

BUREAU DU  
COMMISSAIRE GÉNÉRAL  
DU TRAVAIL

5787-7  
CT. 86-05-M-140

DOSSIER: M-16183-07

AFFAIRE: MD-041-03-86

MONTREAL, 1e 13 mai 1986

LE COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL

Robert LEVAC

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE TERMINUS DE LA  
SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LA RIVE SUD DE  
MONTREAL (CSN)  
1601, rue Delorimier  
MONTREAL (Québec)  
H2K 4M5

(Auparavant: Syndicat des employés du  
transport provincial CSN  
Section Terminus, Division  
Métropolitain Sud (1967)  
Inc.)

ASSOCIATION ACCRÉDITÉE

- et -

SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LA RIVE SUD  
DE MONTREAL  
1000, rue de Sérigny  
Suite 100  
LONGUEUIL (Québec)  
J4K 5B1

EMPLOYEUR

D É C I S I O N

VU l'accréditation qui lui a été accordée  
le 6 juin 1968, et modifiée les 26 août 1980 et 10 mars 1986,  
l'association accréditée représente:

*Tous les employés de terminus, salariés au  
sens du Code du travail, à l'exclusion  
des employés de bureau, des gardiens,  
des préposés à l'entretien, des préposés  
à la vérification et au décompte de  
vérification des recettes remis par les  
chauffeurs, à la vérification de leurs  
rapports et des dépenses réclamées par  
eux.*

DE: SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LA RIVE  
SUD DE MONTREAL.

VU la requête en amendement soumise le  
3 mars 1986 par les parties pour que la nouvelle désignation  
de l'association accréditée apparaisse au certificat  
d'accréditation;

.../2

86 MAI 13 -9 147

CONSIDÉRANT que cette requête est conjointe;

CONSIDÉRANT que le changement proposé n'a pas pour effet d'altérer la nature des relations d'ordre juridique établies entre les parties liées par l'accréditation;

POUR CES MOTIFS, le soussigné

MODIFIE l'accréditation en y changeant, partout où elle apparaît, la désignation de l'association accréditée en celle de:

"SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE TERMINUS DE LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LA RIVE SUD DE MONTRÉAL (CSN)".

Robert LEVAC  
Commissaire général du travail

/cg

5187-7

CT.86-03-M-128

BUREAU DU  
COMMISSAIRE GENERAL  
DU TRAVAIL

DOSSIER: M-16183-07

CAS: MD-001-01-86

MONTREAL, le 10 mars 1986

LE COMMISSAIRE DU TRAVAIL

Robert LEVAC

86 MAR 10 -9 23

SYNDICAT DES EMPLOYES DU TRANSPORT  
PROVINCIAL (CSN)  
Section Terminus - Division  
Métropolitain Sud (1967) Inc.  
1601, rue Delorimier  
Montréal (Québec)  
H2K 4M5

ASSOCIATION ACCREDITEE

- et -

SOCIETE DE TRANSPORT DE LA RIVE SUD  
DE MONTREAL  
1000, rue de Sérigny  
Bureau 100  
Longueuil (Québec)  
J4K 5B1

(auparavant: Commission de Transport  
de la Rive-Sud de Montréal)

EMPLOYEUR

D E C I S I O N

VU l'accréditation qui lui a été accordée le 6 juin 1968, et modifiée le 26 août 1980, l'association accréditée représente:

"Tous les employés de terminus, salariés au sens du Code du travail, à l'exclusion des employés de bureau, des gardiens, des préposés à l'entretien, des préposés à la vérification et au décompte de vérification des recettes remise par les chauffeurs, à la vérification de leurs rapports et des dépenses réclamées par eux".

DE: COMMISSION DE TRANSPORT DE LA RIVE  
SUD DE MONTREAL

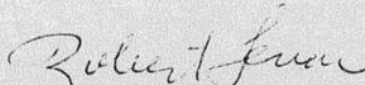
VU la requête en amendement soumise le 17 décembre 1985 par l'employeur pour que sa nouvelle désignation apparaisse au certificat d'accréditation;

CONSIDERANT qu'aucune observation n'a été présentée au Commissaire général du travail à l'égard de cette requête suivant le Règlement sur l'exercice du droit d'association;

CONSIDERANT que les changements proposés n'ont pas pour effet d'altérer la nature des relations d'ordre juridique établies entre les parties liées par l'accréditation;

POUR CES MOTIFS, le soussigné modifie l'accréditation en y changeant, partout où elle apparaît, la désignation de l'employeur en celle de:

SOCIETE DE TRANSPORT DE LA RIVE-SUD  
DE MONTREAL  
1000, rue de Sérigny  
Bureau 100  
Longueuil (Québec)  
J4K 5B1



Robert Levac  
Commissaire du travail

A. N° (13676-03)

DÉPÔT

Dépôt N°: 84 11 273

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

Certificat accordé  Dépôt refusé 057877

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-16183-07
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
84-11-12		84-11-19		84-11-12	85-12-31	9	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Synd. des Employés du Transport Prov. (CSN) Sec. Terminus Div. Métro. Sud (1967) Inc</b> 1601 rue Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Commission de Transport de la Rive Sud de Montréal</b> 1000 rue De Sérigny # 100 Longueuil, QC. J4K 5B1
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Féd. des Employés de Services Publics Inc (CSN)</b> Att: M. Jacques Morand 1601 rue Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	Région <u>06-06</u> Activité <u>5090 (7)</u> Affiliation <u>1</u>

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

Remarques

---

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David/dg	84-12-03

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

16183-07 (13676-03)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL



intervenue entre

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DU TRANSPORT PROVINCIAL (CSN)  
SECTION TERMINUS DIVISION MÉTROPOLITAIN SUD (1967) INC.  
1601, ave de Lorimier (nouvelle adresse) (M16183-07)  
MONTREAL H2K 4M5

---

ci-après appelé "le Syndicat"

et

COMMISSION DE TRANSPORT DE LA RIVE SUD DE  
MONTREAL  
1000, rue de Sérigny, #100  
LONGUEUIL J4K 5B1

---

ci-après appelé-e "la Commission, la Compagnie et/ou l'employeur"

La présente convention collective entre en vigueur le  
12 novembre 1984 et se termine le 31 décembre 1985.



TABLE DES MATIERES

	<u>PAGE</u>
ARTICLE 1 - But de la convention	1
2 - Reconnaissance	2
3 - Juridiction	3
4 - Définition des expressions	4
5 - Régime syndical	5
6 - Congés statutaires	7
7 - Vacances	8
8 - Congés sociaux	11
9 - Indemnité en cas de maladie et assurance	13
10 - Accident de travail	16
11 - Ancienneté	18
12 - Mise à pied et rappel	21
13 - Poste vacant	22
14 - Heures de travail	24
15 - Temps supplémentaire	27
16 - Salaires	28
17 - Versement du salaire	30
18 - Mesures disciplinaires	31
19 - Procédure de règlement de griefs et mésententes	32
20 - Arbitrage	35
21 - Libération	37
22 - Changements techniques, technologiques et sécurité d'emploi	39

TABLE DES MATIERES (suite)

	<u>PAGE</u>
ARTICLE 23 - Hygiène et sécurité	40
24 - Charges de travail	41
25 - Droits acquis	42
26 - Travail à forfait	43
27 - Droits de participation aux affaires publiques	44
28 - Transport gratuit	45
29 - Uniformes	46
30 - Stationnement	47
31 - Plan de retraite	48
32 - Annexes et lettres d'entente	49
33 - Durée de la convention	50
ANNEXE "A-1" - Autorisation de retenue de la cotisation syndicale	51
"A-2" - Autorisation de retenue du droit d'entrée	52
"B" - Salaires	53
"C" - Liste de classification et d'ancienneté	55
LETTRES D'ENTENTE	
Embauche d'étudiants durant la période estivale	56
Versement du salaire	57

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

1.01

Le but de la présente convention est de maintenir et promouvoir les bonnes relations qui existent entre les parties contractantes, la Commission et le Syndicat, dans les conditions qui assurent la sécurité et la santé 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

2.01

Par les présentes, la Commission reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des employés assujettis à l'accréditation syndicale émise le 6 juin 1968 par la Commission des relations de travail de la Province de Québec en matière de salaires, conditions de travail et autres questions connexes.

ARTICLE 3 - JURIDICTION

- 3.01 La présente convention collective de travail s'applique à tous les employés régis par l'accréditation syndicale émise le 6 juin 1968 par la Commission des relations de travail de la Province de Québec et modifiée le 26 août 1980 par le Bureau du Commissaire Général du Travail.
- 3.02 Le Syndicat reconnaît que la Commission de transport de la Rive Sud de Montréal a et conserve les droits de diriger et d'opérer ses activités actuelles et futures, y compris le travail des employés, et ce, de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 4 - DEFINITION DES EXPRESSIONS

4.01 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les expressions:

- 1. "Employé régulier" s'entend de l'employé qui a complété sa période d'essai au service de la Commission;
- 2. "Employé à l'essai" est celui qui n'a pas complété cent vingt (120) jours de travail dans une période de six (6) mois.

4.02 Lorsqu'un employé devient "régulier", la Commission convient de l'aviser par écrit dans les cinq (5) jours de son statut et de transmettre copie de cet avis au Syndicat.

4.03 Tout nouvel employé doit être avisé de la date de son entrée en vigueur de la présente convention, de son statut et de la Commission, de la date de l'entrée en vigueur de la présente convention.

4.04 La Commission reçoit de tout nouvel employé le droit d'avisé par le Syndicat et il se fait rendre dans un délai raisonnable.

4.05 La Commission reçoit de tout nouvel employé le droit d'avisé par le Syndicat et il se fait rendre dans un délai raisonnable.

4.06 Lors de son entrée, la Commission fournit au nouvel employé un avisé par le Syndicat et il se fait rendre dans un délai raisonnable.

- le nom de l'employé
- le numéro de l'employé
- la date de l'entrée en vigueur de la présente convention
- la période de l'essai
- le statut de l'employé

Pour les fins d'application des dispositions de cet article, la Commission convient de l'aviser par écrit dans les cinq (5) jours de son statut et de transmettre copie de cet avis au Syndicat.

ARTICLE 5 - REGIME SYNDICAL

- 5.01
- a) Tout employé qui, à la date de la signature de la présente convention était membre en règle du Syndicat et tous ceux qui le deviendront par la suite, devront comme condition du maintien de leur emploi, demeurer membre en règle du Syndicat pendant toute la durée de la présente convention, sous réserve des dispositions prévues au Code du Travail.
  - b) Tout nouvel employé, embauché après la date de signature de la présente convention, doit, à la fin de la période d'essai à l'article 4.01, devenir et demeurer membre en règle du Syndicat pendant toute la durée de la présente convention, et ce, comme condition du maintien de son emploi, le tout sous réserve des dispositions prévues au Code du Travail.
- 5.02
- a) Tout nouvel employé embauché après la date de la signature des présentes doit, dès son embauchage, et comme condition d'emploi, présenter à la Commission une cession de créance conforme à l'annexe "A" de la présente convention.
  - b) La Commission perçoit de tout nouvel employé le droit d'entrée fixé par le Syndicat et il en fait remise dans un délai raisonnable.
- 5.03
- a) La Commission retient hebdomadairement sur la paie de chaque employé les cotisations fixées par le Syndicat ou un montant égal à celles-ci et remet au trésorier du Syndicat, dans les cinq (5) jours de la retenue, les sommes ainsi perçues.
  - b) Avec chaque remise, la Commission fournit en quatre (4) copies un état détaillé de la perception comprenant:
    - le nom de l'employé;
    - le numéro de matricule;
    - le salaire total pour la période, y compris les primes;
    - la période de paie concernée;
    - le montant de la cotisation.
- 5.04
- Pour les fins d'application des dispositions de cet article, la Commission s'engage à faire signer à l'employé concerné la formule de retenue syndicale apparaissant à l'annexe "A" des présentes et à en transmettre une (1) copie au secrétariat du Syndicat.

5.05 Le Syndicat devra aviser par écrit la Commission du montant net de ses cotisations régulières. Par contre, la Commission ne peut être tenue responsable que des déductions effectivement perçues en faveur du Syndicat et celui-ci convient d'indemniser la Commission et de se porter garant de toute réclamation que pourrait faire un employé au sujet des sommes déduites de ses gages conformément aux présentes.

5.06 La Commission ne sera pas tenue de congédier ou de refuser d'embaucher un employé en raison de son expulsion du Syndicat ou du refus du Syndicat d'accepter son adhésion comme membre, pour quelque raison autre que le fait de refuser de payer la cotisation syndicale.

5.07 La Commission de l'Arbitrage sera tenue de rendre ses décisions en vertu de la Loi sur l'Arbitrage. Elle ne sera pas tenue de rendre ses décisions en vertu de la Loi sur l'Arbitrage. Elle ne sera pas tenue de rendre ses décisions en vertu de la Loi sur l'Arbitrage.

5.08 Lorsque le règlement de l'Arbitrage est en vigueur, les parties au règlement de l'Arbitrage ne pourront pas contester les décisions de l'Arbitrage. Elles ne pourront pas contester les décisions de l'Arbitrage.

5.09 L'employé qui est licencié par l'employeur en vertu de la Loi sur l'Arbitrage ne pourra pas contester sa licenciement. Il ne pourra pas contester sa licenciement.

5.10 L'employé qui est licencié par l'employeur en vertu de la Loi sur l'Arbitrage ne pourra pas contester sa licenciement. Il ne pourra pas contester sa licenciement.

5.11 Le règlement de l'Arbitrage sera en vigueur à partir du jour où il est adopté. Il sera en vigueur à partir du jour où il est adopté.

5.12 Le règlement de l'Arbitrage sera en vigueur à partir du jour où il est adopté. Il sera en vigueur à partir du jour où il est adopté.

ARTICLE 6 - CONGES STATUTAIRES

- 6.01 Les jours suivants sont des jours de fête payés, y compris pour les employés à l'essai:
- 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
  - La veille de Noël
  - Noël
  - Le lendemain de Noël
  - La veille du premier de l'An
- 6.02 Le paiement du congé payé est égal à une journée normale de travail (c'est-à-dire sept (7) heures) au taux horaire régulier de l'employé.
- 6.03 Lorsque la célébration de l'un ou l'autre des jours de fête énumérés à 6.01 est fixée par proclamation du gouvernement fédéral ou provincial, la fête payée sera observée à la date ainsi fixée.
- 6.04 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 normale de travail.
- 6.05 L'employé qui travaille durant l'un ou l'autre des jours de fête précités, est rémunéré à raison d'une fois et demie (1 1/2) son salaire régulier pour cette journée en plus du paiement de la fête, tel que stipulé à l'article 6.02.
- 6.06 Le travail nécessaire est accompli le jour d'une fête payée par ceux qui sont normalement assignés à une équipe le jour de cette fête selon leur rang d'ancienneté. S'il n'y a pas un nombre suffisant d'employés qui désirent travailler, les employés ayant le moins d'ancienneté devront travailler en tenant compte du rang d'ancienneté.
- 6.07 L'affichage d'une journée de fête doit avoir lieu durant cinq (5) jours ouvrables et finalisé trente (30) jours de calendrier avant ladite fête, sauf dans les cas d'urgence, la Commission ne pourra changer le nombre d'employés requis.

ARTICLE 7 - VACANCES

- 7.01 Le salarié régulier acquiert le droit à deux (2) semaines (10 jours ouvrables) de vacances payées par année à compter du premier (1er) anniversaire de son entrée au service de la Commission, s'il compte une année et plus de service continu.
- 7.02 Le salarié régulier acquiert le droit à trois (3) semaines (15 jours ouvrables) de vacances payées, à compter du troisième (3ième) anniversaire de son entrée au service de la Commission, s'il compte trois (3) années et plus de service continu.
- 7.03 Le salarié régulier acquiert le droit à quatre (4) semaines (20 jours ouvrables) de vacances payées, à compter du cinquième (5ième) anniversaire de son entrée au service de la Commission, s'il compte cinq (5) années et plus de service continu.
- 7.04 Le salarié régulier acquiert le droit à cinq (5) semaines (25 jours ouvrables) de vacances payées, à compter du quinzième (15ième) anniversaire de son entrée au service de la Commission, s'il compte quinze (15) années et plus de service continu.
- 7.05 Le salarié régulier acquiert le droit à six (6) semaines (30 jours ouvrables) de vacances payées, à compter du vingt-cinquième (25ième) anniversaire de son entrée au service de la Commission, s'il compte vingt-cinq (25) années et plus de service continu.
- 7.06 Chaque semaine de vacances est rémunérée à un montant égal à deux pourcent (2%) des gains de l'employé durant la période de référence ou au taux de salaire hebdomadaire régulier de l'employé au moment où il prend ses vacances, si ce dernier montant est supérieur.
- 7.07 Sous réserve des clauses 7.10, 7.11, 7.12, les vacances doivent être prises durant l'année de calendrier pendant laquelle le salarié acquiert le droit à ses vacances annuelles.
- 7.08 Le salarié ayant moins d'un (1) an de service, qui quitte le service de la Commission, a droit à une paie de vacances calculée à raison de 4.0% de ses gains depuis sa date d'entrée à la Commission.

- 7.09 Le salarié 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.
- Un mois complet de service signifie un (1) mois de calendrier pendant lequel un employé a été présent au travail pour plus de quinze (15) jours ouvrables durant ce mois.
- 7.10 En aucun cas le salarié en absence pour incapacité totale temporaire résultant d'un accident de travail, pour une période de douze (12) mois ou plus, ne peut accumuler simultanément une paie de vacances en vertu du présent article et l'indemnité prévue à la clause 10.
- Toutes vacances dues à un salarié en accident de travail sont annulées pendant son absence.
- Dans ce cas, les vacances annulées doivent être prises en autant que possible dans l'année de calendrier pendant laquelle a eu lieu l'accident de travail.
- Dans les cas où l'absence se prolonge dans l'année de calendrier suivant celle de l'accident de travail, le salarié pourra prendre les vacances qui lui sont dues avant de reprendre son travail ou s'assignera dans les périodes de vacances qui n'ont pas fait l'objet d'un choix.
- 7.11 a) Les vacances d'un employé régulier absent pour cause de maladie plus de vingt (20) jours consécutifs de calendrier avant le début de ses vacances et dont l'absence se prolonge pendant sa période de vacances assignée, seront reportées dans les périodes disponibles, ou s'il n'y a pas de période disponible, avant de reprendre son travail.
- b) Le salarié régulier absent pour plus de six (6) mois consécutifs pour cause de maladie durant l'année de référence 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 et moins ou celles de trois (3) semaines pour le salarié ayant dix (10) ans de service continu. Le salarié pourra prendre sans solde, s'il le désire, le résidu de vacances non payé.
- 7.12 a) Les salariés effectuent, selon leur rang d'ancienneté, leur choix de vacances annuelles vers le quinze (15) mars de chaque année.

- 7.12 (suite) b) Les salariés ont droit de choisir jusqu'à un maximum de trois (3) semaines d'affilée de vacances à l'intérieur de la période s'étendant du quinze (15) juin au premier (1er) septembre et ce, selon leur rang d'ancienneté, avant que ceux qui ont droit à plus de vacances aient eu la possibilité de choisir leur période additionnelle. La balance des vacances, s'il y a lieu, est prise en dehors de la période mentionnée plus haut, le tout sujet aux dispositions concernant le choix des vacances par ordre d'ancienneté. Par contre, si les exigences du service le permettent, la balance des vacances peut être prise entre le quinze (15) juin et le premier (1er) septembre.
- c) Deux (2) salariés peuvent prendre leurs vacances simultanément au cours de la période s'étendant du quinze (15) juin au premier (1er) septembre. Un salarié à la fois peut prendre ses vacances en dehors de la période mentionnée plus haut, par contre, si les exigences du service le permettent, deux (2) employés pourront prendre leurs vacances simultanément.
- d) Les dates des vacances annuelles ne peuvent être changées qu'après entente entre la Commission et le Syndicat.
- 7.13 Si un jour de fête désigné à l'article 6.01 coïncide avec un des jours ouvrables d'une période de vacances, cette fête est payée à son taux de salaire régulier.
- 7.14 La période de prise de vacances est du premier (1er) janvier au trente et un (31) décembre de chaque année.
- 7.15 Le salarié dont le quantum de vacances est déterminé par les clauses 7.02, 7.03, 7.04 et 7.05 peut choisir de prendre ses vacances avant la date d'acquisition du droit aux vacances annuelles. Cependant, si le salarié quitte le service de la Commission avant ladite date d'acquisition du droit aux vacances, il doit rembourser à la Commission la portion des vacances à laquelle l'anticipation lui a donné droit.

ARTICLE 8 - CONGES SOCIAUX

- 8.01 Sur présentation de pièces justificatives, tout employé régulier bénéficie d'un congé sans retenue de salaire, exclusion faite de toute prime applicable, dans les cas suivants:
- a) à l'occasion de son mariage: trois (3) jours ouvrables consécutifs;
  - b) à l'occasion du mariage d'un enfant: le jour du mariage;
  - c) à l'occasion du décès du conjoint ou d'un enfant: quatre (4) jours ouvrables consécutifs, y compris le jour des funérailles;
  - d) à l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son beau-père, de sa belle-mère, d'un frère ou d'une soeur l'employé concerné bénéficie de son plein salaire pour une durée maximum de trois (3) jours ouvrables, la dernière journée étant celle des funérailles;
  - e) à l'occasion du décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un grand parent: le jour des funérailles;
  - f) à l'occasion d'une naissance ou adoption: un (1) jour ouvrable, soit le jour de l'événement.
- 8.02 Dans les cas ci-dessus, si l'événement a lieu à plus de 160km du lieu de son domicile, l'employé a droit à un (1) jour ouvrable additionnel, soit le lendemain de l'événement. Dans tous les cas, l'employé doit prévenir son supérieur immédiat avant le départ.
- 8.03 Lorsqu'un salarié est appelé comme juré ou comme témoin dans une cause où lui-même n'est pas impliqué, cet employé peut s'absenter le nombre de jours ou d'heures requis. La commission continue de lui verser le salaire qu'il aurait reçu s'il avait été au travail, sauf pour la rémunération en temps supplémentaire plus les frais de transport et de repas alloués, mais l'employé rembourse à la Commission les montants perçus de la Cour pour les jours d'absence correspondant aux journées ouvrables.

Le salarié qui travaille de soir ou de nuit au moment où il est appelé comme juré ou témoin, bénéficie des dispositions du présent alinéa comme si ses heures de travail correspondaient avec celles de sa présence en Cour, s'il y a moins de douze (12) heures consécutives entre la fin de sa journée de travail et l'heure à laquelle sa présence est requise en Cour ou à l'inverse.

8.03 (suite) Cependant, si l'employé doit comparaître durant une journée de congé, il est payé au taux de temps et demi (150%) du salaire horaire de base pour une période minimum de sept (7) heures.

8.04 Les dispositions prévues au paragraphe précédent s'appliquent également dans les cas où l'employé est appelé à comparaître en Cour comme témoin de faits, dont la Commission n'est pas impliquée, dont il a eu connaissance alors qu'il était dans l'exercice de ses fonctions.

ARTICLE 9 - INDEMNITE EN CAS DE MALADIE ET ASSURANCE

- 9.01 A compter de la signature de la présente convention, les employés qui devront s'absenter de leur travail, pour cause de maladie ou accident non-occupationnel, seront éligibles aux bénéfices suivants:
- a) dans le cas d'absence par maladie, à partir du quatrième (4<sup>ième</sup>) jour ouvrable d'absence et dans le cas d'absence pour cause d'accident non-occupationnel, à partir de la deuxième (2<sup>ième</sup>) journée ouvrable d'absence, quatre-vingt pour cent (80%) du salaire régulier pour une durée maximum de vingt-six (26) semaines.
  - b) nonobstant tout autre revenu gouvernemental ou autres, si l'absence se prolonge au-delà de ce délai, l'employé pourra bénéficier des dispositions du régime d'invalidité à long terme qui prévoit une indemnité de cinquante pour cent (50%) du salaire régulier indexé aux augmentations de salaire prévues à la présente convention collective (maximum cinquante-deux (52) semaines) qui peut aller jusqu'à l'âge de la retraite, si nécessaire.
- 9.02
- a) A compter du 1er novembre 1980, quinze (15) jours appelés "crédits de congé maladie" seront crédités à l'employé régulier couvert par la présente convention, et ainsi de suite chaque année par la suite.
  - b) La première (1<sup>ère</sup>) journée dans le cas de maladie et d'accident non-occupationnel n'est jamais payée sur la paie en cours, mais le sera à la fin de l'année.
  - c) Si au premier (1er) novembre de chaque année, l'employé n'a pas utilisé la totalité des jours de congé de maladie mentionnés ci-dessus, l'employé reçoit paiement pour les jours non-utilisés au taux régulier. Le montant sera payable le quinze (15) décembre suivant.
- 9.03 En application des dispositions du paragraphe 9.02b), l'employé malade pourra alors recevoir pour la deuxième (2<sup>ième</sup>) et troisième (3<sup>ième</sup>) journée de son absence, en autant qu'il s'agisse de journées ouvrables, cent pour cent (100%) du salaire régulier moyen des quatre (4) dernières semaines complètes travaillées et payées qui précèdent l'absence.
- 9.04 Lors de sa démission, renvoi, retraite ou décès, tout employé régulier ou ses ayants droit bénéficient du solde de jours mis à sa disposition calculés à raison d'un jour

- 9.04 (suite) et un quart (1 1/4) par mois de service au cours de la période de référence, et ce, au taux de salaire prévu à l'article 16.01 des présentes.
- 9.05 Toutefois, dans tous ces cas de départ, l'employé régulier qui a déjà utilisé plus que la valeur d'un jour et un quart (1 1/4) d'absence maladie par mois de service au cours de la période de référence est tenu de rembourser à la Commission l'excédent de ces jours qu'il n'aurait acquis en raison d'un jour et un quart (1 1/4) par mois de service.
- 9.06 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 (3ième) médecin dont la décision est finale. La Commission accepte le choix unanime des deux (2) médecins. A défaut d'entente sur le choix du troisième (3ième) médecin, les deux (2) parties, ou l'une ou l'autre d'entre elles peuvent demander au Ministère du Travail de la Province de Québec de le désigner. Les honoraires du troisième (3ième) médecin sont payés à part égale, et par la Commission et par l'employé concerné.
- 9.07 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 ou des enfants, 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 les cas d'urgente nécessité et la Commission se réserve le droit de contrôler les faits.
- 9.08 En dehors des examens médicaux prévus à la présente convention, si la Commission exige qu'un employé subisse un examen médical, les dispositions du paragraphe 9.06 du présent article s'appliquent.
- 9.09 Dans le cas de maladie d'un employé, la Commission lui versera régulièrement à chaque paie, l'équivalent des bénéfices indemnité-salaire auxquels l'employé a droit en vertu de la convention collective. L'employé s'engage à rembourser la Commission des argents reçus sur réception des prestations d'assurance-maladie.
- 9.10 L'adhésion des employés réguliers et des employés à l'essai qui ont complété trois (3) mois de service continu est obligatoire comme condition du maintien de leur emploi, selon les conditions du régime d'assurance de la Commission.

9.11 Assurance-vie

Les employés réguliers bénéficieront d'un plan d'assurance pour un montant de 20 000\$ (double indemnité en cas de mort accidentelle) au nom de chaque employé, assurance dont le coût total sera défrayé entièrement par la Commission. Au moment de la retraite, l'employé restera assuré pour les montants suivants:

- 65 ans - 10 000\$
- 66 ans - 8 000\$
- 67 ans - 6 000\$
- 68 ans - 4 800\$
- 69 ans - 2 940\$ jusqu'au décès.

9.12 Contribution de l'employé

La contribution de l'employé pour fins de protection du présent article sera de six dollars et vingt-six cents (6,26\$) par semaine que la Commission percevra hebdomadairement.

9.13 En aucun temps, la Commission ne pourra faire modifier le plan d'assurances collectives sans avoir convenu des changements avec le Syndicat.

ARTICLE 10 - ACCIDENT DE TRAVAIL

10.01 Dans tous les cas d'absence pour cause d'une maladie ou d'un accident pour lequel la Commission des Accidents du Travail paie à l'employé une indemnité parce que l'employé est incapable temporairement de remplir ses fonctions, la Commission convient de payer à cet employé la différence entre la compensation perçue selon la Loi des Accidents du Travail et son salaire hebdomadaire régulier tant que la Commission n'aura pas ordonné le retour au travail.

Dans le cas où l'employé souffre d'une incapacité permanente totale ou partielle le rendant incapable de remplir ses fonctions et de retourner à son travail, cet employé reçoit les prestations et autres compensations payées par la Commission des Accidents du Travail de Québec.

10.02 Dans tous les cas et aussi souvent qu'elle le désire, la Commission peut faire examiner à ses frais l'employé malade par un médecin de son choix.

Il va de soi que l'employé a toujours le droit d'être accompagné de son médecin lors de son examen.

10.03 L'accidenté ou le malade a, si possible et justifiable, le choix de son hôpital; dans le cas où il ne peut exprimer son désir avant d'être transporté à l'hôpital, il doit accepter l'hôpital choisi par la Commission.

10.04 En autant que la chose est physiquement possible, l'accidenté doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiat avant de quitter son travail.

10.05 L'employé blessé dans l'exercice de ses fonctions a droit, en tout temps, au service d'un médecin. A défaut ou dans le cas de retard, l'employé blessé est transporté immédiatement à l'hôpital aux frais de la Commission et ce, sans perte de salaire.

10.06 Salarié accidenté

La Commission maintient le salaire de l'employé accidenté jusqu'à la décision de la Commission des Accidents du Travail.

Si la décision de la CAT est défavorable à l'employé, ce dernier est tenu de rembourser le salaire à la Commission.

10.06 (suite) Si la décision de la CAT est favorable à l'employé en incapacité totale temporaire, la Commission continue à lui verser son salaire et ce dernier remet immédiatement à la Commission toute compensation, pour absence au travail, reçue de la CAT.

Le salaire versé par la Commission à l'employé accidenté pendant la durée de son incapacité totale temporaire comprend la prime régulière que l'employé aurait normalement reçue pour son assignation régulière de travail.

11.06 Acjouett hors de l'Etat de Québec

Les conditions de des fonctions à l'extérieur de l'Etat de Québec ne sont pas régies par les dispositions de la présente convention. Toutefois, un employé qui se rend à l'extérieur de l'Etat de Québec pour des raisons de travail, sans intention de résider à l'étranger, est considéré comme résident de l'Etat de Québec pour l'application de la présente convention. L'employé qui se rend à l'étranger pour des raisons de travail, sans intention de résider à l'étranger, est considéré comme résident de l'Etat de Québec pour l'application de la présente convention.

11.07 Liste des employés

Dans le cadre de la présente convention, les employés sont ceux qui sont employés par la Commission et qui sont assujettis à la présente convention. Les employés qui ne sont pas assujettis à la présente convention sont ceux qui sont employés par la Commission et qui ne sont pas assujettis à la présente convention.

La liste des employés assujettis à la présente convention est tenue à jour par la Commission. Cette liste est accessible à tout moment à la Commission. Les employés qui ne sont pas assujettis à la présente convention sont ceux qui sont employés par la Commission et qui ne sont pas assujettis à la présente convention.

ARTICLE 11 - ANCIENNETE

- 11.01 Les parties aux présentes conviennent que l'ancienneté signifie la durée en années, en mois et en jours des services continus d'un employé depuis la date du dernier embauchage y compris au sein de la Compagnie M.P.I. Inc.
- 11.02 L'ancienneté s'acquiert dès qu'un employé a terminé sa période d'essai de cent vingt (120) jours. Lorsque l'employé a ainsi complété sa période d'essai, sa date d'ancienneté est rétroactive au premier (1er) jour de son embauche.
- 11.03 Ancienneté hors de l'unité de négociation
- Les promotions à des fonctions à l'extérieur de l'unité de négociation ne sont pas sujettes aux dispositions de la présente convention; toutefois, un employé appelé à occuper une fonction de contremaître cesse d'accumuler de l'ancienneté. Cependant, si l'employé revient sur accord de la Commission dans l'unité de négociation avant douze (12) mois de sa nomination, l'ancienneté qu'il avait au moment de son départ lui est créditée.
- 11.04 Lorsqu'un employé est transféré hors de l'unité de négociation, (le transfert ne doit être fait que sur un accord entre la Commission et l'employé concerné) et qu'il ne s'agit pas d'une fonction de la direction, il cesse d'accumuler de l'ancienneté et ne peut plus l'invoquer. Cependant, si l'employé revient dans l'unité de négociation, l'ancienneté qu'il avait au moment de son départ lui est créditée.
- 11.05 Liste d'ancienneté
- Dans le cas des employés qui deviendront réguliers seulement après la signature de la présente convention collective, l'ancienneté leur sera attribuée selon les règles prévues aux présentes.
- 11.06 La liste des employés réguliers au moment de la signature des présentes apparaît à la présente convention collective comme annexe "C" convenue entre les parties. Cette liste indique l'ancienneté et les bénéfices qui leur sont reconnus par les parties à la signature de la présente convention collective. A l'avenir, ils accumuleront leur ancienneté selon les règles prévues aux présentes et l'ancienneté ainsi accumulée s'ajoutera à l'ancienneté reconnue dans la liste.

- 11.06 (suite) a) L'ancienneté reconnue dans la liste de même que toute ancienneté subséquentement gagnée peut être perdue selon les règles édictées dans la présente convention. La perte de l'ancienneté emporte celle des bénéficiaires marginaux.
- b) Seules les personnes dont les noms apparaissent aux listes annexées à la présente convention (annexe "C") peuvent réclamer de la Commission les crédits d'ancienneté et de bénéficiaires marginaux qui y sont prévus pour la période antérieure à la présente convention.
- 11.07 Au cours du mois de janvier de chaque année, la Commission procède à l'affichage d'une liste d'ancienneté indiquant la date de chaque employé régulier.
- 11.08 Durant les trente (30) jours qui suivent l'affichage, tout employé peut demander la correction de sa date et, à défaut d'entente, il peut soumettre son cas selon la procédure de griefs prévue à la présente convention. Cependant, les crédits d'ancienneté apparaissant sur la liste annexée (annexe "C") ne peuvent être l'objet d'aucun grief.
- 11.09 Une fois la période d'affichage terminée, la Commission remet au Syndicat une copie corrigée des listes d'ancienneté. A tous les trois (3) mois par la suite, la Commission adresse la liste des changements au Syndicat.
- 11.10 Perte des droits d'ancienneté
- Un employé perd ses droits d'ancienneté et son service continu est considéré terminé dans les cas suivants:
- a) il quitte volontairement l'emploi de la Commission;
- b) il est congédié pour juste cause;
- c) en cas de mise à pied, si l'employé ne donne pas suite à l'avis de rappel adressé à sa dernière adresse connue dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de tel avis par lettre recommandée à moins de motifs raisonnables, dont la preuve lui incombe;
- d) la prolongation non autorisée d'un congé sans motif raisonnable, dont la preuve lui incombe;
- e) pour une absence de plus de trois (3) jours consécutifs de travail sans autorisation ou motif raisonnable, dont la preuve lui incombe;

- 11.10 (suite) f) en cas de mise à pied, si l'employé n'est pas rappelé au travail dans les vingt-quatre (24) mois qui suivent la date de sa mise à pied, à moins d'entente contraire entre les parties.

11.11 Maintien des droits d'ancienneté

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

- a) absence avec ou sans salaire causée 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.

- 11.12
- a) Lorsqu'un employé s'absente pour l'une ou l'autre des raisons d'absence précitées, la Commission, en plus de continuer à lui reconnaître ses droits d'ancienneté, convient de lui maintenir tous ses bénéfices sociaux et autres.
  - b) Cependant, il est convenu que l'application du paragraphe a) ci-dessus, ne peut permettre à un employé d'obtenir un niveau de rémunération supérieur à ce qu'il aurait reçu s'il n'avait pas été en incapacité.

ARTICLE 12 - MISE A PIED ET RAPPEL

- 12.01 En cas de réduction de main-d'oeuvre, les droits d'ancienneté s'appliquent comme suit:
- a) Si un employé est mis à pied par manque de travail, abolition de son poste ou de son déplacement par un employé ayant plus d'ancienneté, il peut, selon son rang d'ancienneté, déplacer un employé ayant moins d'ancienneté dans son groupe d'ancienneté seulement.
  - b) Si un employé est mis à pied par suite de manque de travail, abolition de son poste ou déplacement hors de son poste par un employé ayant plus d'ancienneté, il peut, selon son rang d'ancienneté déplacer un employé ayant moins d'ancienneté dans son groupe d'ancienneté seulement.
- 12.02 Les noms des employés mis à pied sont inscrits sur une liste de rappel.
- 12.03 Lors d'un réembauchage, l'employé sur la liste de rappel ayant le plus d'ancienneté sera appelé au travail à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de la tâche.
- Les dispositions de la clause 13.05 s'appliquent.
- 12.04 Tout employé mis à pied doit aviser la Commission, par lettre recommandée, de tout changement d'adresse afin de recevoir tout avis de rappel donné par la Commission.
- 12.05 Les rappels à l'ouvrage se font par lettre recommandée à la dernière adresse remise par l'employé à la Commission au moins dix (10) jours avant la date à laquelle l'employé doit reprendre son travail, et copie de cet avis est transmise au Syndicat.
- 12.06 L'employé ainsi rappelé doit aviser la Commission s'il a l'intention de revenir au travail, dans les trois (3) jours suivant la réception de l'avis.

ARTICLE 13 - POSTE VACANT

- 13.01
- a) Tout poste vacant d'une façon temporaire, soit lors d'absence en maladie ou autre absence de moins d'un (1) mois prévue par la convention, est rempli par les autres employés en temps supplémentaire ou par un employé à l'essai disponible.
  - b) Pour la période du premier (1er) juin au trente (30) septembre de chaque année, lors des vacances annuelles, les postes libérés qui en découlent pourront être remplis temporairement par des employés saisonniers.

13.02 Postes vacants

Les postes vacants sont comblés par les employés ayant le plus d'ancienneté et qualifiés, et ce, conformément aux dispositions ci-dessous. Si un poste vacant de façon permanente n'est pas comblé à l'intérieur d'une période de trente (30) jours, la Commission doit fournir au Syndicat les motifs par écrit.

- a) Un poste qui devient vacant, par suite de départ, augmentation de personnel, création d'une nouvelle fonction ou pour toute autre raison, ce poste est affiché pendant cinq (5) jours entre le lundi et le vendredi, sur les tableaux désignés à cette fin au moyen d'un avis décrivant le poste vacant: l'endroit, le taux de salaire, les heures de travail de l'équipe et les jours de congé.

Une copie de l'avis est remise au Syndicat.

- b) Tout employé régulier intéressé à ce poste devra soumettre sa candidature au directeur de service sur un formulaire préparé à l'avance en deux (2) copies dont une copie demeure en possession de l'employé dans le délai d'affichage mentionné ci-dessus.
- c) Parmi les employés réguliers, ayant soumis leur candidature, l'employeur accorde le poste vacant au candidat ayant le plus d'ancienneté selon l'article 11.06 et ce, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage.
- d) Chacun des postes laissés vacants par suite de l'application des dispositions qui précèdent, est à son tour affiché selon les dispositions aux paragraphes a), b), c) et la procédure recommence jusqu'à ce que les cycles soient complètement terminés.
- e) Un poste est considéré vacant lorsqu'aucun titulaire n'y est affecté.

- 13.03 L'employé éligible peut faire application, par écrit, pendant la durée de l'affichage selon la procédure établie entre les parties.
- 13.04 Le poste vacant est attribué à l'employé ayant le plus d'ancienneté qui a fait application à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de la tâche.
- 13.05 Le nom des employés choisis pour remplir le poste vacant est inscrit sur lesdits tableaux pendant les cinq (5) jours qui suivent la fin de l'affichage. Pendant les périodes d'affichage, les règles prévues pour le poste vacant temporaire s'appliquent.
- 13.06 L'employé choisi pour remplir un poste vacant a droit à une période d'entraînement de quatre-vingt-dix (90) jours. Cette période doit comprendre au moins quinze (15) jours ouvrables de travail sous la surveillance constante d'un employé expérimenté, après quoi l'entraînement consiste en surveillance et assistance requise selon les besoins.
- 13.07 L'employé choisi pour remplir un poste vacant peut, pendant la période d'entraînement décrite au paragraphe précédent, donner un avis écrit de trente (30) jours qu'il retourne à son ancienne occupation.

ARTICLE 14 - HEURES DE TRAVAIL

- 14.01 La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures par semaine réparties en cinq (5) jours consécutifs de sept (7) heures chacun.
- 14.02 a) Les parties reconnaissent les cédules actuelles de travail incluant les heures de repas et les heures régulières pour le début et la fin du travail et les jours de travail de chaque employé ne peuvent être modifiés que sur accord des parties.
- b) Toutefois, si la Commission désire modifier les cédules de travail pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:
- perte au niveau des corridors;
  - abandon des colis;
  - déplacement de la clientèle;
- et que les parties ne peuvent en arriver à une entente, la demande de changement sera soumise immédiatement au service d'arbitrage accéléré. Advenant qu'une décision arbitrale n'est pas rendue dans les trois (3) mois de la date de la demande de changement, la Commission pourra mettre en vigueur les nouvelles cédules de travail.
- 14.03 Tout employé qui se rapporte à son équipe régulière de travail ne peut quitter son travail sans motif et il doit alors aviser son supérieur immédiat avant son départ; dans ce cas, il est rémunéré pour le temps qu'il a effectivement travaillé.
- 14.04 L'employé a droit à une période de repas de une (1) heure durant sa période de travail quotidienne. Le moment des heures de repas à chaque guichet sera toujours le même à moins d'entente au contraire entre les parties.
- 14.05 Tout employé à qui la Commission demande de travailler durant sa période de repas, a une heure trente minutes (1:30) ajoutées à ses heures régulières de travail et a droit à une période de trente (30) minutes payées durant ses heures régulières de travail pour manger.

- 14.06
- a) Après chaque période de deux (2) heures de travail en temps supplémentaire, l'employé a droit à une période de repos de dix (10) minutes. Toutefois, la période de repos qui coïncide avec une période de repas est comprise dans la période de repas.
  - b) Dès qu'une pièce de travail effectuée au taux de temps supplémentaire est prévue pour durer deux (2) heures ou plus, l'employé concerné a droit:
    1. à sept dollars et demi (7,50\$) en paiement de son repas, et
    2. à une période de repas rémunérée de trente (30) minutes intervenant vers le milieu de la période en temps supplémentaire.
- 14.07
- La Commission affiche quatre (4) fois par année, quinze (15) jours avant le début de chaque trimestre, tous les postes, les jours de congé, les heures de travail et les employés font leur choix par ordre d'ancienneté. La mise en vigueur des nouveaux choix se fait le premier lundi coïncidant avec un début de paie, le plus près possible du quinzième (15ème) jour du premier mois de chaque trimestre.
- 14.08
- Une période de temps raisonnable durant les heures régulières de travail sera allouée pour les rapports quotidiens des employés, selon la pratique passée.
- 14.09
- Amplitude
- a) L'employé qui effectue sa journée normale de travail dans une période plus longue que dix (10) heures, reçoit une prime d'amplitude équivalente à quarante-cinq pourcent (45%) de son taux horaire régulier pour la période de temps excédant dix (10) heures jusqu'à la fin de sa journée normale de travail.
  - b) La prime d'amplitude est payable à l'employé qui exécute la totalité de sa journée régulière de travail.
  - c) A compter du 1er janvier 1985, la prime prévue au paragraphe a) sera de cinquante pourcent (50%) du taux horaire régulier.
- 14.10
- Les employés ont droit à une période de repos minimale de douze (12) heures entre la fin de leur quart de travail et le début de leur prochain quart de travail.

14.10 (suite) Toutefois, cette disposition ne s'applique pas lorsqu'un employé change de cédule de travail en vertu des articles 13.02 et 14.07 de la convention collective ou lorsqu'un employé effectue du temps supplémentaire.

14.11 Lorsque la Commission convoque un employé, qui n'est pas absent du travail pour cause de maladie ou d'accident, à une rencontre en dehors de ses heures de travail, pour une raison autre que celles prévues aux clauses 15.03 et 18.09, cet employé reçoit une rémunération minimum de deux (2) heures à son taux horaire régulier pour la durée de cette rencontre.

ARTICLE 15 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 15.01 Tout travail exécuté en dehors des heures régulières de travail d'un employé est du travail en temps supplémentaire, rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2) à moins, de dispositions particulières dans cette convention.
- 15.02 Aucun travail en temps supplémentaire n'est permis excepté dans les cas autorisés par la Commission ou dans les cas d'urgence lorsque l'autorisation de la Commission ne peut être obtenue.
- 15.03 Tout employé rappelé à se présenter afin d'effectuer du travail au taux de temps supplémentaire à compter de trente (30) minutes et plus avant le début, ou trente (30) minutes et plus après la fin de son équipe, bénéficie d'une garantie de trois (3) heures au taux de temps supplémentaire.
- 15.04 Un employé qui accepte de travailler pendant ses vacances payées est rémunéré pour ce travail au taux double (200%). L'employé doit choisir d'autres dates de vacances au cours de la même année.
- 15.05 Le travail en temps supplémentaire est offert aux employés disponibles du terminus concerné, par ordre d'ancienneté. Le travail en temps supplémentaire est facultatif.
- 15.06 L'employé qui occupe, en temps supplémentaire, un poste d'une fonction supérieure bénéficie du salaire qu'il recevrait s'il avait été promu à ce poste, majoré de cinquante pourcent (50%).

ARTICLE 16 - SALAIRES

- 16.01 Tout employé reçoit, selon son occupation et pour le total de ses heures de travail à une occupation, le taux de salaire prévu à l'annexe "B" de la présente convention.
- 16.02 Tout employé qui doit travailler de seize heures trente (16:30) à sept (7:00) heures a.m., reçoit en plus de son taux horaire une prime de quarante-cinq cents (0,45\$) l'heure.
- 16.03 Une prime de quarante-cinq cents (0,45\$) l'heure est accordée en plus du taux de base horaire aux vendeurs de billets préposés à l'entraînement des nouveaux vendeurs.
- 16.04 Sous réserve des dispositions de l'article 13, tout employé assigné pendant plus d'une (1) heure à un travail qui comporte un taux de salaire plus élevé que celui de sa classification régulière recevra le taux de salaire de la classification la plus rémunératrice. Si toutefois un employé est assigné à une classification qui comporte un taux de salaire inférieur au taux de sa classification régulière, il recevra le taux de salaire de sa classification régulière.
- 16.05 Si la Commission décide de créer une nouvelle classification ou une nouvelle classe ou si elle modifie le contenu d'une fonction, elle doit soumettre ses intentions au Syndicat pour fins d'entente au sujet du salaire attaché à la fonction. S'il y a désaccord, le Syndicat pourra soumettre la question à la procédure régulière des griefs et à l'arbitrage sans préjudice au droit de la Commission de mettre la nouvelle fonction ou classe ou la fonction modifiée et le taux de salaire en vigueur immédiatement.
- 16.06 Prime de chef d'équipe  
L'employé qui agit à titre de chef d'équipe reçoit une prime de trente dollars (30,00\$) par semaine.
- 16.07 Prime du dimanche  
A compter de la signature de la convention collective, l'employé qui travaille selon son horaire régulier le dimanche reçoit une prime équivalant à cinq pourcent (5%) de son taux horaire régulier pour toutes les heures travaillées.

16.07 (suite) A compter du premier (1er) janvier 1985, cette prime sera équivalente à dix pourcent (10%) de son taux horaire régulier.

A compter du trente-et-un (31) décembre 1985, cette prime sera équivalente à quinze pourcent (15%) de son taux horaire régulier.

ARTICLE 17 - VERSEMENT DU SALAIRE

- 17.01 Les employés sont payés tous les mercredis à midi, et ce, par chèque.
- 17.02 Si un jour de paie coïncide avec un jour de fête ou un jour de congé régulier de l'employé, le salaire est versé le jour ouvrable précédent.
- 17.03 Avec sa paie, l'employé recevra par écrit les détails suivants:
- a) les nom et prénom de l'employé;
  - b) la date de la période de paie;
  - c) le taux de salaire;
  - d) le temps supplémentaire;
  - e) les déductions consenties par l'employé ou permises par la loi;
  - f) le montant net payé.

ARTICLE 18 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 18.01 En imposant une mesure disciplinaire, la Commission communique sa décision et les motifs de cette décision, par écrit, à l'employé et au Syndicat simultanément.
- 18.02 Un avertissement écrit n'est pas considéré comme une mesure disciplinaire. Une copie d'un tel écrit doit être transmise au Syndicat.
- 18.03 Tout employé au service de la Commission a le droit, en tout temps, durant les heures régulières de bureau, de consulter son dossier officiel en matière de discipline.
- 18.04 Tout employé régulier qui est l'objet d'un avertissement écrit ou d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière de griefs.
- 18.05 Aucune offense ne peut être opposée à un salarié après un (1) an de la date où elle est survenue, à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire au cours des douze (12) mois suivant ladite offense.
- 18.06 Une suspension n'interrompt pas le service continu d'un employé.
- 18.07 La façon dont la discipline a été appliquée avant la date de la signature de la présente convention ne constitue pas une admission de droit ou de fait de la part du Syndicat ou de l'employé.
- 18.08 Dans le cas où la Commission, par ses représentants autorisés, décide de convoquer un employé pour des raisons disciplinaires, cet employé doit recevoir, au préalable, un avis de convocation spécifiant l'heure et l'endroit où il doit se présenter ainsi que les motifs de la rencontre. L'employé doit être accompagné d'un représentant syndical, lequel ne peut refuser d'assister à ladite rencontre.
- 18.09 Si cette convocation est pour une heure comprise durant les heures régulières de travail de l'employé, cet employé ne subit aucune perte de salaire en raison de ladite convocation. Dans le cas où un employé est convoqué pour des raisons disciplinaires en dehors de ses heures de travail, l'employé sera rémunéré avec un minimum de deux (2) heures au taux horaire régulier pour le temps passé en entrevue.

ARTICLE 19 - PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS ET MESENTENTES

19.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible tout grief ou mésentente relatif au salaire et conditions de travail.

19.02 a) Tout employé peut, accompagné ou non d'un représentant syndical, avant de présenter un grief, discuter de son problème avec son supérieur immédiat. S'il n'y a pas d'entente, la Commission et le Syndicat suivent les étapes prévues aux présentes.

b) Les parties aux présentes désirent que les griefs des employés soient réglés aussi promptement que possible. Les griefs seront réglés selon la procédure ci-après établie:

19.03 Etape No 1

Tout employé qui se croit lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention devra, accompagné d'un représentant syndical, dans les dix (10) jours ouvrables suivant immédiatement la connaissance des faits qui ont donné naissance au grief, mais dans un délai maximum de trente (30) jours ouvrables de la naissance desdits faits, soumettre un grief écrit à son supérieur immédiat avec copie au directeur de service afin d'en arriver à un règlement rapide. En cas de contestation quant à la date de la connaissance des faits, le fardeau de la preuve incombe au Syndicat. Le supérieur immédiat rendra sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception dudit grief et en remettra une copie au directeur du service.

19.04 Etape No 2

A défaut de réponse dans les délais prévus à l'étape précédente ou si la réponse est jugée insatisfaisante par le Syndicat, ce dernier peut aviser par écrit le directeur du service ou son représentant autorisé qu'il soumet le grief à l'étape no. 2, au plus tard dix (10) jours ouvrables après l'épuisement des délais prévus à l'étape précédente.

- 19.04 (suite) Si le Syndicat donne l'avis mentionné au paragraphe précédent, le directeur du service ou son représentant autorisé doit, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'épuisement du délai mentionné au paragraphe précédent convoquer et tenir une rencontre avec les représentants autorisés du Syndicat pour tenter de régler le grief. Suite à cette rencontre, le directeur du service ou son représentant autorisé aura dix (10) jours pour communiquer une réponse écrite au Syndicat.
- 19.05 Si les officiers syndicaux contestent la décision de la Commission ou si aucune décision n'est communiquée dans le délai fixé, le Syndicat peut alors soumettre le cas pour étude et décision à l'arbitrage selon les dispositions de l'article 20.
- 19.06 Toute entente à laquelle la Commission et le Syndicat en viennent, sera définitive et exécutoire et liera la Commission, le Syndicat et le ou les employés intéressés.
- 19.07 Tout ajustement découlant du règlement d'un grief sera déterminé dans l'énoncé dudit règlement et copie du paiement relatif au règlement est remise simultanément au Syndicat.
- 19.08 Les jours ouvrables s'entendent du lundi au vendredi inclusivement exclusion faite des congés statutaires.
- 19.09 Nonobstant toute disposition au contraire, le Syndicat a le loisir de soumettre directement à la Commission tout grief ou mécontentement relatif au salaire et conditions de travail. Dans un tel cas, les dispositions prévues à l'étape no. 2 et suivantes s'appliquent dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la connaissance des faits qui ont suscité ce grief, mais dans un délai maximum de trente (30) jours ouvrables de la naissance desdits faits. En cas de contestation quant à la date de la connaissance des faits, le fardeau de la preuve incombe au Syndicat.
- 19.10 Il est convenu qu'à la demande d'une des parties, un cas qui n'est pas réglé lors des étapes prévues par la procédure des griefs et qui est soumis à l'arbitrage pourra faire l'objet d'une discussion entre les représentants des parties.
- Cette disposition a pour but de permettre aux parties de tenter un effort ultime pour régler le cas et éviter le recours à l'arbitrage et, par le fait même, encourager le règlement des problèmes entre les parties. Par ailleurs, il n'affecte en rien les délais prévus par la procédure de griefs et d'arbitrage.

19.11 Toutes et chacune des limites de temps fixées par les articles 19.00 et 20.00 sont de rigueur, toutefois, elles peuvent être prolongées en tout temps par entente verbale ou écrite entre la Commission et le Syndicat et si verbale, elle devra être confirmée par écrit dans des délais raisonnables.

19.12 Un employé qui soumet un grief ne doit en aucune façon être pénalisé, importuné ou inquiété à ce sujet par un supérieur.

19.13 Cas de suspension ou de congédiement

Le Syndicat ne contestera pas le congédiement ou la suspension d'un employé à l'essai et un congédiement ou suspension de cette nature ne pourra non plus faire l'objet d'un grief personnel.

ARTICLE 20 - ARBITRAGE

- 20.01           Lorsqu'un grief ou une mésentente est soumis à l'arbitrage, la procédure suivante s'applique:
- a) le Syndicat avise la Commission qu'il soumet un grief à l'arbitrage, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la réception de la réponse ou la date où il aurait dû recevoir une réponse du représentant de la Commission à la dernière étape;
  - b) sauf dispositions contraires, pour tout grief soumis à l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à la Commission;
  - c) dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'avis prévu en a) ci-dessus, les parties tentent de s'entendre sur la nomination d'un arbitre unique. A défaut d'entente, les dispositions de l'article 100 du Code du travail de la Province de Québec s'appliquent.
- 20.02           Sur accord des parties, l'arbitre fixe la date de la première séance d'arbitrage. L'arbitre rend la sentence arbitrale dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent la dernière séance d'audition.
- 20.03           La sentence arbitrale est finale et exécutoire et lie les parties ainsi que l'employé ou les employés concernés.
- 20.04           Si les parties aux présentes conviennent de la nécessité de notes sténographiques, le coût d'un tel service sera payé à part égale par les deux (2) parties.
- 20.05           Il est de plus convenu que toute entente intervenant entre les parties avant le dépôt de la sentence arbitrale annule toute procédure devant être encourue.
- 20.06           Les frais de l'arbitre sont payés à part égale entre les parties.
- 20.07           Un grief de mesure disciplinaire peut être réglé par les parties, selon la procédure des griefs, ou par sentence arbitrale de la manière suivante:
- a) le maintien de la décision de la Commission relative au congédiement ou à la suspension de l'employé, ou

- 20.07 (suite) b) la réinstallation de l'employé sans perte d'ancienneté et avec pleine compensation pour le temps perdu à son taux horaire régulier, moins les montants qu'il aurait pu gagner et/ou toute autre compensation reçue pendant la période de son congédiement ou suspension, ou
- c) tout autre arrangement qui peut être jugé juste et équitable par les parties ou par l'arbitre.

ARTICLE 21 - LIBERATION

21.01 Sur demande du Syndicat, la Commission libère un ou des employés de leur fonction pour exercer une fonction syndicale; cette libération est sujette aux conditions suivantes:

- a) la période de temps durant laquelle l'employé est libéré compte parmi ses années de service, pour fins de pension et d'ancienneté;
- b) l'employé libéré conserve ses droits à l'assurance-santé et à l'assurance-vie collective;
- c) l'employé libéré, à l'expiration de la période de libération, réintègre sa fonction et reçoit le taux de salaire qu'il recevrait s'il était demeuré en service continu dans cette fonction;
- d) sur présentation d'un compte, le Syndicat s'engage à rembourser à la Commission les sommes suivantes:
  1. la cotisation de la Commission à la caisse de retraite;
  2. le montant déboursé par la Commission pour l'assurance-santé et assurance-vie;
  3. tous autres déboursés autorisés par l'employé ou requis par la loi.

21.02 Les représentants autorisés du Syndicat dont la présence est nécessaire peuvent, après avoir obtenu la permission de leur supérieur immédiat, laquelle ne peut être refusée sans raison valable, s'absenter de leur travail pour une période de temps nécessaire, sans perte de salaire, à l'occasion de:

1. Enquête en cas de grief ou mésentente: le plaignant et le président du Syndicat ou son substitut;
2. participation à la procédure de règlement de griefs (étape no. 2) et d'arbitrage: maximum de deux (2) représentants;
3. la négociation et la conciliation de la convention collective: maximum de deux (2) représentants.

Ces dispositions s'appliquent également au substitut en cas d'incapacité d'agir des représentants autorisés.

21.03 Deux (2) représentants autorisés du Syndicat peuvent, après avoir donné un avis à la Commission, normalement dans un délai de quarante-huit (48) heures, s'absenter pour participer à des congrès syndicaux ou à d'autres activités syndicales extérieures.

La Commission défraie un maximum de douze (12) jours ouvrables payés pour les absences ci-haut mentionnées et ce pour la durée de la convention, à raison du salaire régulier de l'employé. Par la suite, les autres journées d'absence seront sans solde.

21.04 Pour toutes discussions relatives à l'application de la convention collective, tout salarié doit être accompagné d'un représentant syndical lors d'une rencontre avec un représentant de l'employeur.

ARTICLE 22 - CHANGEMENTS TECHNIQUES, TECHNOLOGIQUES ET SECURITE D'EMPLOI

22.01 Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque dans l'organisation interne des opérations de la Commission en relation directe avec l'unité de négociation ou dans les procédés de travail, la Commission doit de concert avec le Syndicat tout mettre en oeuvre afin de permettre à l'employé affecté, de s'adapter aux dites améliorations, modifications ou transformations.

22.02 Par conséquent, aucun employé embauché avant le 1er janvier 1977 n'est licencié ou mis à pied, ni ne subit de baisse de traitement, par suite ou à l'occasion d'amélioration technique ou technologique ou de transformation ou de modification quelconque dans l'organisation interne des opérations de la Commission en relation directe avec l'unité de négociation ainsi que dans les procédés de travail. Cependant, dans un cas d'abolition de postes, les employés embauchés avant le 1er janvier 1977 devront être réaffectés à un autre emploi en dehors de l'unité de négociation, et ce, sans baisse de traitement. Toutefois, l'employé qui refuse d'être réaffecté devra quitter la Commission et il recevra alors une allocation de séparation égale à une fois et demie (1 1/2) son salaire hebdomadaire pour chaque année de service.

- 22.03
- a) Lorsque dans l'éventualité d'un changement technique ou technologique, la Commission requiert d'un salarié qu'il suive un cours de recyclage afin de lui permettre de s'adapter audit changement, les frais d'inscription et de scolarité sont entièrement payés par elle.
  - b) Le salarié requis de suivre ce cours en dehors de ses heures régulières de travail est rémunéré pour le temps passé en cours à taux simple sous forme d'allocation.
  - c) Si le salarié doit suivre ce cours durant ses heures régulières de travail, ce dernier ne subit aucune perte de salaire.
  - d) En cas d'échec, la Commission accorde au salarié la possibilité d'être affecté à un poste équivalent à l'intérieur de la Commission et ce, sans perte de salaire.

De plus, ce salarié a droit à une reprise et s'il se qualifie, il a alors préséance d'accès à tout cours complémentaire, s'il y a lieu, avant tout candidat de l'extérieur en vue de l'accession à la fonction modifiée ou à la nouvelle fonction.

ARTICLE 23 - HYGIENE ET SECURITE

- 23.01 La Commission s'engage à appliquer sans délai les mesures nécessaires pour améliorer les conditions d'hygiène, d'aération, de chauffage, d'éclairage et d'ameublement de ses bureaux, ainsi que le bien-être général des employés.
- 23.02 La Commission prendra les mesures qui s'imposent pour la sécurité, la santé et le bien-être des employés. En cas de mésentente entre les parties, le cas peut être soumis à l'arbitrage.

ARTICLE 24 - CHARGES DE TRAVAIL

- 24.01 Les deux parties reconnaissent qu'en aucun temps il n'est exigé d'un employé plus d'une (1) journée normale de travail telle que définie par les normes reconnues du génie industriel. En cas de conflit, la Commission doit, au préalable, préciser et justifier, selon les normes précitées le contenu de cette journée normale et communiquer le détail de ce contenu au Syndicat.
- 24.02 Le Syndicat a accès aux études et aux calculs de la Commission justifiant le contenu de cette journée normale et peut déléguer un de ses représentants pour évaluer ces études et calculs et/ou effectuer sur les lieux du travail toute observation qu'il juge appropriée.
- 24.03 Si le différend persiste, il est soumis à un arbitre pour décision finale. Cet arbitre doit être un ingénieur industriel choisi par les parties et à défaut d'entente, cet arbitre sera nommé par le Ministère du Travail.
- 24.04 Un employé (vendeur de billets) devra encaisser les argents provenant de la vente de billets des chauffeurs en dehors des heures régulières du caissier des chauffeurs. Cependant, si un (1) seul employé (vendeur de billets) est en devoir, durant les heures de pointe (de 7:00 à 8:30 heures, de 16:30 à 18:00 heures), il ne sera pas tenu d'encaisser les argents provenant de la vente de billets des chauffeurs.

ARTICLE 25 - DROITS ACQUIS

- 25.01 En l'absence d'une stipulation sur le sujet dans la présente convention, les employés conservent tous les privilèges, avantages et droits acquis dont ils jouissent actuellement. Cependant, la présente convention prime pour fins d'interprétation.
- 25.02 Toute coutume ayant trait aux conditions de travail non prévue dans la présente convention et qui n'est pas modifiée par ce contrat doit continuer sans changement sauf entente contraire entre les parties.

ARTICLE 26 - TRAVAIL A FORFAIT

- 26.01           Aucun travail ou service tombant sous la juridiction des fonctions assujetties à l'accréditation syndicale ne peut être donné à contrat ou à sous-contrat, en partie ou en entier, à une compagnie ou à un contracteur individuel, si un tel geste de l'employeur a comme conséquence de causer des mises à pied parmi les salariés couverts par la présente convention.
- 26.02           Sauf pour fins d'entraînement des nouveaux employés, un employé de la Commission non régi par la présente convention collective, ne doit pas exécuter du travail normalement fait par les employés régis par la présente convention.

ARTICLE 27 - DROITS DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

- 27.01 La Commission reconnaît à l'employé l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux qui sont reconnus à l'ensemble des citoyens de ce pays.
- 27.02 Sur demande écrite, l'employé obtient de la Commission un congé sans solde n'excédant pas six (6) semaines sans traitement et autre avantage prévu à la présente convention afin de se porter candidat à toute élection: fédérale, provinciale, municipale ou scolaire et son assignation est protégée pour six (6) semaines.
- Toutefois, la Commission pourra maintenir les protections relatives au régime d'assurance-collective et/ou régime supplémentaire de rentes de retraite à la condition que l'employé concerné défraie la totalité des primes ou cotisations.
- 27.03 L'employé élu, à l'expiration de son mandat, peut, s'il le désire, reprendre à la Commission, la fonction qu'il occupait lors de son départ ou une fonction équivalente avec tous les droits et privilèges qu'il avait alors acquis.

ARTICLE 28 - TRANSPORT GRATUIT

- 28.01 La Commission fournit gratuitement aux employés le transport par autobus entre 2:00 heures a.m. à 5:00 heures a.m. sur les routes desservies à l'intérieur des villes constituant le territoire juridique de la Commission.
- 28.02 a) La Commission accorde à tout employé un laissez-passer annuel qui sera utilisé uniquement par cet employé et valide sur les routes desservies par la Commission.
- b) Le même privilège est accordé aux employés à leur retraite.

ARTICLE 29 - UNIFORMES

29.01 La Commission fournit gratuitement aux employés, les vêtements suivants:

a) Vendeurs de billets

1 blazer - tous les deux (2) ans  
3 pantalons - tous les ans  
6 chemises - tous les ans  
3 cravates - tous les ans

b) Pour fins de travail, à l'extérieur du terminus, un (1) coupe-vent chaud pour l'hiver sera disponible au terminus pour les vendeurs de billets.

Lorsque détériorées, les pièces de vêtement seront remplacées par la Commission.

ARTICLE 30 - STATIONNEMENT

- 30.01 La Commission fournit gratuitement aux employés un endroit de stationnement près de leur lieu de travail.
- 30.02 La Commission défraie le coût du transport en commun à l'employé qui effectue sa journée normale de travail à deux (2) lieux de travail (Gare Centrale - Métro Longueuil) et qui ne se prévaut pas des dispositions de l'article 30.01 à l'un des deux (2) lieux de travail.

ARTICLE 31 - PLAN DE RETRAITE

- 31.01            Sous réserve de l'article 31.02 ci-dessous, toutes les clauses du présent Régime de rentes sont maintenues pour la durée de la présente convention.
- 31.02            Les changements devant survenir quant aux modalités du régime, à la capitalisation ou à l'administration du régime devront au préalable faire l'objet d'une entente entre la Commission et le Syndicat.
- 31.03            La participation des salariés sera obligatoire après six (6) mois (130 jours ouvrables) de service continu, mais pas avant d'avoir atteint l'âge de vingt (20) ans.
- 31.04            Les cotisations de l'employé et de l'employeur seront respectivement de 5% du salaire de base pour chacune des parties, moins les contributions au Régime des rentes du Québec.
- 31.05            Il est convenu que les parties se rencontreront au cours de la durée de la présente convention pour étudier la possibilité d'améliorer les dispositions du présent plan de retraite.

ARTICLE 32 - ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

- 32.01 Les annexes ainsi que les lettres d'entente apparaissant auxdites annexes font partie intégrante de la présente convention collective.
- 32.02 A moins de stipulation à l'effet contraire, les lettres d'entente à intervenir au cours de la présente convention en font partie intégrante.

ARTICLE 33 - DUREE DE LA CONVENTION

- 33.01 La présente convention collective de travail entre en vigueur à la date de sa signature et liera les parties jusqu'au 31 décembre 1985.
- 33.02 Les dispositions prévues à la présente convention contiennent de s'appliquer jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention collective ou jusqu'à l'utilisation du droit de grève ou de lock-out.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Longueuil, ce 12<sup>e</sup> jour du mois de novembre 1984.

POUR LA COMMISSION DE TRANSPORT DE  
LA RIVE-SUD DE MONTREAL.

POUR LE SYNDICAT DES EMPLOYES  
DU TRANSPORT PROVINCIAL (CSN)  
SECTION TERMINUS - DIVISION  
METROPOLITAIN SUD (1967) INC.

[Signature]  
[Signature]  
[Signature]  
[Signature]  
[Signature]  
[Signature]

[Signature]  
[Signature]  
[Signature]  
[Signature]  
[Signature]  
[Signature]

ANNEXE "A-1"SYNDICAT DES EMPLOYES DU TRANSPORT PROVINCIAL (CSN)  
SECTION TERMINUS - DIVISION METROPOLITAIN SUD (1967) INCAUTORISATION DE RETENUE DE LA COTISATION SYNDICALEJe, soussigné \_\_\_\_\_  
(nom) (prénom)\_\_\_\_\_  
(fonction) (service)\_\_\_\_\_  
(adresse de la résidence)

par les présentes, demande à \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(nom de l'employeur au long)

et l'autorise à déduire de mon salaire hebdomadaire la cotisation syndicale dont le montant est ou sera fixé par résolution de l'assemblée générale du Syndicat ou par un règlement conforme à la Constitution du Syndicat plus haut mentionné et à remettre intégralement cette somme au Syndicat précité; cette retenue est prélevée sur la paie hebdomadaire dès la première paie du salarié soit le ou vers le \_\_\_\_\_  
le tout en conformité avec les clauses 6.03 et 6.04 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 (90ième) et le soixantième (60ième) jour précédant la date d'expiration de toute convention collective de travail entre \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(nom de l'employeur au long)  
et le Syndicat précité, mais en dehors de cette période.

DATE \_\_\_\_\_

SIGNATURE DE L'EMPLOYE \_\_\_\_\_

TEMOIN \_\_\_\_\_



ANNEXE "B"SALAIRES

FONCTIONS	01-01-84 AU 31-10-84	01-11-84 AU 31-12-84	01-01-85 AU 31-12-85
VENDEURS:			
a) 6 premiers mois	7.17	7.53	7.91
b) du 7e mois à la fin de la 3e année	11.38	11.95	12.55
c) à compter du début de la 4e année	12.00	12.60	13.23
AGENT BILLETS	12.27	12.88	13.52

RETROACTIVITE

1. Chaque employé à l'emploi de la Commission le jour de la signature de la convention collective recevra:
- a) en guise de rétroactivité pour l'année 1983, le montant forfaitaire suivant calculé au prorata du nombre de mois travaillé à la Commission à chacune des fonctions entre le 1er janvier et le 31 décembre 1983:

Vendeurs de billets:

8 premiers mois: 527.80\$  
à compter du 9ème mois: 828.10\$  
à compter de la 4ème année: 882.70\$

Agent de billets: 910.00\$

ANNEXE "B" (suite)

1. (suite) b) Pour la période du 1er janvier 1984 jusqu'au jour de la signature de la convention collective de travail, une rétroactivité calculée selon les taux de salaires prévus ci-haut.
  
2. La Commission convient de remettre aux employés les sommes dues dans les trente (30) jours qui suivent la date de la signature de la convention collective de travail.

ANNEXE "C"LISTE DE CLASSIFICATION ET D'ANCIENNETE

<u>MATRICULE</u>	<u>NOM</u>	<u>DATE D'ENTREE</u>
5503	CREVIER, Robert	02-05-60
5504	VOYER, Marc	07-07-60
5505	BIBAUD, Serge	08-05-67
5506	GADBOIS, Jean-Pierre	22-09-72
5507	MERCIER, Georges Jr.	04-10-75
5508	L'HEUREUX, Michel	12-10-76
5511	DENAULT, Bernard	07-02-83 (20-02-67)*
5514	PROVENCHER, Jacques	14-05-84 (15-04-69)*
5515	GODBOUT, Gérald	28-06-84

---

\* Ancienneté générale pour fins du quantum des vacances seulement.



LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE ENTRE  
LA COMMISSION DE TRANSPORT DE LA RIVE-SUD DE MONTREAL  
ET LE SYNDICAT DES EMPLOYES DU TRANSPORT PROVINCIAL (CSN)  
SECTION TERMINUS - DIVISION METROPOLITAIN SUD (1967) INC.

OBJET: Versement du salaire

Nonobstant les dispositions de l'article 17, les parties conviennent qu'au cours de la présente convention, la Commission pourra modifier la méthode de traitement et de versement du salaire de la façon suivante:

- Maintien de la période de paie hebdomadaire;
- La période de paie sera du lundi (00:00) au dimanche (23:59);
- Paiement de la période de paie avec une semaine de délai.

Pour couvrir la semaine où s'effectuera la transition, la Commission avancera à chaque employé une somme équivalant au salaire net de trente-cinq (35) heures à son taux horaire régulier. Ce montant d'argent ne sera pas traité comme du salaire mais comme une "avance" qui sera récupérée par la Commission lors du départ de l'employé au taux en vigueur au moment de la transition.

La Commission avisera par écrit les employés de la nouvelle méthode de versement du salaire au moins une semaine avant sa mise en vigueur.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé ce 12<sup>e</sup> jour du mois de novembre 1984.

POUR LA COMMISSION DE TRANSPORT DE  
LA RIVE-SUD DE MONTREAL.

POUR LE SYNDICAT DES EMPLOYES  
DU TRANSPORT PROVINCIAL (CSN)  
SECTION TERMINUS - DIVISION  
METROPOLITAIN SUD (1967) INC.

[Signature]  
[Signature]  
[Signature]  
[Signature]  
[Signature]

[Signature]  
[Signature]  
[Signature]