Congés sociaux	8
Cours de perfectionnement	38
Définition des termes	4
Disqualification pour raison médicale	34
Droits acquis	37
Durée de la convention	43
Fonds de pension	24
Fusion	39
Grève et contre-grève	31
Hygiène, bien-être et sécurité	26
Jours de fête payés	9
Juridiction	3
Mesures disciplinaires	18
Mise à pied en cas de réduction de main-d'oeuvre et rappel au travail	25
Nouvelles fonctions et remplacements	42
Primes diverses	40
Procédure de règlement des griefs	16
Procédures de choix aux listes	15
Rapports d'accidents	33
Reconnaissance	2
Régime syndical	5
Renseignements à la Fraternité	41
Semaine et heures de travail	12
Traitements et versements du salaire	30
Transport gratuit	28

...2

INDEX (Suite)

	Article
Travail à forfait	32
Temps supplémentaire	13
Vacances payées	11
Uniformes et équipements	35

	Annexes
Amendements au Régime supplémentaire de Rentes	"F"
Autorisation de retenue du droit d'entrée	"A"
Autorisation de retenue syndicale	"B"
Boni de vie chère	"E"
Salaires	"D"
Uniformes et équipements	"C"

Lettre d'entente

Cours de formation de base aux employés réguliers

ARTICLE 1 — BUT DE LA CONVENTION

.01 Le but de la présente convention est de maintenir et de promouvoir les bonnes relations qui existent entre la Commission et la Fraternité, dans des conditions qui assurent et maintiennent la sécurité et le bien-être des employés, de manière à faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre la Commission et son personnel régi par les présentes.

ARTICLE 2 — RECONNAISSANCE

.01 Par les présentes, la Commission reconnaît la Fraternité comme le seul agent négociateur et mandataire des employés assujettis à l'accréditation syndicale émise par la Commission des Relations de travail du Québec, le 6 juin 1967 et telle qu'amendée depuis.

.02 Si, au cours de la mise en application d'un programme de description et d'évaluation des tâches, ou si, à l'analyse d'une fonction il est démontré qu'un employé n'occupe pas en fait, malgré son titre, l'une des fonctions exclues de la présente convention, il fera partie de l'unité de négociation. Inversement, s'il est démontré qu'un employé remplit en fait, malgré son titre, l'une des fonctions exclues de la présente convention, il cessera de faire partie de l'unité de négociation.

.03 La présente convention collective pourra être modifiée du consentement des parties. Telle entente fera partie intégrante de la convention collective en autant qu'elle soit conclue par écrit.

ARTICLE 3 JURIDICTION

.01 La présente convention collective de travail s'applique à tous les employés régis par le certificat d'accréditation détenu par la Fraternité et tel qu'amendé depuis.

ARTICLE 4 — DEFINITION DES TERMES

.01 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention collective, les expressions "l'employé(e)" "les employés(es)", "tout employé(e)" signifient et comprennent les employés qui appartiennent à l'une ou l'autre des catégories suivantes:

.02 L'expression "employé régulier" signifie tout employé visé par l'article 2 de la présente convention et qui a complété six (6) mois de travail au service de la Commission.

.03 L'expression "employé à l'essai" signifie tout employé visé par l'article 2 de la présente convention et qui compte moins de six (6) mois de travail au service de la Commission.

Pour cause, et avec un accord écrit de la Fraternité, la Commission pourra prolonger pour une période n'excédant pas six (6) mois la période d'essai d'un nouvel employé.

.04 L'expression "employé à l'essai" ne comprend pas l'employé surnuméraire dont le travail est, soit à temps partiel, soit occasionnel, temporaire ou pour les vacances annuelles, mais pour moins de six (6) mois. La Commission peut alors embaucher des employés pour une durée limitée à l'occasion d'un surcroît de travail ou si les tâches à accomplir sont d'une nature essentiellement temporaire ou à temps partiel, ne justifiant pas le recours à des employés réguliers. L'embauchage de tels employés par la Commission ne doit pas avoir pour but de diminuer le nombre de postes permanents, ni d'empêcher l'ouverture de nouveaux postes.

ARTICLE 5 — REGIME SYNDICAL

.01 Tout employé régi par les présentes qui, à la date d'accréditation, était membre en règle de la Fraternité ou qui l'est devenu depuis, devra, comme condition d'emploi, demeurer membre en règle de la Fraternité pendant toute la durée de la présente convention.

Il pourra démissionner de la Fraternité en avisant par écrit la Commission et la Fraternité entre le 90ième et le 60ième jour précédant l'expiration de la convention collective.

.02 Tout nouvel employé embauché après la date de signature des présentes devra, comme condition de maintien de son emploi, adhérer à la Fraternité dans les six (6) mois suivant la date de son embauchage et en demeurer membre pour toute la durée de la convention. Le nouvel employé, dès son embauchage, sera requis de signer une carte de demande d'adhésion à la Fraternité et d'autoriser la déduction sur son salaire de la somme équivalente au droit d'entrée fixé par la Fraternité. Il pourra démissionner de la Fraternité en avisant par écrit la Commission et la Fraternité entre le 90ième et le 60ième jour précédant l'expiration de la présente convention collective.

.03 Tout employé, doit comme condition d'engagement et du maintien de son emploi, consentir à la retenue hebdomadaire par la Commission sur son traitement d'une somme précise déterminée par résolution de l'assemblée générale de la Fraternité ou par un règlement conforme à la constitution de la Fraternité. La Commission aura trente (30) jours, après réception d'un extrait de la résolution certifiée conforme pour en effectuer la mise en application. L'employé doit par un avis écrit, dans les termes semblables à ceux de l'annexe "B" des présentes, autoriser le versement de cette somme à la Fraternité. La Commission effectue ces déductions dès la première paye de l'employé et en fait hebdomadairement remise intégrale à la Fraternité.

.04 La Fraternité a le droit d'afficher dans les endroits appropriés, au tableau convenablement éclairé fourni par la Commission, les communications relatives aux activités syndicales à condition que ces communications ne soient pas dirigées contre la Commission, son administration, ses officiers et ses employés.

.05 Tout employé d'une autre unité de négociation, transféré dans la présente unité de négociation, doit, comme condition du maintien de son emploi, consentir à la retenue hebdomadaire prévue à la clause 5.03, selon les mêmes modalités.

ARTICLE 6 — CONGES POUR ACTIVITES SYNDICALES A CARACTERE PERMANENT

.01 Sur demande de la Fraternité, la Commission libère un ou des employés de leurs fonctions pour exercer une fonction syndicale; si cette demande avait pour effet de désorganiser le service, la Fraternité et la Commission s'entendront pour déterminer les modalités de mise en application de telle demande. Cette libération est sujette aux conditions suivantes:

1.- La Commission paie à l'employé libéré son traitement à chaque période de paie;

2.- La Commission prélève du chèque de paie de l'employé libéré sa cotisation à la caisse de retraite;

3.- La période de temps durant laquelle l'employé est libéré compte parmi ses années de service;

4.- L'employé libéré conserve tous ses droits, à l'exclusion du paiement des vacances et des jours fériés;

5.- L'employé libéré, à l'expiration de la période de libération, réintègre sa fonction et reçoit le traitement qu'il aurait reçu s'il était demeuré en service continu dans cette fonction;

6.- L'employé libéré continue d'accumuler à son crédit les jours de maladie auxquels il a droit;

7.- Sur présentation d'un compte, la Fraternité s'engage à rembourser à la Commission les sommes suivantes:

a) le traitement de l'employé libéré;
b) les cotisations de la Commission à la caisse de retraite;
c) les montants déboursés par la Commission aux plans d'assurances mentionnés à l'article 22;
d) au cours du mois de mai de chaque année, le montant d'argent représentant le nombre de jours de maladie accumulés par l'employé libéré au cours de l'année fiscale précédente

.02 Dans le cas des postes nouveaux ou de promotion, l'employé ainsi libéré peut, à compétence équivalente, exercer ses droits d'ancienneté pour obtenir un de ces postes. Dans ce cas, cet employé libéré cesse d'agir en cette qualité.

.03 La Commission, sur demande de la Fraternité, pourra libérer un ou des successeurs avec les mêmes fonctions, droits et privilèges.

ARTICLE 7 — CONGE POUR AFFAIRES PROFESSIONNELLES

.01 Le président et le secrétaire de la Fraternité, ou le président et le trésorier peuvent s'absenter du travail sans rémunération pour activités syndicales, après en avoir prévenu leur supérieur immédiat.

.02 Tout membre de la Fraternité pourra s'absenter sans paie de son travail pour activités syndicales légitimes, pourvu qu'il ait été désigné à cette fin par la Fraternité. Dans ce but, la Fraternité soumettra sa demande à la Commission dans un délai d'au moins trente-six (36) heures à l'avance. Un avis écrit ratifiant cette demande devra être fourni à la Commission préalablement à la libération. Si cette demande avait pour effet de désorganiser le service et/ou d'entraîner du surtemps, la Fraternité et la Commission s'entendront pour déterminer les modalités de la mise en application des présents paragraphes.

.03 Un délégué de un ou plusieurs départements pourra s'absenter de son travail après avoir obtenu, au préalable, la permission de son supérieur, sans perte de salaire pour enquête ou discussion relatives aux griefs, pourvu que le grief ait originé dans le ou les groupes que le délégué est chargé de représenter.

Si un besoin urgent oblige le supérieur à retarder cette permission, alors il doit l'accorder dès que l'urgence est terminée. A son retour, le délégué doit en informer son supérieur.

.04 Pour toute absence en raison d'activités professionnelles et/ou syndicales, la Fraternité remboursera à la Commission le salaire ou toutes autres dépenses monétaires de la manière prévue à l'article 6.01 de la présente convention.

.05 L'employé peut, aux heures déterminées par le directeur de service, s'absenter un maximum d'une (1) heure sans retenue de traitement, aux fins d'enregistrer son vote le jour des élections syndicales générales.

Toutefois, ce privilège sera accordé uniquement dans les cas où l'employé ne peut enregistrer son vote en dehors de ses heures régulières de travail.

.06 La Fraternité a le droit de nommer un délégué pour agir comme représentant syndical dans chacun des départements mentionnés à l'article 14.10.

ARTICLE 7 CONGE POUR AFFAIRES PROFESSIONNELLES (SUITE)

.07 A l'occasion de négociations ou de conciliation pour fins de renouvellement de convention collective, un maximum de trois (3) membres de la Fraternité non libérés sont autorisés à quitter leur travail, sans retenue de traitement, sur production d'un certificat de la Fraternité.

.08 Deux représentants de la Fraternité pourront s'absenter de leur travail sans perte de salaire afin d'assister à toute rencontre avec la Commission à chacune des étapes de la procédure de grief et à l'audition des arbitrages.

.09 La Commission reconnaît comme représentants des employés, les employés nommés aux différentes fonctions au sein de la Fraternité. La Fraternité doit fournir à la Commission la liste des délégués et des officiers dans les dix (10) jours de leur nomination en précisant pour les délégués les départements pour lesquels chacun est autorisé à agir.

ARTICLE 8 — CONGES SOCIAUX

.01 L'employé peut s'absenter de son travail dans les cas suivants:

1.- A l'occasion de son mariage: trois (3) jours consécutifs, y compris le jour de son mariage;

2.- A l'occasion du mariage d'un enfant, d'un frère, d'une soeur: le jour de ce mariage;

3.- A l'occasion du décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la soeur, du conjoint ou de l'enfant: trois (3) jours consécutifs y compris le jour des funérailles;

4.- A l'occasion du décès d'un grand-parent, de l'oncle, de la tante, du beau-frère, de la belle-soeur, du neveu, de la nièce, du gendre, de la bru, d'un petit-enfant ou d'un grand-parent du conjoint: le jour des funérailles;

5.- A l'occasion de la naissance d'un enfant: le jour de la naissance et celui du baptême;

6.- A l'occasion du mariage du père, de la mère: le jour du mariage;

7.- A l'occasion du baptême, lorsque l'employé est requis lui-même d'être parrain: la journée du baptême.

.02 Dans les cas ci-dessus, si le mariage ou les funérailles ont lieu à plus de cinquante (50) milles de Montréal, l'employé a droit à un jour additionnel.

.03 Ces jours d'absence motivés sont déduits des jours de bénéfices en maladie accumulés au crédit de l'employé en vertu de l'article 10 des présentes, ou sont pris sans salaire au choix de l'employé. Si l'employé n'a pas de jours de bénéfices en maladie à son crédit, ces absences sont sans salaire.

.04 Dans la mesure du possible, l'employé doit prévenir son supérieur immédiat au moins vingt-quatre (24) heures avant son départ.

.05 Le paiement des jours d'absence prévus au présent article ne s'applique qu'aux jours ouvrables.

.06 La Commission se réserve la faculté de contrôler les faits relatifs aux absences permises en vertu de la clause 8.01.

ARTICLE 8 — CONGES SOCIAUX

.07 L'employé peut, après approbation de son directeur ou de son représentant, s'absenter trois (3) fois au cours de l'année fiscale. Le total de ces absences ne devant pas dépasser le nombre d'heures de trois (3) jours normaux de travail de l'employé intéressé, et chaque absence étant d'au moins une (1) heure.

Ces absences sont déduites du crédit en maladie de l'employé ou prises sans salaire, au choix de l'employé. S'il n'a pas de jours de maladie à son crédit, ces absences sont sans salaire.

ARTICLE 9 JOURS DE FETE PAYES

.01 Les jours suivants sont des jours de fête payés:

Le Premier de l'An
Le lendemain du Premier de l'An
Le Vendredi-Saint
Le Lundi de Pâques
La fête de la Reine
La Saint-Jean-Baptiste
Le jour de la Confédération
La fête du Travail
L'Action de Grâces
Noël
Le lendemain de Noël

OU tout autre jour devant remplacer l'un ou l'autre des jours précités.

Ces journées seront payées à l'employé sauf dans les cas où il s'est absenté sans autorisation le jour de la fête ou la dernière fois qu'il devait se présenter au travail avant le congé ou la première fois qu'il devait travailler après le congé.

.02 Nonobstant toute disposition contraire, l'employé dont un congé hebdomadaire coïncide avec l'un ou l'autre des jours de fête précités reçoit pour ce jour le salaire équivalant à une journée régulière de huit (8) heures de travail.

.03 L'employé qui travaille durant l'un ou l'autre des jours de fêtes précités sera rémunéré, en plus du paiement de la fête, au taux d'une fois et demie (1½) son salaire régulier pour les heures régulières pendant lesquelles il travaille; le travail supplémentaire est rémunéré au taux d'une fois et demie (1½) son salaire régulier.

.04 Pour les fins de l'application du présent article, tout travail fait durant une assignation qui a commencé après 00h01, l'un des jours de fêtes mentionnés à l'article 9.01, est considéré comme ayant été effectué durant cette journée de fête.

.05 L'employé appelé à travailler lors d'une journée de fête précitée et alors que c'est son congé hebdomadaire, reçoit en plus du paiement de la fête à son salaire régulier temps et demi pour les heures travaillées.

ARTICLE 10 — CONGES PAYES EN CAS DE MALADIE

.01 Il est accordé à tout employé un crédit cumulatif d'une journée et quart (1¼) de maladie, (quinze (15) jours ouvrables par année) payés selon son taux hebdomadaire de salaire régulier pour chaque mois complet de service. Le salaire de l'employé absent lui est payé jusqu'à la limite des jours de maladie ainsi accumulés à son crédit; le droit à un tel paiement est acquis dès la première journée de maladie.

.02 Un mois complet de service signifie un mois de calendrier pendant lequel l'employé n'a pas été absent sans salaire pour quelque raison que ce soit pour plus de la moitié du mois.

.03 Trois (3) fois l'an, la Commission avise par écrit l'employé du nombre de jours accumulés à son crédit.

.04 Le droit aux quinze (15) jours ouvrables en maladie est accordé à l'avance, le 12 juillet de chaque année.

.05 Aussi souvent qu'elle désire et dans tous les cas, la Commission peut faire examiner, à ses frais, l'employé malade par un médecin de son choix. Le médecin décide si l'absence est motivée et il détermine la date à laquelle le malade peut reprendre son travail.

.06 L'employé a droit également de se faire représenter par son médecin. Si son médecin et celui de la Commission diffèrent d'opinion, ils recommandent la nomination d'un troisième médecin dont la décision est finale. A défaut d'entente sur le choix du troisième médecin, l'employé concerné a la faculté de choisir comme arbitre l'un des médecins mentionnés dans la liste agréée à cette fin par les deux parties. La Commission accepte le choix unanime des deux médecins. Les honoraires du troisième médecin sont payés à parts égales et par la Commission et par l'employé concerné.

.07 Dans le cas de maladie d'un membre de la famille immédiate de l'employé, lorsque personne à la maison autre que l'employé ne peut pourvoir aux besoins du malade, il est loisible à l'employé après en avoir informé son chef immédiat, d'utiliser son crédit en maladie; ce privilège ne doit s'appliquer que provisoirement et dans le cas d'urgence nécessité. La Commission se réserve le droit d'exiger une preuve médicale ou une attestation des faits concernés par une personne compétente.

ARTICLE 10 CONGES PAYES EN CAS DE MALADIE (SUITE)

.08 Cependant, les périodes de quinze (15) jours ouvrables mentionnées à l'alinéa 10.01 qui n'ont pas été utilisées en absences pour maladie par un employé au cours d'une année s'accumulent et sont ajoutées à la période de quinze (15) jours de l'année suivante et ce jusqu'à concurrence de deux cent trente (230) jours; la période pendant laquelle l'employé intéressé a droit à son plein salaire durant son absence pour cause de maladie est augmentée d'autant.

.09 Lors de la mise à sa retraite, de sa démission, de son renvoi, ou de son décès, tout employé ou ses ayants-droit bénéficient du solde de jours ouvrables en maladie accumulés à son crédit, payables au taux régulier de son dernier salaire.

.10 Les paiements effectués en vertu des dispositions de l'article relatif aux accidents de travail n'affectent pas les crédits de jours en maladie accumulés en faveur de l'employé.

.11 Les employés qui bénéficient de conditions supérieures à celles établies aux présentes, en cas d'absence pour maladie, conservent ces bénéfices tels qu'ils leur étaient, jusqu'ici, reconnus par la Commission.

.12 Lorsqu'un employé est trouvé ou se déclare malade après le début de sa journée régulière de travail, la Commission accordera à cet employé la différence entre une journée régulière continue de huit (8) heures de travail et les heures où il s'est déclaré ou a été trouvé malade.

.13 Pour fins de calcul du principe énoncé au paragraphe précédent, la journée de travail est divisée en huitième (1/8) par heure de travail jusqu'à un total ininterrompu et cumulatif de huit (8) heures, et l'employé est payé à compter du premier huitième qui suit immédiatement la fin de l'heure où l'employé est trouvé ou s'est déclaré malade ou de l'heure où il a dû quitter pour recevoir des traitements médicaux.

.14 Les sommes justifiées par l'application des paragraphes qui précèdent sont déduites du total accumulé en jours de maladie de l'employé.

.15 L'employé appelé à suivre des soins médicaux ou traitement pourra utiliser ses crédits en maladie dès sa première journée, sur avis et preuve suffisante à son supérieur.

ARTICLE 11 VACANCES PAYEES

.01 DEFINITIONS

"Année de Référence"

La période du ler janvier au 31 décembre de chaque année précédant la date d'acquisition du droit aux vacances.

"Acquisition du droit aux vacances annuelles"

a) Pour les employés embauchés le ou après le ler janvier 1971:

le ler janvier suivant la date de leur embauchage et chaque premier janvier subséquent.

b) pour les employés embauchés avant le premier janvier 1971;

le jour anniversaire de leur dernière date d'embauchage.

"Mode de Rémunération"

La paie de vacances est calculée à raison de 2% des gains totaux pendant l'année de référence de l'employé pour chaque semaine de vacances auxquelles il a droit selon les paragraphes qui suivent, sauf stipulation contraire. L'expression "gains totaux" comprend également les montants prévus pour incapacité totale temporaire versés en vertu de l'article 20.01, le tout sujet à l'article 11.09.

.02 L'employé qui, au premier janvier suivant la date de son embauchage, a moins d'un an de service continu, a droit à un (1) jour de vacances par vingt (20) jours complets de travail accompli jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables.

Les demi-journées de travail s'additionnent pour former des jours complets. Après division des jours de travail par vingt (20) s'il reste une fraction supérieure à ½, l'employé aura droit à une journée complète de vacances pour cette fraction.

L'indemnité ou paie de vacances est calculée selon 4.0% du salaire gagné de la date d'embauchage au 31 décembre de la même année.

Ces journées de vacances doivent être prises dans les douze (12) mois de calendrier suivant immédiatement l'année de référence, subordonnément aux règles particulières à chaque groupe.

ARTICLE 11 VACANCES PAYEES (SUITE)

.03 L'employé qui au ler janvier de chaque année a un (1) an de service continu mais moins de trois (3) ans, a droit à deux (2) semaines de vacances annuelles.

.04 L'employé régulier acquiert le droit à trois (3) semaines (15 jours ouvrables) de vacances à compter du troisième (3e) anniversaire de son entrée au service de la Commission s'il compte trois (3) années et plus de service continu.

.05 L'employé régulier acquiert le droit à quatre (4) semaines (20 jours ouvrables) de vacances à compter du cinquième (5e) anniversaire de son entrée au service de la Commission s'il compte cinq (5) années et plus de service continu.

.06 L'employé régulier acquiert le droit à cinq (5) semaines (25 jours ouvrables) de vacances à compter du quinzième (15e) anniversaire de son entrée au service de la Commission s'il compte quinze (15) années et plus de service continu.

.07 L'employé régulier acquiert le droit à six (6) semaines (30 jours ouvrables) de vacances à compter du vingt-cinquième (25e) anniversiare de son entrée au service de la Commission s'il compte vingt-cinq (25) années et plus de service continu.

.08 Les articles 11.03 à 11.07 inclusivement seront effectifs à compter du ler janvier 1979.

.09 Ces vacances doivent être prises dans les douze (12) mois de calendrier suivant immédiatement l'année de référence, subordonnément aux règles particulières à chaque groupe.

.10 L'employé ayant moins d'un (1) an de service continu, qui quitte le service de la Commission a droit, au cours de la première année de service, aux jours de vacances accumulés en vertu de la clause 11.02.

.11 L'employé ayant plus d'un (1) an de service continu, qui quitte le service de la Commission a droit aux vacances accumulées en proportion avec celles auxquelles il aurait eu droit, compte tenu de ses dernières vacances et du nombre de mois travaillés.

Dans le cas des employés mis à la retraite, les vacances dues à ces employés en vertu du présent article devront être prises par lesdits employés avant la date de mise à la retraite.

.12 En aucun cas, l'employé en absence pour incapacité totale temporaire résultant d'un accident de travail, pour une période de douze (12) mois ou plus, ne pourra accumuler simultanément une paie de vacances en vertu du présent article et l'indemnité prévue à l'article 20.01.

ARTICLE 11 VACANCES PAYEES (Suite)

.13 Les périodes de vacances sont déterminées selon les règles particulières à chaque groupe d'employés, tel que défini en 14.10.

A) Tous les employés à l'intérieur de chaque département procéderont au choix des dates de vacances selon leur ordre d'ancienneté départementale.

B) Le choix se fera entre le 15 novembre et le 15 décembre de chaque année selon les besoins du service et ce, pour tout le personnel.

C) La période de prise de vacances sera normalement la suivante: du 1er janvier au 31 décembre de chaque année.

D) La procédure pour le choix des vacances se fera comme suit parmi les blocs de semaines déterminées par la Commission, blocs qui devront normalement couvrir toute la période mentionnée au paragraphe précédent à moins de circonstances particulières:

1.- Premier choix:
Les employés choisiront en premier lieu leurs deux (2) semaines consécutives de vacances, s'ils y ont droit;

2.- Deuxième choix:
Ceux qui ont droit à des semaines additionnelles peuvent, selon le cas, au deuxième choix, les choisir consécutives, si leur ancienneté le leur permet ou les prendre séparément, s'ils le désirent.

A l'intérieur de la période du 1er novembre au 1er mai, l'employé pourra, si son ancienneté le lui permet, prendre ses vacances de façon consécutive.

Pour le calcul du nombre de jours de vacances à être accordés, tout le temps au service de la Commission sera considéré comme service à la Commission.

E) L'employé qui n'a pas encore pris ses vacances selon le choix exprimé durant la période prévue en B. devra, dans les deux (2) semaines de sa promotion ou de son transfert à un autre département, choisir une nouvelle période de prise de vacances parmi les blocs de semaines encore disponibles dans son nouveau département, le tout en tenant compte des besoins du service.

.14 La paie de vacances sera remise à l'employé avant son départ pour les vacances.

ARTICLE 11 VACANCES PAYEES (Suite)

.15 Si un jour de fête désigné à la clause 9.01 coïncide avec un des jours ouvrables d'une période de vacances, ce congé est payé à l'employé selon son taux régulier de salaire.

.16 Nonobstant toute disposition au contraire, l'employé malade qui a épuisé ses crédits peut alors prendre ses vacances annuelles auxquelles il a droit.

.17 L'employé dont le quantum de vacances est déterminé par les articles 11.04, 11.05 et 11.06 peut choisir de prendre ses vacances avant sa date d'acquisition du droit aux vacances annuelles, selon les règles particulières à son groupe. Cependant, si l'employé quitte le service de la Commission avant ladite date d'acquisition du droit aux vacances, mais après avoir pris ses vacances, il devra rembourser à la Commission la portion des vacances à laquelle l'anticipation lui a donné droit.

.18 L'employé régulier absent plus de 60 jours consécutifs pour cause de maladie ou à la suite d'un accident de travail, a droit à des jours de vacances accordés au prorata de la période de présence. Cependant, cette réduction en temps ne peut affecter les vacances de deux (2) semaines ou moins.

ARTICLE 12 — SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

.01 La semaine de travail consistera en sept (7) jours consécutifs commençant à 00:01 le dimanche matin et finissant à 24:00 le samedi soir de chaque semaine, et le jour de travail sera la journée de calendrier, c'est-à-dire de minuit à minuit.

.02 La semaine normale de travail des employés du service de la Protection est de quarante (40) heures par semaine, réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures consécutives par jour.

.03 Normalement, les heures de travail seront les suivantes:

A) GARDIENS

3 relèves: 07:00 à 15:00
15:00 à 23:00
23:00 à 07:00

B) CHEF DE GROUPE (Propriétés)

Jour: 06:00 à 19:00
Soir: 14:00 à 03:00
Nuit: 20:00 à 08:00

C) CONSTABLES ET CHEFS DE GROUPE (METRO)

Jour: 06:00 à 19:00
Soir: 14:00 à 03:00
Nuit: 23:00 à 07:00

Pour les besoins du service, la Commission peut après consultation avec la Fraternité, créer des relèves intermédiaires.

La période de repas est d'une demi-heure (30 minutes) et prise sur les heures de travail. A cette fin, l'employé doit rester en disponibilité durant cette dite période.

.04 Dans les cas d'urgence hors de contrôle de la Commission, cette dernière peut, pour une période limitée, tant que dure ladite urgence, déclarer un état d'urgence. La Commission a alors le droit, durant cette période, de changer les heures de travail, de garder en devoir tout employé soumis aux présentes en dehors de ses heures régulières, et même, de canceller, au taux applicable si l'employé travaille pendant ce temps, le ou les jours de congé hebdomadaire. Tout travail supplémentaire durant cette période est rémunéré au taux de travail supplémentaire.

Le ou les jours de congé hebdomadaire ainsi annulé(s) n'est (ne sont) pas reporté(s) à une date ultérieure.

Lorsqu'un état d'urgence est déclaré conformément au présent article, la Commission en avise par écrit le président de la Fraternité aussitôt que possible.

ARTICLE 12 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL (SUITE)

.05 En dehors des cas d'urgence, aucun employé ne peut être requis de faire plus de seize (16) heures dans vingt-quatre (24) heures.

Cependant, lorsque dans les cas d'urgence, un employé aura fait plus de seize (16) heures dans vingt-quatre (24) heures, il pourra, à sa demande, bénéficier de neuf (9) heures de repos avant de recommencer son travail habituel sur son poste de faction, si ce dernier débute à l'intérieur de ladite période de neuf (9) heures.

.06 La Commission pourra, en respectant les conditions du présent article, effectuer des changements temporaires de cédule normale d'heures de travail, d'un ou de plusieurs employés soumis aux présentes:

A.- Un changement dit "temporaire" d'heures régulières de travail ne vaut que pour une période d'au plus dix (10) jours ouvrables.

B.- L'employé qui, par suite d'un changement temporaire d'heures régulières de travail, voit changer sa cédule régulière d'heures de travail, recevra une prime de changement égale à cinquante pour cent (50%) de son taux horaire normal de salaire pour chacune des heures régulières travaillées pendant la première journée de travail fournie sous la cédule temporaire ainsi que pour la première journée de travail fournie lors du retour à la cédule normale d'heures de travail dudit employé.

ARTICLE 13 — TEMPS SUPPLEMENTAIRE

.01 Le travail exécuté en dehors des heures régulières de travail d'un employé est considéré comme temps supplémentaire. Sous réserve des exceptions mentionnées aux paragraphes qui suivent et sauf en cas d'urgence, les employés ne peuvent être obligés d'accomplir du travail supplémentaire.

Lorsqu'il n'est pas relevé à l'heure prévue, l'employé devra poursuivre son travail pour donner au responsable un délai n'excédant pas deux (2) heures pour trouver un remplaçant. Il est rémunéré pendant cette période au taux approprié pour le temps supplémentaire.

Lorsque des perturbations anormales se produisent dans le service, l'employé devra prolonger son travail au-delà de ses heures régulières tant que durent lesdites perturbations.

L'enquêteur régulier doit poursuivre son enquête en dehors de ses heures de travail si son supérieur immédiat le juge nécessaire pour la bonne marche de l'enquête en cours.

L'employé appelé à travailler le jour de son congé hebdomadaire, est payé pour tout le travail effectué ce jour-là au taux d'une fois et demie (1½) son salaire régulier.

Mode de distribution:

Sauf en cas d'urgence, tout travail supplémentaire à être effectué dans un département sera distribué parmi les employés de ce département. Lorsque toutes les réserves d'un même département ont été assignées sur le travail régulier disponible, le travail supplémentaire sera distribué de la façon suivante, sujet cependant aux exceptions prévues aux paragraphes précédents:

1.- L'employé dont l'assignation est continuée en temps supplémentaire a le premier choix pour effectuer ce temps supplémentaire;

2.- Si cet employé n'est pas disponible, la Commission accordera le temps supplémentaire à l'employé ayant le plus d'ancienneté et ayant les exigences voulues pour remplir l'assignation supplémentaire, parmi ceux qui sont assignés ce jour-là, et qui auront laissé une note à cet effet. Si le temps supplémentaire à faire commence immédiatement à la fin de l'assignation de l'employé appelé à faire ce temps supplémentaire, l'employé sera rémunéré à partir du moment où il se rapportera au poste de faction.

ARTICLE 13 — TEMPS SUPPLEMENTAIRE (SUITE)

.01 (Suite)

Mode de distribution: (Suite)

3.- Si aucun des employés précités n'est disponible, la Commission accordera le droit au temps supplémentaire à l'employé ayant le plus d'ancienneté et ayant les exigences voulues pour remplir l'assignation supplémentaire parmi ceux qui sont en congé hebdomadaire et qui ont laissé au bureau central de la Protection une note indiquant qu'ils sont disponibles pour faire du temps supplémentaire lors de ces jours de congé hebdomadaire;

4.- Si aucun des employés ci-haut décrits n'est disponible ou ne répond à l'offre, les employés, à tour de rôle, en commençant par les moins anciens, et ayant les exigences voulues devront exécuter le travail requis en temps supplémentaire.

L'employé qui, par erreur, aura été ainsi requis de faire du temps supplémentaire, alors que ce n'est pas son tour, devra bénéficier d'un intervalle de repos de neuf (9) heures le cas échéant.

.02 Tout travail supplémentaire doit être expressément autorisé par le directeur du service concerné ou son représentant.

.03 Le travail supplémentaire est rémunéré au taux horaire régulier et demi. Le taux horaire régulier d'un employé est calculé en divisant le traitement individuel annuel par le nombre d'heures établies annuellement pour la fonction.

.04 Lorsqu'un employé est appelé d'urgence au travail, ni immédiatement avant ni immédiatement après ses heures régulières de travail en vertu de ce contrat, il reçoit un salaire minimum de trois (3) heures au taux d'une fois et demie son salaire régulier, qu'il travaille durant ces trois (3) heures ou non; s'il travaille plus de trois (3) heures, il est rémunéré au taux d'une fois et demie son taux de salaire régulier pour tout le travail supplémentaire effectué.

.05 Le paiement du travail supplémentaire effectué durant le mois sera versé à l'employé suivant la pratique actuelle et au plus tard dans le mois de calendrier suivant la date d'exécution du travail.

ARTICLE 14 — ANCIENNETE

.01 Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale, en années, en mois et en jours de service pour la Commission de tout employé régi par les présentes. L'ancienneté de tout employé débute à compter de la date du premier jour de travail pour le compte de la Commission.

.02 L'ancienneté générale comme employé de la protection signifie la durée totale en années, en mois et en jours de service pour la Commission, dans l'une ou l'autre des fonctions régies par cette convention.

.03 L'ancienneté départementale signifie la durée totale en années, en mois et en jours de service pour la Commission à l'un ou l'autre des emplois ou fonctions d'un même département, tel que défini en 14.10.

Cependant, les employés étant à l'emploi de la Commission dans le service de la protection au 29 avril 1971 auront comme ancienneté départementale la date de leur entrée au service de la protection.

.04 La liste des employés avec leur date d'ancienneté couverts par cette convention, est transmise à la Fraternité une fois par année. En cas d'erreur, l'employé en demande la correction dans un délai de trente (30) jours. S'il y a désaccord, l'employé soumet son cas selon le mode de règlement des griefs prévu dans la convention. Tout changement de date inscrit par la suite, est communiqué à l'employé concerné et à la Fraternité.

.05 Acquisition du droit d'ancienneté

Tout nouvel employé sera sujet à une période d'essai de six (6) mois d'emploi selon l'article 4.03 de cette convention. L'ancienneté ne s'accumulera pas durant cette période d'essai, mais dès que l'employé aura terminé ladite période, son ancienneté sera rétroactive à compter de la date de son embauchage.

Advenant la prolongation de la période d'essai en vertu de la clause 4.03, 2ème alinéa, l'ancienneté ne s'accumulera pas pendant cette prolongation mais sera rétroactive à compter de la date d'embauchage de l'employé à la fin de la période de prolongation.

.06 Perte du droit d'ancienneté

L'employé perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:

a) Démission volontaire;
b) Congédiement pour cause juste et suffisante dont la preuve incombe à la Commission;
c) S'il est mis à pied et absent pour une période égale à son service accumulé, sauf dans le cas d'accident de travail et de maladie;
d) Si, étant mis à pied, il est rappelé au travail à sa dernière adresse connue et néglige, dans les cinq (5) jours ouvrables de sa réception de l'avis de rappel, d'informer la Commission de son intention de retourner au travail ou fait défaut de retourner au travail dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de cet avis.

Le rappel se fait par écrit et par lettre recommandée à sa dernière adresse connue.

ARTICLE 14 — ANCIENNETE (Suite)

.07 Les raisons d'absence suivantes sont reconnues par la convention et n'interrompent d'aucune manière l'accumulation d'ancienneté d'un employé:

a) Absences avec ou sans salaire causées par maladie ou accident;

b) Autres absences ou congés avec ou sans salaire autorisés par la convention ou par la Commission selon le cas;

c) Absences pour activités syndicales et professionnelles.

.08 Toute vacance que la Commission juge à propos de remplir doit être comblée dans un délai de trente (30) jours par le salarié qui, à compétence équivalente, a le plus d'ancienneté.

.09 Le choix du candidat se fait dans l'ordre suivant:

a) Parmi les employés qui ont postulé et qui sont dans le département concerné;
b) parmi les employés qui ont postulé et qui sont dans l'unité de négociation concernée;
c) parmi les employés de la Commission;
d) si le directeur du service concerné ne trouve pas le personnel requis au sein de la Commission, il pourra alors embaucher une personne de l'extérieur.

.10 Les départements prévus à la présente convention sont les suivants:

1- Gardiens
2- Chefs de groupe - propriété
3- Constables "Uniformes métro"
4- Constables "Civils métro"
5- Chefs de groupe - métro
6- Enquêteurs réguliers (exception faite des enquêteurs personnels)

Aux fins de la présente convention, les expressions "groupe 1", "groupe 2", "groupe 3", "groupe 4", "groupe 5", "groupe 6", signifient chacun des départements ci-haut mentionnés et constituent des départements distincts.

.11 L'employé promu ou transféré dans l'un ou l'autre des départements couverts par cette convention continue d'accumuler, son ancienneté dans le département qu'il quitte.

ARTICLE 14 ANCIENNETE (Suite)

.12 Lorsqu'un employé est promu ou transféré de un ou de plusieurs départements à un autre, il continue d'accumuler son ancienneté générale comme employé de la Protection.

.13 Si dans les six (6) mois qui suivent la date de sa promotion, l'employé ne peut remplir les attributions de la fonction à laquelle il est promu, il réintègre alors son ancienne fonction ou celui d'une fonction équivalente. L'employé reçoit alors le traitement qu'il recevait lorsqu'il occupait son ancienne fonction ainsi que les autres avantages acquis. Les raisons motivant cette réintégration sont fournies par écrit à la Fraternité. Si l'employé se croit lésé il a recours à la procédure de grief et d'arbitrage.

.14 L'employé qui a quitté un département commence à accumuler une nouvelle ancienneté départementale dans la fonction qu'il occupe.

.15 Lorsqu'un employé est promu ou transféré à une fonction non couverte par la convention, il maintient son ancienneté dans l'unité de négociation qu'il a quittée.

.16 L'employé qui est promu à une fonction non couverte par cette convention, conserve pour un an l'ancienneté départementale qu'il avait au moment de son départ.

.17 L'employé promu par résolution de la Commission reçoit le traitement attaché à sa nouvelle fonction à compter du jour où il occupe ladite fonction.

ARTICLE 15 — PROCEDURES DE CHOIX AUX LISTES

.01

.01 Les employés des groupes 1, 3 et 4 s'assigneront aux listes respectives de leur département conformément à la procédure prévue au présent article.

.02 Ce choix se fait quatre (4) fois par année à un endroit central où les listes d'assignations seront affichées bien à la vue des employés concernés, et ce, durant une période de dix (10) jours précédant la date dudit choix.

.03 Dix (10) jours avant l'affichage, les listes seront remises au président de la Fraternité ou à tout autre représentant désigné à cette fin par la Fraternité.

.04 Si la Fraternité estime que les assignations ne sont pas conformes à la convention collective, les listes prendront quand même effet à la date prévue et un grief pourra être soumis directement à l'arbitrage en la manière prévue à l'article 17. L'arbitre devra rendre sa décision dans les sept (7) jours qui suivent l'audition du grief.

.05 Lors du choix des listes au bureau, la Fraternité pourra déléguer un représentant syndical sans perte de traitement.

.06 Les périodes de listes commencent:

1- vers le début de décembre;
2- vers le début de mars;
3- vers le début de juin;
4- vers le début de septembre;

.07 Le début d'une période de listes est fixé conventionnellement au lundi.

.08 Nonobstant toute disposition contraire l'employé devra posséder les qualifications et les exigences du poste sur lequel il désire s'assigner.

.02 Listes d'assignation des gardiens

Lors des périodes de listes les gardiens choisiront selon leur ancienneté départementale leurs heures et endroit de travail ainsi que leurs jours de congé hebdomadaire lesquels devront être consécutifs.

A Assignation et distribution du travail aux réserves

.01 Selon les exigences du Service la Commission déterminera le nombre de gardiens requis comme "réserve" pour la durée de la liste. Ces derniers seront requis d'accomplir leur travail sur tout poste de faction, travail vacant ou travail nécessaire pour la bonne marche du département

ARTICLE 15 PROCEDURES DE CHOIX AUX LISTES

.02 A Assignation et distribution du travail aux réserves (suite)

.02 Le travail sujet à la distribution quotidienne pour la durée des listes est distribué aux réserves suivant l'ordre de leur ancienneté départementale, comme suit:

.03 Lors du choix des assignations quatre (4) fois par année les employés susceptibles de travailler comme réserve choisissent selon leur ancienneté départementale leurs jours de congé hebdomadaire, lesquels doivent être consécutifs, ainsi que leur quart de travail soit de jour, de soir ou de nuit, tel que prévu en 12.03A.

.04 Afin de connaître son assignation la réserve devra communiquer quotidiennement avec son officier en charge par téléphone de la façon suivante:

a) quart de jour - entre 20:00 et 21:00 la veille du début de son assignation
b) quart de soir - entre 11:00 et 12:00 le jour même du début de son assignation
c) quart de nuit - entre 20:00 et 21:00 le jour même du début de son assignation

.05 L'employé absent pour cause de maladie qui désire retourner au travail devra en avertir l'officier en charge avant les heures d'appel. Si l'employé de retour de maladie se rapporte après les heures d'appel, il sera considéré comme dernière réserve.

.06 L'officier en charge pourra déterminer des périodes de disponibilité que les réserves devront accepter.

.07 La réserve devra accomplir tout travail normalement effectué par les employés du groupe 1.

.08 Tout travail effectué durant la période en disponibilité n'aura pas pour effet de libérer la réserve du reste de sa période en disponibilité si celle-ci n'est pas complétée.

ARTICLE 15 PROCEDURES DE CHOIX AUX LISTES (Suite)

.02 A Assignation et distribution du travail aux réserves (suite)

.09 Dans le cas des assignations du groupe 1 devenues vacantes pendant une liste que le service décide de combler, le poste sera offert à la réserve possédant le plus d'ancienneté départementale, pourvu qu'il soit compétent pour remplir les exigences de la tâche.

S'il y a refus de la part des réserves qualifiées du groupe 1, la réserve possédant les qualifications nécessaires mais ayant le moins d'ancienneté départementale devra remplir le poste vacant jusqu'à la fin des listes. De plus, il devra prendre les jours de congé rattachés à cette assignation, selon le cas, ou les jours de congé de l'employé qui avait ce poste précédemment.

B Assignation de vacances

.01 A chaque période d'assignation une liste sera préparée pour le travail de vacances pour ce département. Cette liste sera formée des assignations libérées par les vacances annuelles des employés des statuts autres que celui des assignés de vacances dans ce département.

.02 a) Les employés qui désirent s'assigner sur le travail dit de vacances doivent d'abord, par ancienneté départementale, indiquer au préposé aux listes leur intention de choisir leur travail. Si le nombre des employés faisant ce choix est insuffisant, les employés les moins anciens de ce département seront placés sur cette liste selon l'effectif requis.

b) Lorsque tous les employés de ce département auront effectué leur choix, le travail dit de vacances sera offert par ancienneté départementale, aux employés sur cette liste qui doivent accepter le statut et/ou assignation ainsi que les jours de congé des employés qu'ils remplacent.

.03 Il est entendu que l'employé assigné sur la période de vacances d'un employé en congé le dimanche et le lundi devra prendre d'abord congé du lundi au début de cette assignation, et celui du dimanche à la fin de cette assignation.

ARTICLE 15 PROCEDURES DE CHOIX AUX LISTES (Suite)

.02 B Assignation de vacances (Suite)

.04 Les employés ayant opté pour cette liste ou forcés par ancienneté doivent y choisir leur travail pour chaque semaine pour toute la durée de la période d'assignation et devront accepter d'alterner d'une équipe à l'autre, s'il y a lieu.

.05 Si le nombre de périodes de vacances disponibles est moindre pour une ou plusieurs semaines de la période d'assignation, les employés sur ces listes seront placés par ancienneté départementale pendant cette ou ces semaines sur la liste des réserves et devront accepter le travail disponible. Leurs jours de congé hebdomadaire pour cette ou ces semaines seront consécutifs et déterminés par le préposé aux listes ou accouplés en tenant compte des exigences du service.

.06 L'employé dont le travail est assigné à l'équipe dite de vacances durant la période de vacances qu'il a choisie et qui, pour des raisons provenant de l'application de la convention, est sujet à travailler durant cette période sera considéré comme réserve et pourra s'assigner quotidiennement seulement après que les réserves auront obtenu leur travail pour la journée.

C Assignation de roulement

.01 A chaque période d'assignation une liste de roulement sera préparée pour le travail des employés assignés sur le travail des jours de congé hebdomadaire de ce département.

.02 Ces listes couvriront les assignations des employés en congé hebdomadaire, assignations que le service jugera nécessaire de remplir.

.03 Les employés de ce département ayant opté pour cette liste doivent choisir par ancienneté départementale leur assignation; chaque assignation comportant leurs pièces de travail et congés hebdomadaires.

.04 Cependant, l'employé de roulement, forcé par le jeu de l'ancienneté d'accepter une assignation alors que l'intervalle entre deux (2) journées normales de travail est de moins de neuf (9) heures, devra, s'il désire se prévaloir de cette dite période, accepter de compléter son assignation. Dans ce cas, l'employé aura droit à la rémunération normale de son assignation.

ARTICLE 15 — PROCEDURES DE CHOIX AUX LISTES (Suite)

.03 Listes d'assignations des constables "uniforme métro" (Groupe 3)

Lors des périodes de listes dans leur département, ces employés choisiront selon leur ancienneté départementale leurs heures et endroit de travail ainsi que leurs jours de congé hebdomadaire, lesquels devront être consécutifs.

Une équipe de vacances, une de roulement et une de réserve seront formées pour ce département et les procédures d'assignations sur ces différentes équipes seront alors identiques à celles prévues pour les gardiens, tel que stipulé à l'article 15.02 de la convention collective.

.04 Listes d'assignations des constables "civils métro" (Groupe 4)

Lors des périodes de listes dans leur département, ces employés choisiront leurs heures de travail ainsi que leurs jours de congé hebdomadaire, lesquels devront être consécutifs, selon leur ancienneté départementale.

Les constables de ce groupe seront assignés quotidiennement par le chef de groupe.

Nonobstant l'article 14.11 de la convention collective, l'employé qui demandera un transfert pour une raison jugée valable par la Commission perdra dans ce cas son ancienneté de groupe.

.05 Chefs de groupe

Les chefs de groupe continueront de travailler en rotation suivant la procédure existante au moment de la signature de la présente convention. Cependant, ce système de rotation pourra être modifié selon les exigences du service, après étude avec la Fraternité.

.06 Afin de permettre au représentant de la Fraternité d'être sur les lieux du travail durant les jours de travail où l'affluence des salariés est la plus forte ce représentant aura la possibilité d'avoir ses jours de congé hebdomadaire le samedi et le dimanche.

La Commission devra être avisée à cet effet cinq (5) jours avant l'affichage des listes.

.07 Tout employé pourra, au besoin et/ou en cas d'urgence locale ou générale, être déplacé d'un poste à l'autre.

De plus, le gardien assigné temporairement, pour plus d'une heure d'affilée, à la position constable, recevra une prime de $0.20 l'heure pour ce travail, mais le salaire du constable qui est temporairement assigné à une fonction de gardien ne doit pas être réduit.

ARTICLE 16 — PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS

.01 C'est l'obligation des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible tout grief ou mésentente relatifs aux traitements et conditions de travail pouvant survenir au cours de la présente convention.

.02 Tout employé assujetti à la présente convention qui se croit lésé par suite d'une prétendue violation, d'une interprétation ou d'une application erronnées ou d'une mésentente relative aux traitements et conditions de travail prévues ou non prévues dans cette convention, doit tenter, avant de soumettre son grief, de régler le problème avec son supérieur immédiat. A défaut d'entente, la Commission et la Fraternité conviennent de se conformer à la procédure suivante.

.03 Tout employé doit soumettre son grief dans les trois (3) mois de calendrier suivant la date à laquelle la cause du grief a pris naissance.

.04 La procédure du règlement des griefs tels que définis à 16.02 est établie comme suit:

PREMIERE ETAPE:

Tout employé seul ou accompagné du délégué syndical de son département devra, avant de soumettre son grief, tenter de régler son problème avec son supérieur immédiat, soit son chef de section. Ce dernier doit donner sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours de la soumission du grief. A défaut d'entente, l'employé peut continuer son grief de la manière ci-après établie.

DEUXIEME ETAPE:

Le grief que la Fraternité juge à propos de formuler doit être soumis par écrit au directeur du service concerné ou à son représentant en une (1) copie avec un rapport sommaire du grief, le tout dans les dix (10) jours de calendrier qui suivent la décision du supérieur immédiat. Le directeur du service devra donner sa réponse dans les dix (10) jours de la soumission du grief.

TROISIEME ETAPE:

Si un grief n'est pas réglé à l'étape précédente, la Fraternité devra, dans les dix (10) jours de calendrier de la décision du directeur du service, soumettre le grief au directeur des Relations industrielles ou à son représentant. Le directeur des Relations industrielles ou son représentant devra donner sa réponse dans les dix (10) jours de la soumission du grief.

ARTICLE 16 PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS (SUITE)

.05 Un employé qui présente un grief ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété à ce sujet par un supérieur.

.06 Nonobstant les dispositions de la clause 16.04, la Commission et la Fraternité peuvent par accord écrit déroger à la présente procédure.

.07 Tout grief, tel que défini à 16.02, y compris tous les cas de rétrogradation, de suspension, de renvoi ou de réprimande, constitue un grief qui peut être soumis à l'arbitrage en la manière prévue à l'article suivant. Dans les cas de rétrogradation, de suspension, de renvoi ou de réprimande, la preuve incombe à la Commission.

.08 La Commission peut formuler un grief à la Fraternité en l'adressant par écrit, au Président de la Fraternité dans les trois (3) mois de l'événement qui y donne lieu ou de la connaissance qu'elle en a eue. La Fraternité devra donner sa réponse à la Commission dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent la réception du grief. A défaut de réponse ou si la réponse n'est pas jugée satisfaisante, la Commission avise la Fraternité dans les quinze (15) jours du délai prévu ci-dessus, de son intention de référer ou non le grief en arbitrage.

ARTICLE 17 — ARBITRAGE

.01 Lorsque le grief n'a pas été réglé par la procédure régulière de grief, il est soumis après un avis écrit à l'autre partie, dans un délai de trente (30) jours de la réponse du directeur des relations industrielles, à l'un des arbitres suivants:

Me Roland Tremblay
Me Pierre-André Lachapelle
Mc André Sylvestre
Me Fernand Morin

Si aucun de ces arbitres ne peut agir ou si les parties ne s'entendent pas sur le choix d'un arbitre, le Ministre du Travail de la Province de Québec sera prié de nommer un arbitre.

.02 L'arbitre fixe la date de la première séance d'arbitrage et en avise les parties. L'arbitre devra faire diligence pour entendre les griefs et il devra rendre sa décision dans les quatre-vingt-dix (90) jours de sa nomination ou dans tout autre délai convenu entre les parties.

.03 L'arbitre a juridiction pour maintenir la réprimande, la suspension ou le renvoi ou ordonner la réinstallation de l'employé dans tous ses droits et son emploi, à la fonction qu'il occupait ainsi que de décider de toute indemnité, laquelle ne doit jamais dépasser le total du salaire perdu. Cette indemnité est déterminée en tenant compte de ce que l'employé a pu gagner ailleurs.

L'arbitre a aussi juridiction pour rendre toute autre décision qui peut lui sembler plus juste dans les circonstances.

.04 La décision de l'arbitre est exécutoire, lie les parties, et ne doit pas avoir pour effet d'amender ou de modifier la présente convention. Ladite décision doit être mise en vigueur dans les quatorze (14) jours ouvrables de la réception de la sentence.

.05 Les honoraires, frais de déplacement et de séjour de l'arbitre, s'il y a lieu, sont payés à parts égales par la Commission et la Fraternité. Les autres frais sont à la charge respective des parties.

.06 Dans le cas de grief, différend, litige ou mésentente, ayant un caractère technique ou nécessitant des connaissances spécifiques du système du transport, l'une ou l'autre des parties peut exiger de l'arbitre que des conseillers soient nommés pour assister ce dernier.

Chaque conseiller est à la charge de la partie qui le nomme.

ARTICLE 18 MESURES DISCIPLINAIRES

.01 Tout employé au service de la Commission a le droit, sur rendez-vous durant les heures régulières de bureau, de consulter son dossier officiel, en présence d'un délégué de la Commission.

.02 La Commission doit fournir à l'employé ainsi qu'à la Fraternité, dans les sept (7) jours, par écrit, les raisons motivant toute réprimande écrite, suspension ou congédiement imposé.

.03 Tout employé qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière des griefs, et s'il y a lieu, à l'arbitrage.

.04 Tout rapport disciplinaire concernant une offense mineure versé au dossier d'un employé sera rayé du dossier de cet employé à la fin d'une période de quinze (15) mois après la date dudit avis. Toute offense ainsi rayée ne pourra, après cette date, être invoquée contre un employé à l'occasion de l'appréciation d'une sanction concernant une offense qualifiée comme majeure.

.05 Une suspension n'interrompt pas l'accumulation de l'ancienneté d'un employé.

.06 Dans toute mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

.07 L'employé qui sera convoqué pour raison disciplinaire à une rencontre avec un représentant de la Commission d'un niveau hiérarchique équivalent ou supérieur à celui de chef de section devra recevoir au préalable un avis de convocation spécifiant la date, l'heure et l'endroit où il doit se présenter et la nature de l'accusation portée contre lui et pourra être accompagné d'un représentant syndical.

.08 Si la convocation pour mesure disciplinaire est pour une heure comprise dans les heures régulières de travail de l'employé, cet employé ne subira aucune perte de salaire, en raison de ladite convocation. Si l'employé est convoqué en dehors de ses heures de travail, il sera rémunéré avec un minimum de deux (2) heures pour le temps passé en entrevue avec les représentants de la Commission

.09 La Commission n'imposera aucune mesure disciplinaire à un employé qui a été impliqué dans un accident ou un incident alors qu'il avait le contrôle d'un véhicule de la Commission à moins qu'il y ait eu négligence de sa part.

ARTICLE 19 AFFICHAGE

.01 Toute vacance que la Commission jugera à propos de remplir à l'intérieur de l'unité de négociation sera affichée pendant dix (10) jours dans l'unité concernée. Les candidats à la promotion devront postuler pendant la durée de l'affichage.

Si aucun employé de l'unité concernée, ayant postulé, ne se qualifie pour la promotion, la Commission, avant d'embaucher une personne de l'extérieur, affichera de la même manière, dix (10) jours à l'intérieur de la Commission.

.02 Le bulletin d'affichage devra mentionner l'endroit et les heures de travail, les qualifications requises, la description de tâche ainsi que la classification et le salaire de la fonction affichée.

.03 Une liste d'éligibilité annuelle sera préparée selon la procédure habituelle de promotion pour les postes de chef de groupe et d'enquêteur régulier. Ces listes seront en vigueur pour une période d'un (1) an, soit du 1er janvier au 31 décembre de chaque année.

ARTICLE 20 — ACCIDENTS DE TRAVAIL

.01 Lorsqu'un employé est incapable de travailler par suite de blessures subies ou de maladies contractées par le fait ou à l'occasion du travail pour la CTCUM, et formule une demande de réclamation d'accident de travail en la forme prescrite par la Commission des Accidents du Travail, la CTCUM maintient le salaire net que cet employé aurait normalement reçu pour son assignation régulière de travail (prime régulière incluse à l'exception du temps supplémentaire) pendant la durée de son incapacité totale temporaire.

.02 Si la Commission des Accidents de travail reconnaît le bien-fondé de la réclamation de l'employé, toutes les compensations pour incapacité totale temporaire versée par la CAT devront être remises à la CTCUM. A défaut par l'employé de se plier à cette exigence, la CTCUM pourra prélever à même le salaire de l'employé les sommes dont il sera redevable. Dans le cas où les compensations versées par la CAT excéderaient le salaire net de l'employé, la CTCUM, après avoir effectué les ajustements remettra les surplus à l'employé, le cas échéant.

.03 Si la CAT ne reconnaît pas le bien-fondé de la réclamation de l'employé, la CTCUM pourra déduire à même la banque de maladie accumulée par l'employé, un nombre de crédits équivalant au salaire brut que l'employé aurait eu s'il avait été au travail.

.04 Si la banque de maladie de l'employé est inexistante ou insuffisante pour couvrir la créance de la CTCUM, celle-ci pourra prélever à même le salaire de l'employé les sommes dont il sera redevable.

.05 Toutes les dispositions du présent article ne s'appliquent que pour les accidents de travail qui surviennent à partir de la date de la décision du conseil d'arbitrage.

ARTICLE 21 — COMPARUTION EN COUR OU A UNE ENQUETE

.01 Tout employé qui, durant ses heures régulières de travail, doit comparaître en Cour ou à une enquête dans une cause où la Commission est concernée, sera remboursé de toute perte de salaire et les dépenses additionnelles occasionnées par sa comparution sont à la charge de la Commission. Cependant, si l'employé doit comparaître en dehors de ses heures de travail régulières ou durant une journée de congé, il sera payé au taux et demi pour une période minimum de quatre (4) heures.

.02 Les conditions précitées s'appliquent également dans le cas d'un employé appelé à comparaître en Cour comme témoin de faits dont il a eu connaissance dans et par l'exercice de ses fonctions.

.03 Dans tous les cas précités, la Commission se réserve de réclamer de l'employé la taxe de témoin et les frais alloués par la Cour.

.04 Dans tous les cas où un employé serait poursuivi en justice par suite d'actes résultant de l'exercice de ses fonctions, la Commission s'engage à lui assurer une défense pleine et entière, même dans le cas où il est considéré agissant comme agent de la Paix, et à l'indemniser de toute condamnation résultant d'un jugement. Cependant, l'employé aura droit, à ses frais, d'adjoindre au procureur choisi par la Commission son propre procureur.

.05 L'employé régi par les présentes, requis pour agir comme juré ou témoin dans une cause civile ou criminelle où il n'est pas partie lui-même, reçoit son salaire de base pour les jours ouvrables où il agit comme juré ou témoin, sur remise à la Commission de ses indemnités et taxe de juré ou de témoin.

.06 Si un employé est assigné pendant la période de ses vacances à témoigner pour la Commission devant une Cour de Justice, il a droit à huit (8) heures à une fois et demie (1½) son taux horaire (150%).

ARTICLE 22 — ASSURANCES

.01 Les employés régis par la présente convention collective bénéficieront d'un plan d'assurance-vie et d'un plan familial d'assurance chirurgie-hospitalisation-maladie dont le coût sera supporté à raison de cinquante pour cent (50%) par la Commission et cinquante pour cent (50%) par les employés. Les détails de ces plans ont été réglés entre les parties et seront en vigueur, sauf entente au contraire, pour la durée de la présente convention, à compter de leur mise en application.

ARTICLE 23 — CHANGEMENTS TECHNIQUES ET AUTRES

.01 Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de la Commission, ou dans les procédés de travail ou dans les cas d'abolition de fonctions la Commission doit de concert avec la Fraternité, tout mettre en oeuvre afin de permettre à l'employé affecté de s'adapter auxdites améliorations, modifications ou transformations.

.02 Dans les cas d'améliorations techniques ou technologiques ou de modifications quelconques dans la structure ou dans le système administratif de la Commission ou dans les procédures de travail ou lorsque la Commission décidera d'abolir des fonctions, la Commission accordera aux employés concernés la possibilité d'être affectés à des postes équivalents sans perte de salaire en autant que de telles modifications n'affecteront pas plus de cinquante pour cent (50%) de l'unité concernée.

.03 Dans le présent article, le mot "unité" est considéré comme étant toute l'unité de négociation.

.04 Lorsque les modifications prévues aux articles précédents concerneront plus de cinquante pour cent (50%) des unités définies à l'article 23.03, les employés affectés se verront accorder à leur départ des indemnités de séparation selon le barème suivant: deux (2) semaines de salaire par année de service pour la Commission, jusqu'à concurrence de trente-six (36) semaines; dans ces cas, la Fraternité et les employés concernés devront être avisés au moins cent vingt (120) jours à l'avance.

ARTICLE 24 — FONDS DE PENSION

.01 Les employés régis par la présente convention collective bénéficieront d'un régime supplémentaire de rentes. Les détails de ce plan ont été réglés entre les parties et seront en vigueur pour la durée de la présente convention collective.

.02 Aucune modification ne peut être apportée sans le consentement écrit des parties signataires de la présente convention.

ARTICLE 25 — MISE A PIED EN CAS DE REDUCTION DE MAIN-D'OEUVRE ET RAPPEL AU TRAVAIL

.01 En cas de réduction de main-d'oeuvre, les droits d'ancienneté s'appliquent comme suit:

a) Ceux qui subissent la réduction ont le droit de déplacer tout autre employé, dans leur unité de négociation, ayant moins d'ancienneté, à moins qu'ils ne puissent remplir les exigences normales de la fonction concernée.

b) L'employé ainsi déplacé a le droit de déplacer à son tour tout autre employé ayant moins d'ancienneté que lui, dans son unité de négociation, avec la réserve prévue au paragraphe a). La même procédure se continue jusqu'à ce que les employés les moins anciens n'ayant personne de moins anciens qu'eux à déplacer soient mis à pied.

.02 Les noms des employés mis à pied d'un département ou d'un autre sont inscrits sur une liste unique de rappel.

.03 Lors d'un rappel au travail, l'employé sur la liste de rappel ayant le plus d'ancienneté sera appelé au travail dans l'un ou l'autre des départements, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de la fonction après une période d'entraînement raisonnable.

.04 L'employé qui a accepté de remplir un poste dans un autre département que le sien a priorité selon son ancienneté sur les employés dont les noms sont sur la liste de rappel pour retourner à son propre département s'il y a rappel au travail, à condition qu'il puisse remplir les exigences normales de la fonction après une période d'entraînement raisonnable.

.05 Tout employé mis à pied doit aviser le service du personnel de la Commission de tout changement d'adresse afin de recevoir tout avis de rappel donné par la Commission.

.06 Les rappels à l'ouvrage se font par lettre recommandée à la dernière adresse transmise par l'employé au service du personnel. L'avis de retour doit indiquer la date à laquelle l'employé doit reprendre le travail et copie de cet avis est transmise à la Fraternité.

.07 L'employé ainsi rappelé doit aviser, dans les trois (3) jours, la Commission de son intention de retourner au travail et devra retourner au travail dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date indiquée dans l'avis de rappel, sauf dans le cas suivant:

L'employé peut refuser de retourner au travail dans un autre département que le sien, sans affecter ses droits d'ancienneté.

ARTICLE 26 HYGIENE, BIEN-ETRE ET SECURITE

.01 La Commission prendra toutes les mesures nécessaires afin d'assurer la sécurité, la santé et le bien-être de ses employés pendant les heures de travail.

.02 La Commission s'engage à voir à ce que ses véhicules du service de la Protection soient toujours en bon état de fonctionnement.

.03 La Commission fournit à chaque employé un casier individuel pour remiser ses effets personnels. L'employé, cependant, devra fournir le cadenas.

.04 Les employés du service de la Protection pourront voyager en civil ou tenue "semi-civile" en dehors de leurs heures de travail.

.05 Sur tout appel du Centre d'urgence, la coutume actuelle d'envoyer deux (2) employés sur ledit appel est continuée.

.06 La pratique actuelle quant à la distribution du travail aux enquêteurs réguliers sera maintenue.

.07 Les parties s'engagent à former dans les soixante (60) jours qui suivent l'entrée en vigueur de la convention collective, un comité de sécurité composé de deux représentants de la Commission, dont le surintendant de la Prévention des accidents, et de deux représentants du syndicat.

Les représentants du syndicat qui siègent sur le comité sont libérés à cette fin, sans perte de traitement.

.08 Le comité aura pour mandat d'étudier toutes questions relatives à la sécurité, la santé et le bien-être des employés à leur travail et de faire les recommandations qu'il jugera à propos.

Le comité doit, entre autres:

a) veiller à l'observation du règlement intitulé Règlement concernant les établissements industriels et commerciaux (3787);
b) analyser les causes d'accidents et faire rapport au directeur de service;
c) tenir des réunions au besoin pour discuter des accidents courants, de leurs causes et des moyens de les prévenir;
d) dresser les procès-verbaux des réunions.

.09 Le comité se réunit au moins une fois par mois sauf juin, juillet et août, et peut s'adjoindre, à titre consultatif, d'autres personnes avec l'accord des deux parties.

ARTICLE 27 — CONGE POUR AFFAIRES PUBLIQUES

.01 Sur demande écrite, la Commission accorde un congé sans solde d'au plus trente (30) jours ouvrables à tout employé qui brigue les suffrages à une élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire.

.02 Si l'employé est élu, il peut bénéficier d'un congé sans solde pour la durée de son mandat. Au retour, il revient à son poste. Si l'employé est élu à un poste d'échevin, de conseiller, de maire, à la Ville de Montréal ou dans une ville desservie par la CTCUM, il doit démissionner.

ARTICLE 28 — TRANSPORT GRATUIT

.01 La Commission accorde à ses employé réguliers le privilège de voyager gratuitement à bord de ses véhicules y incluant le service Express, à l'exception des Autobus Promenade, Aéroservice et Services Spéciaux.

Le même privilège est accordé aux employés à leur retraite.

L'employé à l'essai recevra un laissez-passer lui accordant les bénéfices décrits au premier paragraphe du présent article. Ce laissez-passer devra être remis et échangé pour un laissez -passer permanent à la fin de la période d'essai.

ARTICLE 29 — CERTIFICAT ET LETTRES DE SERVICE

.01 Les certificats de service et les lettres de recommandation qu'un salarié peut avoir soumis à la Commission en entrant à son service doivent lui être retournés dans les trente (30) jours de son engagement, sauf ceux qui ont été adressés directement à la Commission.

.02 Lorsqu'un employé est congédié ou quitte volontairement le service de la Commission, celle-ci doit lui remettre, sur demande, un certificat de service ordinaire, et elle doit lui donner sa paye le plus tôt possible.

ARTICLE 30 — TRAITEMENTS ET VERSEMENT DE SALAIRE

.01 Le salaire des employés soumis aux présentes est payé tous les jeudis de chaque semaine. Si le jour de paiement est un jour chômé, le salaire sera versé le dernier jour ouvrable précédant ledit jour de paiement.

.02 Les renseignements suivants apparaissent sur le talon du chèque:

a) Numéro matricule de l'employé;
b) Date et période de paie;
c) Salaire régulier;
d) Salaire pour le surtemps;
e) Détails des déductions;
f) Montant net;
g) Primes;
h) Revenus divers.

ARTICLE 31 GREVE ET CONTRE-GREVE

.01 La Fraternité convient qu'il n'y aura pas de grève durant le cours de la convention collective. La Fraternité et personne n'agissant au nom de la Fraternité n'encouragera ou n'appuiera un ralentissement d'activité.

ARTICLE 32 — TRAVAIL A FORFAIT

.01 Sous la réserve qui suit, aucun travail ou service exécuté présentement par des employés assujettis à l'accréditation syndicale ne devra être donné à contrat ou à sous-contrat à une compagnie ou à un contracteur individuel.

Cependant, dans des cas très particuliers et exceptionnels, des travaux ou services pourront être donnés à contrat ou à sous-contrat, s'il est établi qu'il existe des conditions spéciales d'urgence ou de manque d'équipement requis ou de carence de personnel qualifié ou de volume de travail extrême dont la Commission ne peut être tenue responsable.

Dans tous les cas où l'employeur décidera d'attribuer tels travaux ou services à contrat ou à sous-contrat, il lui incombera en cas de grief, de prouver qu'il se trouve dans l'une ou l'autre des conditions exceptionnelles décrites plus haut.

Il est de plus convenu que l'adjudication d'un contrat d'entretien ou de réparation n'aura pas pour résultat la baisse de salaire d'un employé régulier qualifié et disponible pour exécuter le travail, non plus que la mise à pied d'un employé régulier.

Sauf pour fins d'entraînement des employés et les cas fortuits et de force majeure, un employé de la Commission non régi par la présente convention collective ne devra pas exécuter du travail normalement fait par les employés régis par la présente convention.

ARTICLE 33 RAPPORTS D'ACCIDENTS

.01 L'employé directement impliqué dans un accident pendant qu'il est en service est obligé de remplir un rapport d'accident. L'employé de la Commission, en devoir ou non, qui est témoin d'un accident, dans ou près d'un véhicule de la Commission, ou sur ou près de la propriété de la Commission, même s'il semble de peu d'importance, doit remplir un rapport d'accident et donner les renseignements qu'il peut obtenir.

ARTICLE 34 DISQUALIFICATION POUR RAISON MEDICALE

.01 L'employé qui doit quitter sa classification parce qu'il est inapte physiquement à remplir la position qu'il y occupe et parce qu'il n'a pas suffisamment d'ancienneté ou de qualifications pour déplacer un salarié dans son propre département, peut exercer ses droits d'ancienneté pour déplacer le salarié ayant le moins d'ancienneté dans l'une des classifications équivalentes ou inférieures à moins qu'il n'ait pas les exigences normales de la fonction concernée.

.02 L'employé a droit également de se faire représenter par son médecin. Si son médecin et celui de la Commission diffèrent d'opinion, ils recommandent la nomination d'un troisième médecin dont la décision est finale. A défaut d'entente sur le choix du troisième médecin, l'employé concerné a la faculté de choisir comme arbitre l'un des médecins mentionnés dans la liste agréée à cette fin par les deux parties.

ARTICLE 35 — UNIFORMES ET EQUIPEMENTS

.01 Sous réserve des paragraphes suivants, la Commission fournira à tous les employés couverts par la présente convention, tous les uniformes et articles nécessaires à l'accomplissement de leur devoir, tel que requis par la Commission et apparaissant à l'Annexe "C" de la présente.

.02 Les uniformes et pièces de vêtements sujets à l'émission annuelle en vertu de l'annexe "C" de la convention collective seront distribués autant que possible vers la date anniversaire d'embauche de chaque employé.

.03 Si au cours de ses fonctions comme employé, cet employé détériore ou déchire quelque partie de son uniforme ou vêtement civil, la Commission s'engage après enquête à en payer le coût de réparation ou du remplacement.

.04 Lorsque, dans des situations d'urgence, l'employé salit son uniforme ou vêtement civil, la Commission paie alors le nettoyage.

.05 Il est strictement défendu à l'employé de revendre toute pièce de son équipement. De même, pour obtenir une nouvelle pièce d'équipement, l'employé doit présenter et remettre la pièce usée.

.06 Dans tous les cas où des pièces de vêtement ou d'équipement seront perdues, volées ou endommagées, l'employé sera tenu de les remplacer à ses propres frais par des articles de même fabrication et de même qualité, en autant que la Commission puisse démontrer que la perte ou le vol des articles en question est attribuable à de la négligence de la part de l'employé.

.07 Nonobstant les dispositions des paragraphes précédents, il est entendu que la Commission pourra, au besoin, modifier ou changer la tenue vestimentaire de ses employés, après discussion avec la Fraternité.

.08 Tout employé qui quitte pour une raison ou pour une autre la Commission doit, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant son départ, remettre à la CTCUM tous les uniformes et pièces de vêtements dont la distribution remonte à six (6) mois ou moins, ou d'équipement que celle-ci jugera à propos de reprendre.

ARTICLE 36 — ANNEXES

.01 Les annexes de la présente convention, de même que les ententes spéciales qui y sont mentionnées font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 37 DROITS ACQUIS

.01 A moins d'une stipulation expresse au contraire dans la présente convention, les employés conservent tous les privilèges, avantages et droits acquis dont ils jouissent actuellement. Toutefois, la présente convention prime pour fins d'interprétation.

ARTICLE 38 — COURS DE PERFECTIONNEMENT

.01 Un employé qui désire se perfectionner et suivre un cours d'étude dans une matière en relation avec la nature du travail qu'il exécute pourra, après avoir obtenu antérieurement l'approbation du Président de la Commission, être remboursé de la moitié (50.0%) de ses frais d'inscription et de scolarité, à condition qu'il réussisse avec succès les examens relatifs à ces cours.

.02 Si la Commission requiert qu'un ou des employés du service suive(nt) un cours, les frais d'inscription et de scolarité, s'il y a lieu, seront entièrement payés par elle.

Le ou les employé(s) ainsi requis de suivre ce cours durant ses ou leurs heures régulières de travail ne subira/ont aucune perte de salaire.

S'il(s) doit/doivent suivre ce cours en dehors de ses ou leurs heures régulières de travail, ce temps lui ou leur sera/ont alors payé à son ou leurs taux horaire régulier ou, il(s) pourra/ont à son ou leurs choix mais sujet aux besoins du service, se faire créditer en temps les heures employées à suivre un tel cours.

ARTICLE 39 FUSIONS

.01 Sauf l'embauchage, tout acte posé par la Commission, comme la fusion, l'expropriation ou l'acquisition d'autres compagnies, qui a pour but d'ajouter des employés accomplissant des fonctions identiques ou similaires à celles des employés visés par les présentes, nécessitera une entente écrite entre la Commission et la Fraternité au sujet de l'ancienneté, des attributions et du salaire de ces employés.

ARTICLE 40 — PRIMES DIVERSES

.01 Prime du dimanche

L'employé qui travaille un dimanche comme jour ouvrable de sa semaine normale de travail sur équipe, reçoit une prime équivalente à vingt-cinq pour cent (25.0%) de son salaire horaire régulier par heure régulière travaillée ce dimanche.

.02 Prime de nuit

Le supplément accordé à l'équipe de nuit sera de $0.25 l'heure à tous les employés travaillant régulièrement sur des équipes commençant à ou après 14:00 heures.

ARTICLE 41 — RENSEIGNEMENTS A LA FRATERNITE

.01 La Commission avise le nouvel employé de son statut, de ses fonctions ainsi que de la nature du régime syndical qui prévaut lors de l'embauchage.

.02 La Commission fournit par écrit à la Fraternité tous les renseignements au sujet des modalités d'application des dispositions précitées et informe par écrit la Fraternité de tout mouvement de main-d'oeuvre, au moins une fois la semaine.

Dans le cas de mise à pied ou de transfert permanent d'un service à un autre, cet avis sera donné à l'employé et à la Fraternité, au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance.

ARTICLE 42 NOUVELLES FONCTIONS ET REMPLACEMENTS

.01 Aucune position existante ne peut être abolie et une nouvelle créée pour couvrir à peu près la même catégorie de travail, dans le but de réduire le taux d'un salarié.

.02 Lorsque sera créée parmi les employés assujettis à l'accréditation syndicale une nouvelle fonction qui requiert un changement de classification ou une nouvelle classification, le taux de rémunération de cette fonction nouvelle sera établi après entente entre la Commission et la Fraternité, en tenant compte des fonctions existantes, similaires ou comparables.

S'il n'y avait pas entente au sujet du contenu et/ou du taux de rémunération de la fonction nouvelle ou modifiée, les parties ou l'une ou l'autre d'entre elles pourra soumettre le différend directement à l'arbitrage devant un conseil composé de trois (3) membres, en envoyant un avis écrit à l'autre partie.

La Commission et la Fraternité procède à la nomination de leur représentant au conseil d'arbitrage dans les dix (10) jours qui suivent l'avis d'arbitrage.

Le président du conseil d'arbitrage est Monsieur Jean-Paul Deschênes ou si ce dernier est incapable d'agir dans les soixante (60) jours de l'avis, toute autre personne désignée par les arbitres; à défaut par ces arbitres de s'entendre sur le choix du président du conseil d'arbitrage, l'une ou l'autre des parties pourra demander au Ministre du Travail de le désigner.

La décision du conseil d'arbitrage est finale et lie les parties.

ARTICLE 43 — DUREE DE LA CONVENTION

.01 La présente convention couvre la période s'étendant du 12 juillet 1977 au 11 juillet 1979 inclusivement. Toute modification apportée à la convention expirée le 11 juillet 1977 ne prendra effet qu'à la date de la décision du conseil d'arbitrage, sauf pour les salaires, les primes de nuit et le temps supplémentaire dont la rétroactivité est à compter du 12 juillet 1977.

ANNEXE "A"

FRATERNITE DES CONSTABLES ET AGENTS DE LA PAIX DE LA C.T.C.U.M.

AUTORISATION DE RETENUE DU DROIT D'ENTREE

Je, soussigné.....
(Nom) (Prénom)

.....
(Adresse)

.....
(Fonction) (Poinçon)

.....
(Service)

par la présente autorise la Commission de Transport de la Communauté Urbaine de Montréal à déduire de mon salaire le droit d'entrée actuellement requis par la Fraternité plus haut mentionnée ou tout autre montant pouvant être ultérieurement fixé par résolution de l'assemblée générale de la Fraternité ou par règlement conforme à la constitution de la Fraternité, et à remettre intégralement cette somme à la Fraternité précitée; cette retenue sera prélevée sur la première paie suivant le sixième mois de la date de mon embauchage, soit le ou vers le.....,
le tout en conformité avec la clause 5.02 de la convention collective de travail.

Advenant la fin de mon emploi avant le sixième mois de la date de mon embauchage, cette autorisation sera révoquée automatiquement.

....
(Témoin) (Signature)

ANNEXE "B"

FRATERNITE DES CONSTABLES ET AGENTS DE LA PAIX DE LA C.T.C.U.M.

AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE

Je, soussigné .....
(Nom) (Prénom)

.....
(Adresse)

.....
(Fonction) (Poinçon)

.....
(Service)

par la présente autorise la Commission de Transport de la Communauté Urbaine de Montréal à déduire de mon salaire ma contribution syndicale actuellement requise par la Fraternité plus haut mentionnée ou tout autre montant pouvant être ultérieurement fixé par résolution de l'assemblée générale de la Fraternité ou par un règlement conforme à la Constitution de la Fraternité et à remettre cette somme intégralement à la Fraternité précitée; cette retenue sera prélevée sur la paie hebdomadairement dès la première paie de l'employé, soit le ou vers le....., le tout en conformité avec la clause 5.03 de la convention collective de travail.

J'ai signé cette demande et autorisation avec entente que j'ai le droit de révoquer cette autorisation entre le quatre-vingt-dixième (90e) et le soixantième (60e) jour précédant la date d'expiration de toute convention collective de travail entre.....
.....
(Nom de l'employeur au long)
et la Fraternité précitée, mais non en dehors de cette période. Advenant la fin de mon emploi, cette autorisation sera révoquée automatiquement.

Date: _____

Témoin: _____

Signature de l'employé: _____

ANNEXE "C"

UNIFORMES ET EQUIPEMENT

A.- PERSONNEL EN UNIFORME

1) Uniformes et équipement de base

- Emission annuelle

1 Tunique
2 Pantalons quatre saisons
2 Paires de bottines ou souliers, au choix de l'employé
5 Chemises bleues à manches longues ou courtes (genre blouse) au choix de l'employé
3 Cravates bleues
1 Képi d'été

- Emission à l'embauchage et au besoin par la suite

1 Tunique additionnelle à l'embauchage d'un nouvel employé
2 Pantalons additionnels à l'embauchage d'un nouvel employé
1 Foulard de laine noire
1 Paire de bottes en caoutchouc ou couvre-chaussures
1 Coupe-vent court en nylon
1 Coupe-vent court en nylon muni d'une doublure amovible
1 Ceinture
1 Insigne de poitrine
1 Insigne de képi
1 Paire de gants noirs
1 Couvre-Képi en caoutchouc
1 Paire de menottes (à l'exception des gardiens)
1 Bâton de 24" (à l'exception des gardiens)

2) Chefs de groupe

- Emission annuelle

1 Chemise bleue additionnelle à manches longues ou courtes (genre blouse) au choix de l'employé
2 Chemises blanches à manches longues
1 Cravate noire

3) Gardiens

1 Képi d'hiver à l'embauchage et sur demande par la suite

4) Constables Métro

1 Paire de gants blancs au besoin seulement

B.- ENQUETEURS REGULIERS

Emission à la nomination

1 Revolver
1 Paire de menottes

Les enquêteurs réguliers ainsi que les constables civils (métro) n'auront droit à aucun vêtement mais recevront une allocation annuelle de $250.00, laquelle leur sera remise par anticipation le premier juillet de chaque année, pour tenir lieu de fourniture de vêtements.

...2

ANNEXE "C"(SUITE)

Lors de leur affectation à ces postes, les employés devront remettre leurs uniformes et équipements non requis et bénéficieront de l'allocation prévue au premier paragraphe au prorata de leur période d'affectation à ces postes jusqu'à la date de distribution de la prochaine allocation annuelle.

Tout enquêteur régulier ou constable civil (métro) qui quitte la Commission devra rembourser à la Commission le trop perçu du montant alloué pour l'allocation vestimentaire auquel l'anticipation lui a donné droit.

ANNEXE "D"

COMMISSION DE TRANSPORT DE LA COMMUNAUTE URBAINE DE MONTREAL

LA FRATERNITE DES CONSTABLES ET AGENTS DE LA PAIX DE LA C.T.C.U.M.

S A L A I R E S

FONCTION	du 76-07-12 au 77-07-11	du 77-07-12 au 78-07-11	du 78-07-12 au 79-07-11
GARDIENS:			
1ère année	$11 780,00	$12 839,02	$13 686,40
2e année	12 304,00	13 410,13	14 295,20
CHEF DE GROUPE (PROPRIETES)	13 802,00	15 042,80	16 035,62
CONSTABLES:			
1ère année	12 705,00	14 365,54	15 297,86
2e année	13 254,00	14 986,30	15 958,91
3e année	13 802,00	15 605,92	16 618,74
CHEF DE GROUPE (METRO)	15 457,00	17 477,23	18 611,50
ENQUETEURS RECULIERS	15 107,00	17 081,48	18 190,07

ANNEXE "D"

EMPLOYES SURPAYES

Il est accordé aux employés qui sont payés à un salaire plus élevé que la maximum de leur échelle, des montants forfaitaires pour tenir compte des augmentations de salaire.

Ces montants forfaitaires sont calculés comme suit:

a) Pour les employés surpayés dont le salaire est supérieur au nouveau maximum de l'échelle:

$$75\% \text{ de } \frac{n}{12} \quad (mp)$$

b) Pour les employés surpayés dont le salaire est inférieur au nouveau maximum de l'échelle:

$$75\% \text{ de } \frac{n}{12} \quad (mp-a)$$

De plus, le salaire de l'employé est alors porté au nouveau maximum de l'échelle

Pour l'application de ces formules, les lettres n, m, p, et a signifient:

n: nombre de mois couverts par l'augmentation de salaire; pour la présente convention, ce nombre est égal à douze (12) pour les périodes des 12 juillet 1977 au 11 juillet 1978, et 12 juillet 1978 au 11 juillet 1979.

m: nouveau taux de salaire propre à chaque groupe.

p: pourcentage d'augmentation propre à chaque employé.

a: augmentation pour porter le salaire de l'employé au taux de salaire approprié.

Ces paiements forfaitaires coïncident avec les dates d'augmentations générales accordées à tous les autres employés de cette unité de négociation.

RETROACTIVITE

Les augmentations de salaires prévues à la présente annexe sont accordées aux employés qui étaient au service de la Commission à la date de la signature de la convention ainsi qu'aux employés qui sont décédés ou qui ont pris leur retraite après le 12 juillet 1977, mais ne seront pas accordées aux employés qui ont démissionné ou qui ont quitté l'unité de négociations.

ANNEXE "E"

BONI DE VIE CHERE

FRATERNITE DES CONSTABLES ET AGENTS DE LA PAIX DE LA CTCUM

La Commission verse aux salariés en août 1979, un montant forfaitaire établi de la façon suivante.

La Commission établit le surplus procentuel entre 175.6 et la moyenne des indices mensuels des prix à la consommation publiée sur la base 1971 = 100 par Statistique Canada pour la région de Montréal pour les douze (12) mois, de juillet 1978 à juin 1979. Ce surplus procentuel est multiplié par le taux horaire moyen des employés de la protection au 12 juillet 1978. Ce montant est versé aux employés en service le 11 juillet 1979 au prorata du nombre d'heures travaillées au cours de l'exercice du 12 juillet 1978 au 11 juillet 1979

ANNEXE "F"

AMENDEMENTS AU REGIME SUPPLEMENTAIRE DE RENTES

Les modifications suivantes sont apportées au Régime supplémentaire de rentes:

I - L'article 6 - Retraite normale du règlement est modifié par l'abrogation de l'alinéa c) et du dernier alinéa, se lisant comme suit:

"c) lorsque la somme de son âge à son dernier anniversaire et de ses années de contributions atteint cent (100)."

"Toute mise à la retraite en vertu de cet article est néanmoins subordonnée jusqu'au 31 décembre 1976 aux stipulations de l'entente annexée au présent règlement (annexe 1)."

Le point-virgule terminant l'alinéa b) de la première partie de cet article est remplacé par un point.

II - L'article 10 - Calcul de la rente est modifié en ajoutant après la première partie le texte qui suit:

"2. Nonobstant la partie 1 du présent article, dans le cas d'un membre à l'emploi de la Commission le 1er janvier 1977 qui prend sa retraite entre cette date et le 1er janvier 1985, toute rente est déterminée comme suit:

a) Pour le service antérieur au 1er janvier 1956: le plus élevé des montants suivants:

i) 2% du taux annuel de salaire au 1er janvier 1967 établi comme prévu à l'article 1.1) pour une année complète de service, multiplié par le nombre d'années de service antérieur au 1er janvier 1956 et crédité en vertu des dispositions du fonds de pension.

ii) Le montant de la rente créditée à ce titre, en vertu des dispositions du règlement en vigueur le 30 septembre 1973.

b) Pour le service à compter du 1er janvier 1956:

i) 2% de la moyenne du salaire pour les cinq (5) années de contribution les mieux rémunérées après le 1er janvier 1966; ou

ii) 2% de la moyenne du salaire pour les années de contribution après le 1er janvier 1966, si le nombre est égal ou inférieur à cinq (5)

...2

Amendements au Régime Supplémentaire de Rentes (Suite)

2...

II - b) Suite

multiplié par le nombre d'années entières ou fractionnaires de service, avec contributions, après le 1er janvier 1956."

Les parties 2 et 3 actuelles sont renumérotées respectivement à 3 et 4.

III - L'annexe 1 du règlement est supprimée comme étant sans effet depuis le 31 décembre 1976.

IV - Le présent amendement a effet à compter de la date de son adoption par la Commission sauf en ce qui a trait à l'article II lequel a effet rétroactivement au 1er janvier 1977.

Cette modification entraîne un accroissement moyen de pension d'environ:

$1,400.00 pour les employés qui se pensionneront en 1977;

$1,600.00 pour les employés qui se pensionneront en 1978;

$1,800.00 pour les employés qui se pensionneront en 1979;

$2,000.00 pour les employés qui se pensionneront en 1980.

Cet amendement s'applique aux pensionnés après le 1er janvier 1977.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LA COMMISSION DE TRANSPORT DE LA COMMUNAUTE URBAINE DE MONTREAL

ET

LA FRATERNITE DES CONSTABLES ET AGENTS DE LA PAIX DE LA CTCUM

OBJET: Cours de Formation de base aux employés réguliers

Les parties aux présentes, par leurs représentants dûment mandatés s'entendent sur ce qui suit:

1o Nonobstant l'article 38.02 de la convention collective, l'employé requis par la Commission de suivre des cours de formation de base nécessaires à l'exercice convenable des fonctions normales de l'employé, bénéficiera d'un changement de cédule de travail lorsque ces cours ne seront pas donnés durant le quart régulier de travail de cet employé.

2o La période de cours constituera le quart régulier de l'employé, et ce dernier sera alors rémunéré à son taux horaire régulier pour les heures de cours suivis.

3o Pour l'employé tenu de suivre ces cours durant une journée de congé, le temps passé en cours lui sera alors payé à son taux horaire régulier ou il pourra à son choix, pourvu qu'il en fasse la demande dans un délai raisonnable et sujet aux besoins du service, se faire créditer en temps les heures employées à suivre un tel cours.

4o En aucun temps, les dispositions de l'article 12.06 de la convention collective ne devront s'appliquer.

5o La présente entente entre en vigueur le jour de la signature de la convention couvrant la période du
au

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment mandatés, ont signé à Montréal ce_____jour de_____

LA COMMISSION DE TRANSPORT DE LA COMMUNAUTE URBAINE DE MONTREAL

_____

_____

_____

LA FRATERNITE DES EMPLOYES DU SERVICE DE LA PROTECTION DE LA CTCUM

_____

_____

_____

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 4 juin

jour de août 1979.

COMMISSION DE TRANSPORT DE LA
COMMUNAUTE URBAINE DE MONTREAL

Président-Directeur Général

Témoin

Secrétaire et Conseiller
Juridique

FRATERNITE DES CONSTABLES ET
AGENTS DE LA PAIX DE LA CTCUM

André Bergeron pres.

Jean Tessier

Témoin