

NOM

NO

02383-8

5080

C.A.E.	5080	NO.CONV.	23838
AFFIL.	12	NB.EMPL.	134
EMP.COUV.	11	ET.GEOG.	65260 63
PERS.VIS.	0	NO.ACC.	M23750014
DATEI ENR.	840208		

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-2375-14
Date	Signature: 83-11-02	Reception: 83-11-07	Durée: Du 83-11-02 Au 85-01-11
Nombre de salariés r ^{eg} is par la convention collective			134

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> La Fraternité des Constables et Agents de la Paix de la C.T.C.U.M. 5067 rue Bélanger Montréal, Québec H1T 1C7	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Commission de Transport de la Communauté Urbaine de Mtl 159 Ouest rue Craig Montréal, Québec H2Z 1H2

Unité de négociation

Tous les salariés au sens du Code du Travail qui relèvent du service de la sécurité de la Communauté Urbaine de Mtl à l'exception du directeur, de ses adjoints, des employés connus comme enquêteur personnel et des secrétaires affectées à ces services.

Région	06-06	Activité	5090(7)	Affiliation	1
--------	-------	----------	---------	-------------	---

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
 Voir au verso pour les codes →

Remarques

DEPOSANT: Théodore Goloff
 Att: Jean-Denis Boucher
 666 Ouest Sherbrooke
 Porte 600
 Montréal, Québec
 H3A 1E7

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Odette McMullen /ms	83-12-09

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

RECHERCHE

M. 2375-14

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

'83 NOV -7 13:08

ENTRE

mk

BOGT
MONTREAL
MESSENGER

LA COMMISSION DE TRANSPORT DE LA
COMMUNAUTE URBAINE DE MONTREAL

ET

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

POUR LA PERIODE COMPRISE ENTRE

Le 2 novembre 1983

et

Le 11 janvier 1985

TABLE DES MATIERES

No	Titre de l'article	Page
20	Accidents de travail	33
19	Affichage et promotion	32
14	Ancienneté	20
36	Annexes	42
17	Arbitrage	30
22	Assurances	34
1	But de la convention	1
29	Certificats et lettres de service	39
23	Changements techniques et autres	35
21	Comparution en Cour ou à une enquête	34
43	Congés de maternité	46
10	Congés payés en cas de maladie	8
6	Congés pour activités syndicales à caractère permanent	3
7	Congés pour affaires professionnelles.....	4
27	Congés pour affaires publiques	38
8	Congés sociaux	6
38	Cours de formation et cours de perfectionnement ...	43
4	Définition des termes	1
34	Disqualification pour raison médicale	41
37	Droits acquis	42
44	Durée de la convention	47
24	Fonds de pension	35
39	Fusion, expropriation, acquisition	44
31	Grève et contre-grève	40
26	Hygiène, bien-être et sécurité	37
9	Jours de fête payés	7
3	Juridiction	1
18	Mesures disciplinaires	31

TABLE DES MATIERES (suite)

No	Titre de l'article	Page
25	Mise à pied en cas de réduction de main-d'oeuvre et rappel au travail	36
42	Nouvelles fonctions et remplacements	46
40	Primes diverses	44
16	Procédure de règlement de griefs	28
15	Procédure de choix aux listes	23
33	Rapports d'accident	41
2	Reconnaissance	1
5	Régime syndical	2
41	Renseignements à la Fraternité	45
12	Semaine et heures de travail	15
13	Temps supplémentaire	16
30	Traitements et versement du salaire	39
28	Transport gratuit	38
32	Travail à forfait	40
11	Vacances payées	10
35	Uniformes et équipements	41

Annexes

A	Autorisation de retenue du droit d'entrée	48
B	Autorisation de retenue syndicale	49
C	Uniformes et équipements	50
D	Salaires	52
E	Salaires	53
F	Boni de vie chère	54
G	Agents de surveillance assermentés	56
H	Enquêteurs réguliers assermentés	57
I	Lettre d'entente	58
J	Employés surpayés	60

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)" et "tout(e) employé(e)" signifient et

comprennent les employés(es) 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, 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 quatre-vingt-dixième (90e) et le soixantième (60e) 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 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 équivalant 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 quatre-vingt-dixième (90e) et le soixantième (60e) 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 des 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 (1re) 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 employé(s) 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 paye à l'employé libéré son traitement à chaque période de paye;
- 2) la Commission prélève du chèque de paye 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 successeur(s) avec les mêmes fonctions, droits et privilèges.

Article 7 CONGES POUR AFFAIRES PROFESSIONNELLES

.01 Le président et le secrétaire de la Fraternité, le président et le trésorier ou le président et l'agent d'affaires peuvent s'absenter du travail sans rémunération, pour activités syndicales, après en avoir prévenu leur chef de division ou, en son absence, leur supérieur immédiat, si possible avant seize heures trente (16 h 30) la veille.

.02 Tout membre de la Fraternité pourra s'absenter sans paye de son travail, pour activités syndicales légitimes, pour-

vu 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 département(s) pourra s'absenter de son travail après avoir obtenu au préalable la permission de son supérieur, sans perte de salaire, pour enquête ou discussion relative aux griefs, pourvu que le grief ait originé dans le ou les groupe(s) que le délégué est chargé de représenter.

Si un besoin urgent oblige le supérieur à retarder cette permission, il doit alors 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 toute autre dépense monétaire de la manière prévue à la clause 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 la clause 14.08.

.07 A l'occasion de négociation 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 (2) 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) à l'occasion de son mariage: trois (3) jours consécutifs, y compris le jour de son mariage;
- 2) à l'occasion du mariage d'un enfant, d'un frère, d'une soeur: le jour de ce mariage;
- 3) à 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) à 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) à l'occasion de la naissance d'un enfant: le jour de la naissance et celui du baptême;
- 6) à l'occasion du mariage du père, de la mère: le jour du mariage;
- 7) à 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 quatre-vingts (80) kilomètres de Montréal, l'employé a droit à un (1) 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 jour de bénéfices en maladie à son crédit, ces absences sont sans salaire.

Malgré l'application du paragraphe précédent, toute absence simultanément prévue comme étant sans perte de salaire par les articles 80 (décès d'un enfant, de l'époux ou de l'épouse, de son père ou de sa mère, d'un frère ou d'une soeur) et 81 (le jour de son mariage) de la loi sur les normes du travail (L.Q. 1979, chap. 45) n'est pas déduite des jours de bénéfices en maladie accumulés au crédit de l'employé.

.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.

.07 L'employé peut, après approbation du chef de division ou de son représentant, s'absenter quatre (4) fois au cours de l'année fiscale, le total de ces absences ne devant pas dépasser le nombre d'heures de quatre (4) 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 jour 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 (1re) 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 fête précités sera rémunéré, en plus du paiement de la fête, au taux de deux (2) fois son salaire régulier pour les heures régulières pour lesquelles il travaille à Noël et le Premier de l'an et au taux d'une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) son salaire régulier pour les heures régulières pendant lesquelles il travaille durant les autres jours de fête. Le travail supplémentaire est rémunéré au taux d'une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) son salaire régulier.

.04 Pour les fins de l'application du présent article, tout travail fait durant une assignation qui a commencé après minuit et une minute (00 h 01), l'un des jours de fête mentionnés à la clause 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 (150%) 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 ($1\frac{1}{4}$) de maladie, (quinze [15] jours ouvrables par année) payée 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 (1re) journée de maladie.

.02 Un (1) mois complet de service signifie un (1) mois de calendrier pendant lequel l'employé n'a pas été absent sans sa-

laire, 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 le 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'opinions, ils recommandent la nomination d'un troisième (3e) médecin dont la décision est finale. A défaut d'entente sur le choix du troisième (3e) 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 (2) parties. La Commission accepte le choix unanime des deux (2) médecins. Les honoraires du troisième (3e) médecin sont payés à parts égales 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'urgente nécessité. La Commission se réserve le droit d'exiger une preuve médicale ou une attestation des faits concernés par une personne compétente.

.08 Cependant, les périodes de quinze (15) jours ouvrables mentionnées à la clause 10.01 qui n'ont pas été utilisées en absence 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 trois cent cinq (305) jours à compter du 12 juillet 1982, de trois cent vingt (320) jours à compter du 12 juillet 1983 et de trois cent trente-cinq (335) jours à compter du 12 juillet 1984; 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 la retraite, de sa démission, de son renvoi ou de son décès, tout employé ou ses ayants droit bénéficient

ficie(nt) 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 (1er) 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 (1re) journée, sur avis et preuve suffisante à son supérieur.

Article 11 VACANCES PAYEES

.01 Définitions

"Année de référence"

La période du 1er 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 1er janvier 1971: le 1er janvier suivant la date de leur embauchage et chaque 1er janvier subséquent.

b) Pour les employés embauchés avant le 1er janvier 1971: le jour anniversaire de leur dernière date d'embauchage.

"Mode de rémunération"

La paye de vacances est calculée à raison de deux pour cent (2%) des gains totaux pendant l'année de référence de l'employé, pour chaque semaine de vacances à laquelle 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 la clause 20.01, le tout sujet à la clause 11.08.

.02 L'employé qui, au 1er janvier suivant la date de son embauchage, a moins d'un (1) 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 une demie ($\frac{1}{2}$), l'employé aura droit à une (1) journée complète de vacances pour cette fraction.

L'indemnité ou paye de vacances est calculée selon quatre pour cent (4%) du salaire gagné, de la date d'embauchage au 31 décembre de la même année.

.03 L'employé qui, au 1er janvier de chaque année, a un (1) an de service continu mais moins de trois (3) ans, a droit à deux (2) semaines (dix [10] jours ouvrables) de vacances annuelles.

.04 L'employé régulier acquiert le droit à trois (3) semaines (quinze [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 (vingt [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 (vingt-cinq [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 (trente [30] jours ouvrables) de vacances à compter du vingt-cinquième (25e) anniversaire de son entrée au service de la Commission s'il compte vingt-cinq (25) années et plus de service continu.

.08 Tout employé dont l'absence pour maladie ou accident (exclusion faite de l'accident de travail) se prolonge dans la/les période(s) de vacances assignées peut, à son choix:

- a) être payé en vacances pour épargner ses bénéfices en maladie; ou
- b) annuler ses vacances en autant que l'absence se prolonge au-delà des vacances assignées.

Dans ce dernier cas, les vacances dues à un employé pourront, à la discrétion du chef de division, être prises avant de reprendre son travail lorsqu'il sera rétabli ou l'employé pourra être réassigné dans les périodes de vacances demeurées ouvertes.

Toutes vacances dues à un employé en accident de travail sont annulées pendant son absence. Ces absences doivent être confirmées par un certificat médical. Dans ce cas, les vacances annulées doivent être prises en autant que possible dans l'année civile pendant laquelle a eu lieu l'accident de travail.

Dans les cas où l'absence se prolonge dans l'année civile suivant celle de l'accident (accident de travail seulement), l'employé devra prendre les vacances qui lui sont dues avant de reprendre son travail.

Toutes vacances dues à un employé qui ne peut les prendre à la suite d'un accident (exclusion faite de l'accident de travail), ou d'une maladie préalable à la date de ses vacances, doivent être prises dans l'année civile pendant laquelle a eu lieu ledit accident ou maladie.

.09 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 (1re) année de service, aux jours de vacances accumulés en vertu de la clause 11.02.

.10 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.

.11 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 paye de vacances en vertu du présent article et l'indemnité prévue à la clause 20.01.

.12 Les périodes de vacances sont déterminées selon les règles particulières à chaque groupe d'employés, tel que défini en 14.08.

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 déterminés par la Commission, blocs qui devront normalement couvrir toute la période mentionnée au paragraphe précédent à moins de circonstances particulières:

1) premier (1er) choix:

Les employés choisiront en premier lieu leurs deux (2) semaines consécutives de vacances, s'ils y ont droit.

2) deuxième (2e) choix:

Ceux qui ont droit à des semaines additionnelles peuvent, selon le cas, au deuxième choix, les choisir consécutives, si leur ancienneté départementale 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

départementale le lui permet, prendre ses vacances de façon consécutive.

L'ancienneté générale de l'employé sera utilisée pour la détermination du nombre de jours de vacances auquel il a droit aux termes du présent article.

e) Tout employé qui subit une mutation, un transfert ou une rétrogradation conformément aux dispositions de la présente convention collective conserve le choix de vacances effectué avant sa mutation, son transfert ou sa rétrogradation.

f) 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.

.13 La paye de vacances sera remise à l'employé avant son départ pour les vacances.

.14 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.

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

.16 L'employé dont le quantum de vacances est déterminé par les clauses 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.

.17 L'employé régulier absent plus de soixante (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 minuit et une minute (00 h 01) le lundi matin et finissant à minuit (00 h 00) le dimanche soir de chaque semaine et le jour de travail sera la journée de calendrier, i.e. de minuit à minuit.

.02 La semaine normale de travail des employés du Service de la Surveillance 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) surface

jour:	07 h 00	à	15 h 00
soir:	15 h 00	à	23 h 00
nuit:	23 h 00	à	07 h 00

b) métro

jour:	06 h 00	à	19 h 00
soir:	14 h 00	à	03 h 00
nuit:	23 h 00	à	07 h 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 d'annuler, au taux requis si l'employé travaille pendant ce temps, le ou les jour(s) de congé hebdomadaire. Tout travail supplémentaire durant cette période est rémunéré au taux de travail supplémentaire.

Le ou les jour(s) 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.

.05 En dehors des cas d'urgence ou des perturbations anormales, aucun employé ne peut être requis de faire plus de douze (12) heures dans une période de vingt-quatre (24) heures.

Cependant, lorsque dans les cas d'urgence ou de perturbations anormales, un employé aura fait plus de douze (12) heures dans vingt-quatre (24) heures, il pourra, à sa demande, bénéficier de dix (10) 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 dix (10) 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 employé(s) 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 (1re) journée de travail fournie sous la cédule temporaire ainsi que pour la première (1re) journée de travail fournie lors du retour à la cédule normale d'heures de travail dudit employé.

.07 Dans l'éventualité où la Commission exigerait des enquêteurs qu'ils soient disponibles en dehors de leurs heures de travail, la Commission et la Fraternité se rencontreront pour négocier la rémunération de la disponibilité.

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, si lesdites heures suivent ou précèdent immédiatement ses heures régulières de travail.

Dans le cas où l'enquête doit être poursuivie dans des heures non couvertes par le paragraphe précédent, le temps supplémentaire sera offert à l'enquêteur régulier déjà responsable du dossier. En cas de refus de sa part, le temps supplémentaire sera alors offert conformément au mode de distribution prévu au présent article.

Mode de distribution

a) Surface

Sauf en cas d'urgence, tout travail supplémentaire à être effectué en surface dans un département sera distribué d'abord parmi les employés du groupe 2 selon leur ancienneté. Lorsque toutes les réserves de ce 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 du groupe 2 dont l'assignation est continuée en temps supplémentaire a le premier (1er) choix pour effectuer ce temps supplémentaire.

2) Si cet employé précité n'est pas disponible, ou dans tous les autres cas, la Commission accordera le droit au temps supplémentaire à l'employé ayant le plus d'ancienneté départementale 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 Surveillance une note indiquant qu'ils sont disponibles pour faire du temps sup-

plémentaire lors de ces jours de congé hebdomadaire.

3) Si aucun des employés précités n'est disponible, la Commission accordera le temps supplémentaire à l'employé du groupe 2 ayant le plus d'ancienneté départementale 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.

4) Si aucun des employés précités n'est disponible, la Commission accordera le temps supplémentaire à l'employé du groupe 1 qui aura laissé une note au bureau central de la Surveillance indiquant sa disponibilité pour faire du temps supplémentaire. L'employé devra être disponible pour toute la durée du temps supplémentaire à être effectué.

5) 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 ceux qui ont le moins d'ancienneté départementale parmi les employés du groupe 2 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 dix (10) heures le cas échéant.

b) Métro

Sauf en cas d'urgence, tout travail supplémentaire à être effectué au métro sera distribué parmi les employés du groupe 1. Lorsque toutes les réserves de ce 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 du groupe 1 dont l'assignation est continuée en temps supplémentaire a le premier (1er) choix pour effectuer ce temps supplémentaire.

2) Si cet employé n'est pas disponible ou dans tous les autres cas, la Commission accordera le droit au temps supplémentaire à l'employé du groupe 1 ayant le plus d'ancienneté départementale 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 Surveillance une note indiquant qu'ils sont disponibles pour faire du temps supplémentaire lors de ces jours de congé hebdomadaire.

3) Si aucun des employés précités n'est disponible, la Commission accordera le temps supplémentaire à l'employé du groupe 1 ayant le plus d'ancienneté départementale 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.

4) Si aucun des employés précités n'est disponible, la Commission accordera le temps supplémentaire à l'employé du groupe 2 qui aura laissé une note au bureau central de la Surveillance indiquant sa disponibilité pour faire du temps supplémentaire. L'employé devra être disponible pour toute la durée du temps supplémentaire à être effectué.

5) 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 ceux qui ont le moins d'ancienneté départementale parmi les employés du groupe 1 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 in-

tervalle de repos de dix (10) 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 (150%). 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 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 (150%) 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 (150%) son taux de salaire régulier pour tout le travail supplémentaire effectué.

L'employeur est tenu de respecter le temps supplémentaire qu'il offre à l'employé. Le temps supplémentaire ne pourra être offert plus de quarante-huit (48) heures à l'avance.

.05 Le paiement du travail supplémentaire effectué durant la semaine, tel que défini à la clause 12.01 de la présente convention collective, sera versé à l'employé selon la pratique actuelle, durant la deuxième (2e) semaine suivant la semaine où le temps supplémentaire aura été effectué.

.06 Aucun employé ne pourra exiger de faire plus de seize (16) heures de temps travaillé dans vingt-quatre (24) heures.

Article 14 ANCIENNETE

.01 L'ancienneté générale 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 (1er) jour de travail pour le service de la Commission.

.02 L'ancienneté de service signifie et comprend la durée totale de service en années, en mois et en jours, dans tous les départements du Service de la Surveillance mentionnés à la clause 14.08.

.03 L'ancienneté départementale signifie et comprend la durée totale de service en années, en mois et en jours, à l'intérieur d'un département du Service de la Surveillance, les départements étant ceux décrits au paragraphe .08 du présent article.

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

.04 La liste des employés couverts par cette convention, avec leur date d'ancienneté générale, de service et départementale est transmise à la Fraternité une (1) 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 la clause 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, deuxième (2e) 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 la réception de l'avis de rappel, d'informer la Commission de son intention 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.

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

- 1) agents de surveillance assermentés;
- 2) agents de surveillance;
- 3) enquêteurs réguliers assermentés (exception faite des enquêteurs personnels);

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

.09 Les employés formant le groupe 1 (agents de surveillance assermentés) et le groupe 3 (enquêteurs réguliers assermentés) sont ceux dont les noms apparaissent respectivement aux annexes G et H de la présente convention collective.

.10 Si, dans les six (6) mois qui suivent la date de sa promotion ou de sa mutation, l'employé ne peut remplir les attributions de la fonction à laquelle il est promu ou muté, il réintègre alors son ancienne fonction ou une fonction dont le traitement est équivalent. 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.

.11 Lorsqu'un employé est promu ou muté à une fonction non couverte par le certificat d'accréditation, il conserve l'ancienneté de service accumulée avant la date de la mutation ou de la promotion tant qu'il demeure à l'emploi de la Commission, mais l'ancienneté départementale accumulée dans un ou plusieurs département(s) n'est conservée que pour une période d'un (1) an.

.12 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.

.13 L'employé du groupe 1 (agent de surveillance assermenté) qui choisit un poste en surface en vertu des mécanismes prévus à l'article 15 de la convention collective devient agent de surveillance et reçoit comme ancienneté départementale dans le groupe 2, l'ancienneté qu'il a acquise dans le Service de Surveillance.

Article 15 PROCEDURE DE CHOIX AUX LISTES

.01 .01 Les employés du groupe 1 s'assigneront aux listes respectives du département métro conformément à la procédure prévue au présent article.

Après que tous les employés du groupe 1 se seront assignés, les employés du groupe 2 s'assigneront aux listes de leurs départements (surface/métro) 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'assignation 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.

.09 Lors des périodes de listes les employés des groupes 1 et 2 choisiront, selon leur ancienneté départementale, leur poste de faction, leurs heures 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 les employés des groupes 1 et 2 tel que stipulé à l'article 15.01.01

.02 a) **Assignation et distribution du travail aux réserves**

.01 Selon les exigences du service, la Commission déterminera le nombre d'agents de surveillance requis comme "réserves" 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 service.

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

.03 Lors du choix des assignations, quatre (4) fois par année, les employés susceptibles de travailler comme réserves 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.

.04 Afin de connaître son assignation, la réserve devra communiquer quotidiennement avec le représentant de la Commission, par téléphone, de la façon suivante:

a) quart de jour: entre vingt heures (20 h 00) et vingt et une heure (21 h 00) la veille du début de son assignation;

b) quart de soir: entre onze heures (11 h 00) et douze heures (12 h 00) le jour même du début de son assignation;

c) quart de nuit: entre vingt heures (20 h 00) et vingt et une heure (21 h 00) le jour même du début de son assignation.

.05 L'employé absent pour cause de maladie qui désire retourner au travail devra avertir le responsable de la Commission 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 Le représentant de la Commission 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 "agents de surveillance assermentés" et par les employés des groupes 1 et 2 "agents de surveillance non assermentés"

.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.

.09 Dans le cas des assignations du groupe 1 et/ou 2 devenues vacantes pendant une liste que le service décide de combler, le poste sera offert à l'employé réserve de ce groupe 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 et/ou 2, 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, elle 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) **Assignment de vacances**

.01 A chaque période d'assignation, une liste sera préparée pour le travail de vacances pour chaque 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 chaque département seront placés sur cette liste selon l'effectif requis.

b) Lorsque tous les employés de chaque 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 l'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 le congé du lundi au début de cette assignation et celui du dimanche à la fin de cette assignation.

.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 semaine(s) de la période d'assignation, les employés sur ces listes seront placés par ancienneté départementale, pendant cette ou ces semaine(s), comme dernière réserve et devront accepter le travail disponible. Leurs jours de congé hebdomadaire pour cette ou ces semaine(s) 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) **Assignment 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 chaque département.

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

.03 Les employés de chaque département ayant opté pour cette liste doivent choisir leur assignation par ancienneté départementale; chaque assignation comportant leurs heures de travail et jours de congé hebdomadaire.

.04 L'employé assigné sur la liste de roulement effectuera son travail sur un seul des quarts prévus de la présente convention collective et qu'il aura choisi conformément à la procédure de choix aux listes.

.05 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.

.03 Afin de permettre au représentant de la Fraternité d'être sur les lieux du travail durant les jours de travail où l'affluence des employés 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.

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

.05 Conditions particulières des agents de surveillance assermentés

Les dispositions prévues au présent article s'appliquent aux agents de surveillance assermentés sous réserve des conditions particulières suivantes:

a) Tout agent de surveillance assermenté qui désire être transféré au groupe 2 devra le faire par écrit et la Commission devra acquiescer à sa demande dans les plus brefs délais possibles. L'employé perdra alors son ancienneté dans le département qu'il quitte, ainsi que les privilèges qui s'y rattachent.

b) les dispositions prévues aux clauses 15.01, 15.02, 15.03 et 15.04 de la présente convention s'appliquent au groupe des agents de surveillance assermentés en y faisant les adaptations nécessaires.

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 mécontentement relatif aux traitements et conditions de travail pouvant survenir au cours de la présente convention.

.02 La Commission peut formuler un grief à la Fraternité en l'adressant par écrit, au président de la Fraternité, dans les trente (30) jours 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; les dispositions de la clause 17.01 s'appliquent alors mutatis mutandis.

.03 La Fraternité doit, avant de soumettre un grief relatif aux salaires et aux conditions de travail prévues à la présente convention collective, tenter de régler le problème avec le chef de section ou son représentant. Celui-ci donne une réponse dans les trois (3) jours ouvrables suivant la rencontre.

.04 A défaut d'entente, la Fraternité soumet le grief selon la procédure suivante:

Première (1re) étape

La Fraternité soumet le grief par écrit au chef de division concerné ou son représentant dans les trente (30) jours de l'événement donnant ouverture au grief.

Le chef de division concerné ou son représentant fournit à la Fraternité une réponse écrite dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date du dépôt du grief.

Deuxième (2e) étape

A défaut d'une réponse satisfaisante à la première (1re) étape, la Fraternité peut soumettre le grief au directeur du service dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réponse en première (1re) étape.

Le directeur du service fournit une réponse écrite à la Fraternité dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief en deuxième (2e) étape.

.05 A défaut d'une réponse satisfaisante à la deuxième (2e) étape, le grief peut être soumis à l'arbitrage selon la procédure prévue à l'article 17 de la convention collective, dans les trente (30) jours suivant la réponse en deuxième (2e) étape.

.06 Tout grief fait en vertu des clauses 32.01 et 42.02 de la convention collective ou suite à un congédiement est soumis par écrit directement à la deuxième (2e) étape dans les trente (30) jours de l'événement donnant ouverture au grief. Par la suite, la procédure suivra son cours normal à compter de cette étape.

.07 A défaut de réponse dans les délais prévus de la part d'un représentant de la Commission à quelque étape que ce soit, le grief passe à l'étape suivante dans la procédure.

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

.09 La Commission et la Fraternité peuvent, d'un commun accord écrit, déroger à la procédure de règlement des griefs prévue à la clause 16.04.

.10 Tout grief, tel que défini à 16.02 et 16.04, 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 17. Dans les cas de rétrogradation, de suspension, de renvoi ou de réprimande, la preuve incombe à la Commission.

Article 17 ARBITRAGE

.01 Lorsqu'un grief n'a pas été réglé par la procédure de grief, la Fraternité peut, dans les vingt (20) jours qui suivent la réponse du directeur du service ou de son représentant, porter le grief à l'arbitrage au moyen d'un avis écrit adressé à ce dernier.

Pour la durée de cette convention collective, les arbitres qui agiront seront les suivants:

Me André Sylvestre;
Me Roland Tremblay;
Me Raymond Leboeuf;
Me Louis-B. Courtemanche.

Dans le cas où les parties ne s'entendent pas sur le choix d'un arbitre parmi ceux ci-haut mentionnés, l'une ou l'autre des parties peut s'adresser au Ministre du Travail, de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu.

.02 L'arbitre fixe la date de la première (1re) 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 et, à sa demande, d'un délégué de la Fraternité.

.02 La Commission doit fournir à l'employé ainsi qu'à la Fraternité, dans les dix (10) jours ouvrables, 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 de 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 ET PROMOTION

.01 Toute vacance que la Commission juge à propos de combler et/ou tout nouveau poste créé à l'intérieur de l'unité de négociation sera comblé par des agents de surveillance non assermentés dans un délai de trente (30) jours.

.02 Une telle vacance apparaîtra sur un bulletin affiché pendant dix (10) jours dans toute l'unité de négociation. Ce bulletin devra mentionner la description de tâches, la classification, le salaire, les qualifications requises et les heures de travail de la fonction concernée.

.03 A l'intérieur de l'unité de négociation, la promotion sera accordée à l'employé qui a le plus d'ancienneté, qui a postulé dans le délai prévu au paragraphe .02 et qui répond aux exigences requises.

A défaut de trouver des candidats qui satisfont aux conditions du premier alinéa, la Commission pourra recruter là où bon lui semblera.

.04 Dans les cas où la Commission modifiera les exigences d'un poste vacant affiché en vertu de la clause 19.02, elle devra réafficher le bulletin mentionnant les nouvelles exigences.

.05 La Fraternité a le droit de prendre connaissance de l'examen écrit que la Commission aura fait subir à chaque employé et des réponses que celle-ci aura jugées acceptables. La Fraternité a également le droit, avec le consentement de l'employé, de prendre connaissance à la fois des réponses données et des résultats obtenus pour chaque employé.

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 Commission, et formule une demande de réclamation d'accident de travail en la forme prescrite par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), la Commission 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 CSST reconnaît le bien-fondé de la réclamation de l'employé, toutes les compensations pour incapacité totale temporaire versées par la CSST devront être remises à la Commission. A défaut par l'employé de se plier à cette exigence, la Commission pourra prélever, à même le salaire de l'employé, les sommes dont il sera redevable. Dans le cas où les compensations versées par la CSST excéderaient le salaire net de l'employé, la Commission, après avoir effectué les ajustements, remettra les surplus à l'employé, le cas échéant.

.03 Si la CSST ne reconnaît pas le bien-fondé de la réclamation de l'employé, la Commission 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 Commission, 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 ni immédiatement avant, ni immédiatement après ses heures de travail, il sera payé au taux et demi (150%) pour une période minimale 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 le droit 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 comme agissant comme agent de 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 un Cour de justice, il a droit à huit (8) heures à une fois et demie (150%) son taux horaire.

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 dé-

tails 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 la clause 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 de service, 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 de service 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 ayant le plus d'ancienneté de service 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 départementale, 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 la division Dotation et Formation 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 à la division

Dotation et Formation. 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 la Commission, dans les trois (3) jours, 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 Surveillance soient toujours en bon état de fonctionnement.

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

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

.05 Sur tout appel du "Centre de communications métro", 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 (2) représentants de la Commission, dont le surintendant de la Sécurité au travail, et de deux (2) représentants de la Fraternité.

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

.08 Le comité aura pour mandat d'étudier toute question relative 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 (1) fois par mois, sauf juin, juillet et août, et peut s'adjoindre, à titre consultatif, d'autres personnes avec l'accord des deux (2) parties.

Article 27 CONGES 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 ou de maire à la Ville de Montréal ou dans une ville desservie par la Commission, il doit démissionner.

Article 28 TRANSPORT GRATUIT

.01 La Commission accorde à ses employés 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 (1er) 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 CERTIFICATS ET LETTRES DE SERVICE

.01 Les certificats de service et les lettres de recommandation qu'un employé 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 DU SALAIRE

.01 Le salaire des employés soumis aux présentes est celui qui est prévu à l'annexe D de la convention.

.02 Le salaire 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.

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

- a) le nom de l'employeur;
- b) les nom, prénom et matricule de l'employé;
- c) l'identification du code d'emploi de l'employé;
- d) la date du paiement et la période couverte par ce paiement;
- e) le taux de salaire;
- f) le nombre d'heures payées au taux normal et le salaire pour les heures normales de travail;
- g) le nombre d'heures supplémentaires et le salaire pour le temps supplémentaire;
- h) les divers revenus versés;
- i) le montant du salaire brut;

- j) la nature et le montant des déductions opérées;
- k) le montant du salaire net.

.04 Toute erreur de plus de dix pour cent (10%) du salaire brut dans le chèque de paye est corrigée le jour même ou le jour ouvrable suivant la réception de l'avis de cette erreur par le Service Trésorerie et Contrôle de la Commission.

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, ni personne n'agissant au nom de la Fraternité, n'encouragera ou n'appuiera un ralentissement des activités.

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.

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'ACCIDENT

.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 peut exercer ses droits d'ancienneté de service pour déplacer le salarié ayant le moins d'ancienneté de service dans un département comportant un taux de salaire équivalent ou inférieur, à moins qu'il ne satisfasse pas aux 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'opinions, ils recommandent la nomination d'un troisième (3e) médecin dont la décision est finale. A défaut d'entente sur le choix du troisième (3e) 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 (2) parties.

.03 L'employé du groupe 1 qui doit quitter son département, en application de l'article 34.01 de la convention collective, continue d'accroître son ancienneté dans le groupe 1 durant sa période de disqualification.

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, durant le mois de mai de chaque année.

.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 de remplacement.

.04 Lorsque, dans des situations d'urgence, l'employé salit son uniforme ou vêtement civil, la Commission paye 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 la Commission, pour une raison ou pour une autre, doit, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant son départ, remettre à la Commission tous les uniformes et pièces de vêtement 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 actuelle-

ment. Toutefois, la présente convention prime pour fins d'interprétation.

Article 38
COURS DE FORMATION ET COURS
DE PERFECTIONNEMENT

.01 L'employé requis par la Commission de suivre des cours de formation relatifs à l'exercice de ses fonctions pourra voir son horaire de travail modifié partiellement ou en totalité.

Cependant, l'employé tenu de suivre ces cours aura droit à au moins un (1) jour de congé hebdomadaire tel que choisi aux listes d'assignation.

L'employé tenu de suivre des cours cinq (5) journées consécutives aura droit à deux (2) journées de congé hebdomadaire.

Dans le cas où l'employé serait appelé à suivre ces cours une de ces journées de congé hebdomadaire, il sera rémunéré à son taux de base régulier et demi (150%).

Les heures de cours ainsi suivies par l'employé seront considérées comme du temps travaillé et feront partie intégrante de sa journée régulière de travail.

L'employé tenu de suivre un cours aura droit à dix (10) heures d'intervalle entre la fin de son quart de travail et le début du cours.

.02 Si la Commission ne modifie pas l'horaire de l'employé tel que prévu au paragraphe .01 lorsque ces cours sont donnés en dehors de ses heures de travail, l'employé tenu de les suivre sera payé à son taux horaire de base pour toutes les heures passées en cours durant ce jour.

.03 Si la Commission requiert qu'un employé suive un cours, les frais d'inscription et de scolarité, s'il y a lieu, seront entièrement payés par elle.

.04 Pour les fins d'application du présent article, les dispositions contenues à la clause 12.06 et à l'article 13 de cette convention collective ne peuvent, en aucun cas, recevoir application.

.05 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-directeur général de la Commission, être remboursé de la moitié (50%) de ses frais d'inscription et de scolarité, à condition qu'il réussisse avec succès les examens relatifs à ses cours.

.06 L'échec d'un employé à un cours de formation ne pourra entraîner sa rétrogradation.

Article 39 FUSION, EXPROPRIATION, ACQUISITION

.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%) 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 quarante cents (0,40\$) l'heure à tous les employés travaillant régulièrement sur des équipes commençant à ou après quatorze heures (14 h 00).

.03 Permis de conduire

La Commission défrayera le permis de conduire des employés de qui elle l'exige. La Commission ne payera cependant que le coût du permis et non pas le montant qui représente le coût des assurances.

.04 Les employés de la Commission qui consentent à se servir de leur automobile dans l'exercice de leurs fonctions, après en avoir été autorisés par le Président-directeur général, pour le temps que dure cette autorisation, reçoivent

une allocation aux conditions et selon les taux ci-après indiqués:

- 1) les employés qui utilisent occasionnellement leur automobile dans l'exercice de leurs fonctions sont rémunérés au taux de vingt-cinq cents (0,25\$) le kilomètre à compter de la signature de la convention collective;
- 2) pour avoir droit à cette allocation, les employés doivent remplir une feuille de route pour chaque journée au cours de laquelle ils se sont servis de leur automobile dans l'exécution de leurs fonctions;
- 3) les automobiles doivent être assurées aux frais des propriétaires pour un montant de cent mille dollars (100 000\$) pour dommages subis par des tiers à la suite de blessures ou de la mort d'une ou plusieurs personnes et pour dommages matériels;
- 4) les employés doivent fournir au trésorier une copie de leur police d'assurance avec un avenant par lequel la compagnie d'assurances s'engage à aviser le trésorier de la Commission, par écrit, dans un délai de cinq (5) jours de l'annulation de ladite police ou de tout amendement. Ils doivent, en tout temps, être munis d'un certificat de conducteur valide;
- 5) aucun employé n'a la permission de se servir de son automobile dans l'exécution de ses fonctions sans l'autorisation expresse du Président-directeur général.

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 l'informe, par écrit, de tout mouvement de main-d'oeuvre au moins une (1) 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, pourront 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 procèdent 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 la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu de le désigner.

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

Articles 43
CONGES DE MATERNITE

.01 L'employée enceinte obtient, sur avis écrit adressé à la Commission, au moins quinze (15) jours ouvrables avant son départ en autant que faire se peut, un congé sans traitement d'une durée de dix-huit (18) semaines. La répartition de ce congé, tant avant qu'après l'accouchement, appartient à l'employée concernée.

.02 Au moins trente (30) jours avant l'expiration du congé prévu au paragraphe ci-dessus, l'employée doit informer la Commission, par écrit, de son intention de reprendre son poste à

l'expiration de ce même congé, soit de prolonger son congé sans traitement pour une durée n'excédant pas un (1) an.

.03 A l'expiration du congé ou à la fin de la prolongation dudit congé prévu au paragraphe précédent, l'employée reprend le poste qu'elle occupait au moment de son départ ou un poste équivalent.

.04 Au cours du congé de maternité prévu au paragraphe .01, l'employée peut, sur demande à la Commission au moment de son départ, continuer de participer aux régimes d'assurances à la condition d'en payer sa quote-part.

.05 Au cours de la prolongation de son congé prévu au paragraphe .02, l'employée peut, sur demande à la Commission au moment de sa prolongation, continuer de participer aux régimes d'assurances à la condition de payer l'entier des primes pour la durée du congé.

.06 Nonobstant ce qui précède, la Commission verse, après l'accouchement, une allocation de maternité équivalente au salaire de deux (2) semaines de travail. Telle allocation n'est pas prise à même la réserve de jours de congé de maladie.

Article 44 DUREE DE LA CONVENTION

.01 La convention collective entre en vigueur à compter de la date de sa signature et le demeurera jusqu'au 11 janvier 1985.

Les augmentations de salaire prévues aux annexes D et E seront accordées rétroactivement au 12 janvier 1982, selon les modalités prévues à ces annexes, aux salariés qui sont à l'emploi de la Commission à la date de la signature de la convention collective, ainsi qu'aux salariés qui ont été pensionnés et/ou qui sont décédés après le 12 janvier 1982.

Annexe A

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

Autorisation de retenue du droit d'entrée

Je, soussigné
nom prénom
.....
adresse
.....
fonction matricule
.....
Service

autorise, par la présente, la Commission de transport de la communauté urbaine de Montréal à déduire de mon salaire le droit d'entrée actuellement requis par la Fraternité ci-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 (1re) paye suivant le sixième (6e) 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 (6e) mois de la date de mon embauchage, cette autorisation sera révoquée automatiquement.

Date: Témoin:

Signature de l'employé:

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 matricule

.....
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 paye hebdomadairement dès la première (1re) paye 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

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

Uniformes et équipement

A) PERSONNEL EN UNIFORME

1) Uniformes et équipement de base

1) Emission annuelle

- 1 tunique;
- 2 pantalons quatre saisons;
- 1 pantalon d'été;
- 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.

Personnel féminin

- 2 jupes.

2) 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 débardeur;
- 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 bâton de vingt-quatre (24) pouces;
- 1 porte-cartes avec insigne de poche.

- 1 paire de menottes, pour les employés travaillant dans le métro.

Personnel féminin

- 2 jupes;
- 1 paire de souliers de sortie;
- 1 paire de bottes longues;
- 1 sac à main.

B) ENQUETEURS REGULIERS

Emission à la nomination

- 1 porte-cartes avec insigne de poche;
- 1 valise (genre diplomatique).

Les enquêteurs réguliers n'auront droit à aucun vêtement mais recevront une allocation annuelle de trois cent soixante-quinze dollars (375\$) laquelle leur sera remise par anticipation le 1er juillet de chaque année, pour tenir lieu de fourniture de vêtements.

Il est entendu que les enquêteurs seront convenablement vêtus dans l'exercice de leurs fonctions.

Lors de leur affectation à ces postes, les employés devront remettre leurs uniformes et équipement non requis et bénéficieront de l'allocation prévue au premier (1er) 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 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

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

Salaires

FONCTIONS	82-01-11 \$	82-01-12 (1)(2) \$	83-01-12 (1)	84-01-12 (1)
Agents de surveil- lance assermentés				
1re année	21 110,54	23 601,58	83,18% du salaire moyen consenti aux policiers des dix municipalités de la Rive-Sud en 1983.	83,18% du salaire moyen consenti aux policiers des dix municipalités de la Rive-Sud en 1984.
2e année	22 022,76	24 621,45		
3e année	22 935,36	25 637,32		
Enquêteurs assermentés	25 101,67	28 063,67	109% du salaire des agents de surveillan- ce assermentés (3e année).	109% du salaire des agents de surveil- lance assermentés (3e année).

(1) Ces municipalités sont: Beloeil, Boucherville, Brossard, Chambly, Greenfield Park, Longueuil, St-Bruno, St-Lambert, Varennes.

(2) Salaire de l'agent de surveillance assermenté (3e année) basé sur une comparaison équivalente à 83,18% du salaire moyen 1982 des policiers des dix (10) municipalités de la Rive-Sud.

Annexe E

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

Salaires

FONCTION	82-01-11	82-01-12	83-01-12	83-04-10	83-07-12	84-01-12
	\$	\$ 7%	\$ 2,9%	\$	\$ 2,9%	
Agents de surveillance						
1re année	18 055,78	19 319,68	19 879,95	10,23	10,53	Selon le % d'augmentation accordée aux changeurs de la C.T.C.U.M.
2e année	18 858,74	21 178,85	20 764,04	10,63	10,94	
3e année	----	----	----	11,03	11,35	

1
53
1

Annexe F

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

Boni de vie chère

La Commission verse aux agents de surveillance un montant forfaitaire établi selon la formule d'indexation suivante:

Première (1re) année

Si l'augmentation de l'indice des prix à la consommation pour la région de Montréal établi par Statistique Canada du mois de janvier 1983 par rapport au mois de janvier 1982 (période de douze [12] mois) excède dix pour cent (10%), la Commission accorde à l'employé ayant été à son emploi au cours de cette période, une augmentation en pourcentage de son taux de salaire de base égale à l'augmentation en pourcentage de l'indice des prix en sus de dix pour cent (10%). Cet ajustement est rétroactif au 11 janvier 1983 et est intégré au salaire de base en vigueur à cette date pour l'évaluation de l'augmentation de salaire prévue le 12 janvier 1983. Le cas échéant, ces ajustements dans le taux de salaire ainsi que le paiement de toute rétroactivité sont effectués dans les trente (30) jours suivant la publication officielle de Statistique Canada concernant l'indice de janvier 1983.

Advenant le cas où la présente indexation s'applique dans une année donnée, un montant forfaitaire équivalent à l'ajustement de salaire consenti sera versé par la Commission pour couvrir la période à compter de laquelle l'indice des prix a excédé le pourcentage prévu au paragraphe précédent pour ladite année et pour cette seule période.

Deuxième (2e) année

Si l'augmentation de l'indice des prix à la consommation pour la région de Montréal établi par Statistique Canada du mois de juillet 1983 par rapport au mois de janvier 1983 (période de six [6] mois) excède quatre et quatre dixièmes pour cent (4,4%), la Commission accorde à l'employé ayant été à son emploi au cours de cette période une augmentation en pourcentage de son taux de salaire de base égale à l'augmentation en pourcentage de l'indice des prix en sus de quatre et quatre dixièmes pour cent (4,4%). Cet ajustement est rétroactif au 11 juillet 1983 et est intégré au salaire de base en vigueur à

cette date pour l'évaluation de l'augmentation de salaire prévue le 12 juillet 1983. Le cas échéant, ces ajustements dans le taux de salaire ainsi que le paiement de toute publication officielle de Statistique Canada concernant l'indice de juillet 1983.

Advenant le cas où la présente indexation s'applique dans une année donnée, un montant forfaitaire équivalent à l'ajustement de salaire consenti sera versé par la Commission pour couvrir la période à compter de laquelle l'indice des prix a excédé le pourcentage prévu au paragraphe précédent pour ladite année et pour cette seule période.

Deuxième (2e) année - deuxième (2e) semestre

Si l'augmentation de l'indice des prix à la consommation pour la région de Montréal établi par Statistique Canada du mois de janvier 1984 par rapport au mois de juillet 1983 (période de six [6] mois) excède quatre et quatre dixièmes pour cent (4,4%), la Commission accorde à l'employé ayant été à son emploi au cours de cette période une augmentation en pourcentage de son taux de salaire de base égale à l'augmentation en pourcentage de l'indice des prix en sus de quatre et quatre dixièmes pour cent (4,4%). Cet ajustement est rétroactif au 11 janvier 1984 et est intégré au salaire de base en vigueur à cette date pour l'évaluation de l'augmentation de salaire prévue le 12 janvier 1984. Le cas échéant, ces ajustements dans le taux de salaire ainsi que le paiement de toute rétroactivité sont effectués dans les trente (30) jours suivant la publication officielle de Statistique Canada concernant l'indice de janvier 1984.

Advenant le cas où la présente indexation s'applique dans une année donnée, un montant forfaitaire équivalent à l'ajustement de salaire consenti sera versé par la Commission pour couvrir la période à compter de laquelle l'indice des prix a excédé le pourcentage prévu au paragraphe précédent pour ladite année et pour cette seule période.

Troisième (3e) année

La troisième (3e) année sera identique à la clause qui règlera le cas des changeurs à l'emploi de la C.T.C.U.M.

Annexe G

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

Agents de surveillance assermentés

Les employés du département "agents de surveillance assermentés" (groupe 1) sont ceux dont les noms apparaissent ci-après:

BEAULNE, J.-G.	(2998)	RODRIGUE, A.	(2925)
CORBIN, G.	(2983)	DUPUIS, G.	(2970)
COSGROVE, A.	(2956)	DENONCOURT, R.	(2991)
BERGERON, Y.	(2933)	BEAN, J.	(2960)
GERMAIN, C.	(2976)	TREMBLAY, M.	(2981)
COTE, G.	(2968)	LE BER, R.	(2942)
BOUCHER, R.	(2965)	LAVIGNE, R.	(2937)
ST-CYR, O.	(2962)	PROVOST, P.	(2944)
LAURIN, P.	(2958)	LAMOUREUX, C.	(2934)
GUERIN, M.	(2961)	GRATTON, G.	(2999)
LAUZON, J.	(2941)	LAROCQUE, Y.	(2928)
QUINTAL, J.	(2932)	BEAUCHEMIN, S.	(2997)
YEOMAN, G.	(2949)	FEENEY, M.	(2977)
JACQUES, P.	(2947)	BERTHIAUME, J.-L.	(2984)
CHARBONNEAU, J.	(2986)	FALARDEAU, J.-P.	(2964)
GIORDANENGO, C.	(2972)	SMITH, P.	(2992)
LACELLE, J.-C.	(2957)	COLLARD, N.	(2979)
FOURNIER, L.	(2946)	ROY, S.	(2995)
LEBEL, M.	(2945)	RICHARD, Y.	(2985)
GUILBAULT, P.	(2943)	HEINE, M.	(2953)
BELEC, C.	(2975)	FRECHETTE, S.	(2948)
ROBICHAUD, A.	(2959)	DEPLAEN, J.-F.	(2952)
CLAVEAU, P.	(2987)	POUPART, M.	(2951)
LEDUC, R.	(2967)	LAURIN, A.	(2950)
DEMERS, R.	(2939)	AVON, A.	(2996)
CHARTRAND, J.-G.	(2930)	CARDINAL, P.	(2993)
JOSEPH, G.	(2938)	PERIARD, C.	(2980)
MARCEAU, D.	(2936)	ROY, M.	(2990)
CHIASSEON, C.	(2989)	LEROUX, M.	(2978)
DESHAIES, D.	(2988)	FILION, M.	(2969)
LEFEBVRE, R.	(2982)	COACHE, G.	(2966)
BERGER, M.	(2973)	POIRIER, S.	(2974)
GREGOIRE, Y.	(2971)	LEGER, J.-M.	(2994)
NELSON, R.	(2955)	ST-AMOUR, Maurice	(14932)
CLERMONT, , R.	(2940)	GRISE, Michel	(14955)

Annexe H

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

Enquêteurs réguliers assermentés

Les employés du département "enquêteurs réguliers assermentés" (groupe 3) sont ceux dont les noms apparaissent ci-après:

<u>Nom</u>	<u>Matricule</u>	<u>Date de promotion</u>	<u>Date d'ancienneté</u>
LORD, Yves	(9599)	75-04-25	67-01-09
RIOUX, Gilles	(10110)	75-04-25	67-07-26
CORBEIL, Fernand	(10035)	76-09-07	67-06-13
D'ARAGON, André	(13171)	77-05-02	70-11-09
MIGNEAULT, Gilles	(10418)	79-11-13	68-08-27
GIRARD, Léo	(10407)	80-04-01	69-02-24

Annexe I

LETTRE D'ENTENTE

entre

LA COMMISSION DE TRANSPORT DE LA
COMMUNAUTE URBAINE DE MONTREAL

(ci-après appelée: "la Commission")

et

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

(ci-après appelée: "la Fraternité")

Les parties, par leurs représentants dûment autorisés, conviennent ce qui suit:

- 1) la Commission accepte que les agents de surveillance ainsi que les enquêteurs réguliers déjà assermentés comme "constable spécial" et formant respectivement le département "agents de surveillance assermentés" et "enquêteurs réguliers assermentés" le demeurent sous réserve des dispositions de la convention collective;
- 2) à cette fin, la Commission s'engage à se désister de sa requête présentée au procureur général de la province de Québec le 15 février 1983, en vue d'annuler l'assermentation des agents de surveillance et des enquêteurs réguliers déjà assermentés comme "constable spécial";
- 3) la Commission accepte de prévoir un signe distinctif sur les uniformes utilisés par les agents de surveillance, afin de distinguer d'une façon quelconque les agents de surveillance assermentés des agents de surveillance.

4) La Commission s'engage à payer aux agents de surveillance assermentés, travaillant dans le métro, et aux enquêteurs réguliers assermentés, un montant forfaitaire de deux cent dollars (200 \$) qui leur sera versé en même temps que la rétro-activité sur les salaires prévue à l'article 44 de la convention collective, et selon les mêmes conditions.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, province de Québec, ce *deuxième*... (*2^e*) jour du mois de *novembre* de l'an mil neuf cent quatre-vingt-*trois* (19*83*).

COMMISSION DE TRANSPORT DE
LA COMMUNAUTE URBAINE DE
MONTREAL

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

Par: *Maurice*

Par: *akb*

Et: *Jean Platon*

Et: *Salomon*

Annexe J

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

Employés surpayés

Il est accordé aux employés qui sont payés à un salaire plus élevé que le 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:

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

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

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

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) mois pour la période du 12 janvier 1982 au 11 janvier 1983, six (6) mois pour la période du 12 janvier 1983 au 11 juillet 1983 et six (6) mois pour la période du 12 juillet 1983 au 11 janvier 1984;

ou

nombre de mois couverts par l'augmentation de salaire pour la présente convention. Ce nombre est égal à six (6) mois pour la période du 12 janvier 1982 au 11 juillet 1982, à douze (12) mois pour la période du 12 juillet 1982 au 11 juillet 1983 et six (6) mois du 12 juillet 1983 au 11 janvier 1984;

- 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.

Rétroactivité

Les augmentations de salaire 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 janvier 1982, mais ne seront pas accordées aux employés qui ont démissionné ou qui ont quitté l'unité de négociation.

Cette rétroactivité s'appliquera sur les salaires réguliers, le temps supplémentaire, ainsi que sur les primes du dimanche.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal,
province de Québec, ce ~~septième~~ *deuxième* (2^e) jour du mois de
~~septembre~~ mil neuf cent quatre-vingt-~~trois~~ *trois* (1983).

LA COMMISSION DE TRANSPORT
DE LA COMMUNAUTE URBAINE DE
MONTREAL

Par: *[Signature]*

Et: *[Signature]*

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

Par: *[Signature]*

Et: *[Signature]*