

NOM

No

07736-2

C.A.E. 5080 NO.CONV. 77362  
AFFIL. 6 NB.EMPL. 61  
EMP.CDUV. 0 ET.GEOG. 65260 63  
PERS.VIS. 4 NO.ACC. M16010013  
DATE ENR.850108

CT-87-10-M-040

7736-2

BUREAU DU  
COMMISSAIRE GENERAL  
DU TRAVAIL

DOSSIER: M-16010-13

CAS: MD-154-05-87

MONTREAL, le 5 octobre 1987

P R E S I D E N T :

LE COMMISSAIRE DU TRAVAIL

Aimé CAMPEAU

'87 OCT -5 11:30

MONTREAL

**VOYAGEUR INC.**

505, boul. de Maisonneuve est  
Montréal (Québec)  
H2L 4R6

REQUERANT

- et -

**SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU  
DE VOYAGEUR INC. - CSN**

1601, rue Delorimier  
Montréal (Québec)  
H2K 4M5

INTIME

Me Luc Beaulieu  
PROCUREUR DU REQUERANT

Monsieur Robert Lachance  
PROCUREUR DE L'INTIME

D E C I S I O N

Une requête en vertu de l'article 49 du Code du travail est reçue au Bureau du commissaire général du travail le 21 mai 1987 et confiée au soussigné le 16 juin suivant. Il s'agit d'une demande de révocation d'une accréditation détenue par l'intimé chez le requérant, vu que les parties sont maintenant liées par décision du Conseil canadien des relations du travail pour le même groupe: les parties reconnaîtraient évidemment la juridiction fédérale dans ce cas et l'accréditation serait caduque et sans but.

Par document au dossier (réception du 29 septembre dernier) l'intimé se déclare d'accord avec les faits et n'a pas de représentation à faire.

PAR CE QUI PRECEDE ET EN VERTU DU CODE DU TRAVAIL, particulièrement son article 49,

LE SOUSSIGNE

REVOQUE

l'accréditation détenue par l'intimé chez le requérant.

AC/sg



Aimé CAMPEAU  
Commissaire du travail

77362

DÉPÔT

Dépôt N°: 8400016

Je 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

07736-2

Objet	<input type="checkbox"/> 1ère convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-16010-13
Date	Signature 84-09-12	Reception 84-09-17	Durée	Du 84-09-12	Au 86-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 61

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> Syndicat des employés de bureau de Voyageur Inc (CSN) Att: M. Jacques Morand 1601 Ave Delorimier Montréal, Québec H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> Voyageur Inc. 505 de Maisonneuve Est Montréal, Québec H2L 4R6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	E.V. Même et 1380-90 rue William Mt1 H3C 1R7 Région 06-06 Activité 5080(7) Affiliation 1

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes

Remarques

**ENTENTE: Protocole de retour au travail signé le 84-06-22**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Diane Lauzon /ms <i>D.L.</i>	84-10-03

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

RECHERCHE



*Pierre Côté*  
Pierre Côté

*Sylvie Couillard*  
Sylvie Couillard

*Roger Rousseau*  
Roger Rousseau

*Daniel Gareau*  
Daniel Gareau

16010-13  
7736-2  
(16010-05-05)  
(9697-03)  
1 convention  
1 entente

ENTENTE DE RETOUR AU TRAVAIL

intervenue entre

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE BUREAU  
DE VOYAGEUR INC. (CSN) (M16010-05)  
1601, ave Delorimier  
MONTREAL H2K 4M5

ci-après appelé "le Syndicat"

et

VOYAGEUR INC.  
505 est, boul. de Maisonneuve  
MONTREAL H2L 4R6

ci-après appelé-e "l'Employeur et/ou la Compagnie"



Pierre Côté

Sylvie Couillard

Roger Rousseau

Daniel Gareau

1. La Compagnie n'exercera aucune mesure disciplinaire, représaille ou discrimination en raison d'actes posés relativement au conflit de travail et des événements y conduisant, contre les employés représentés par le Syndicat ou contre tout représentant-syndical.
  
2. La Compagnie n'exercera aucun recours judiciaire de nature civile et/ou criminelle, en raison d'actes posés relativement au conflit de travail, contre les employés représentés par le Syndicat des Employés de Bureau Voyageur Inc. (CSN) ou ses représentants, la Confédération des Syndicats Nationaux (CSN) ou ses représentants ainsi que les corps affiliés de cette dernière ou leurs représentants.
  
3. Les parties conviennent que la durée du conflit de travail ne constitue d'aucune façon une interruption de service quant à l'accumulation de l'ancienneté de chacun des employés représentés par le Syndicat.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé la présente entente  
à MONTREAL, ce 22 e jour du mois de  
juin 1984.

VOYAGEUR INC.

Serg Reynaud

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE  
BUREAU DE VOYAGEUR INC. (CSN)

Amos J. J. J.

\_\_\_\_\_

Carole Larocque

\_\_\_\_\_

Sylvie Couillard

\_\_\_\_\_

Daniel Gareau

\_\_\_\_\_

Pierre Côté

Sylvie Couillard

Roger Rousseau

Daniel Gareau

ENTENTE DE RETOUR AU TRAVAIL

intervenue entre

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE BUREAU  
DE VOYAGEUR INC. (CSN) (M16010-05)  
1601, ave Delorimier  
MONTREAL H2K 4M5

84 SEP 17 13 41

ci-après appelé "le Syndicat"

et

VOYAGEUR INC.  
505 est, boul. de Maisonneuve  
MONTREAL H2L 4R6

ci-après appelé-e "l'Employeur et/ou la Compagnie"



Pierre Côté

Sylvie Couillard

Roger Rousseau

Daniel Gareau

ENTENTE DE RETOUR AU TRAVAIL

intervenue entre

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE BUREAU  
DE VOYAGEUR INC. (CSN) (M16010-05)  
1601, ave Delorimier  
MONTREAL H2K 4M5

84 SEP 17 13 41

ci-après appelé "le Syndicat"

et

VOYAGEUR INC.  
505 est, boul. de Maisonneuve  
MONTREAL H2L 4R6

ci-après appelé-e "l'Employeur et/ou la Compagnie"



1. La Compagnie n'exercera aucune mesure disciplinaire, représaille ou discrimination en raison d'actes posés relativement au conflit de travail et des événements y conduisant, contre les employés représentés par le Syndicat ou contre tout représentant-syndical.
  
2. La Compagnie n'exercera aucun recours judiciaire de nature civile et/ou criminelle, en raison d'actes posés relativement au conflit de travail, contre les employés représentés par le Syndicat des Employés de Bureau Voyageur Inc. (CSN) ou ses représentants, la Confédération des Syndicats Nationaux (CSN) ou ses représentants ainsi que les corps affiliés de cette dernière ou leurs représentants.
  
3. Les parties conviennent que la durée du conflit de travail ne constitue d'aucune façon une interruption de service quant à l'accumulation de l'ancienneté de chacun des employés représentés par le Syndicat.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé la présente entente  
à MONTRÉAL, ce 22 e jour du mois de  
juin 1984.

VOYAGEUR INC.

*Jerry Arpin*

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE  
BUREAU DE VOYAGEUR INC. (CSN)

*Carole Lussier*

*Genevieve Lussier*

*Sylvie Dutilleul*

*Paul Lussier*

\_\_\_\_\_

80 SEP 17 11 42

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue entre

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE BUREAU  
DE VOYAGEUR INC. (CSN) (M16010-05)  
1601, ave de Lorimier  
MONTREAL H2K 4M5

ci-après appelé "le Syndicat"

et

VOYAGEUR INC.  
505 est, boul. de Maisonneuve  
MONTREAL H2L 4R6

ci-après appelé-e "l'Employeur et/ou la Compagnie"

La présente convention collective entre en vigueur  
le 12 septembre 1984 et se termine le 31 décembre  
1986.



TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLES</u>		<u>PAGE</u>
1	<u>BUT DE LA CONVENTION</u>	1
2	<u>RECONNAISSANCE SYNDICALE</u>	1
3	<u>JURIDICTION</u>	1
4	<u>DROIT DE LA DIRECTION</u>	1
5	<u>DÉFINITION DES TERMES</u>	2
6	<u>RÉGIME SYNDICAL</u>	3
7	<u>AFFAIRES SYNDICALES</u>	4
8	<u>MESURES DISCIPLINAIRES</u>	6
9	<u>PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS</u>	6
10	<u>ARBITRAGE</u>	7
11	<u>CHANGEMENTS TECHNIQUES</u>	9
12	<u>ABOLITION DE POSTE OU DE FONCTION</u>	9
13	<u>DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES</u>	10
14	<u>DROITS ACQUIS</u>	10
15	<u>TRAVAIL À FORFAIT</u>	11
16	<u>SÉCURITÉ - SANTÉ AU TRAVAIL</u>	11
17	<u>VERSEMENT DE SALAIRE</u>	12
18	<u>ANCIENNETÉ</u>	13
19	<u>POSTES VACANTS</u>	15
20	<u>MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL</u>	18
21	<u>HEURES DE TRAVAIL</u>	18
22	<u>TEMPS SUPPLÉMENTAIRE</u>	20

23	<u>UNIFORMES</u>	21
24	<u>VACANCES</u>	22
25	<u>ASSURANCES</u>	24
26	<u>RÉGIME DE RETRAITE</u>	25
27	<u>CONGÉS SOCIAUX</u>	25
28	<u>TRANSPORT GRATUIT</u>	26
29	<u>CONGÉS STATUTAIRES</u>	27
30	<u>SALAIRE</u>	28
31	<u>ASSURANCE-VIE</u>	28
32	<u>CONGÉ DE MATERNITÉ</u>	28
33	<u>CONGÉ SANS SOLDE</u>	29
34	<u>ANNEXES</u>	29
35	<u>DURÉE DE LA CONVENTION</u>	29

ANNEXE "A" - ÉCHELLE SALARIALE HEBDOMADAIRE

ANNEXE "B" - COLA

ANNEXE "C" - CERTIFICAT D'ACCREDITATION

ANNEXE "D" - RETENUE SYNDICALE

ANNEXE "E" - LISTE D'ANCIENNETÉ

ANNEXE "F" - PÉRIODE DE REPOS POUR LES  
PERSONNES TRAVAILLANT SUR  
L'ÉDITEUR DE TEXTE

ANNEXE "G" - HORAIRE DE TRAVAIL -  
GROUPE D'INFORMATION

ANNEXE "H" - CONGÉS STATUTAIRES

## ARTICLE 1

### BUT DE LA CONVENTION

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

## ARTICLE 2

### RECONNAISSANCE SYNDICALE

.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des employés assujettis à l'accréditation syndicale émise le 16 septembre 1981 par le Ministère du travail et de la main-d'oeuvre de la Province de Québec dont le texte apparaît à l'Annexe "C" de la présente convention.

.02 Toute entente qui a pour effet de modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention collective doit, pour être valide, être acceptée par écrit par les deux (2) parties.

## ARTICLE 3

### JURIDICTION

.01 La présente convention collective s'applique à tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat.

.02 Des employés cadres peuvent, occasionnellement, accomplir des tâches normalement accomplies par les employés couverts par l'unité de négociation dans les seuls cas suivants:

- pour fins d'entraînement des employés;
- lors de cas fortuits ou de force majeure;
- lorsque les circonstances d'urgence l'exigent et qu'aucun employé appartenant au même groupe n'est disponible.

## ARTICLE 4

### DROIT DE LA DIRECTION

.01 Le Syndicat reconnaît que le droit de diriger et de gérer l'entreprise appartient à la Compagnie. Toutefois, dans l'exercice de ce droit, la Compagnie doit se conformer aux stipulations de la présente convention.

## ARTICLE 5

### DÉFINITION DES TERMES

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

"L'employé régulier" désigne tout employé qui a complété sa période de probation de quatre-vingt-dix (90) jours de travail, à l'intérieur d'une période de six (6) mois, au service de l'Employeur.

"L'employé en probation" désigne tout employé qui n'a pas complété sa période de probation de quatre-vingt-dix (90) jours de travail au service de l'Employeur.

"L'employé temporaire" désigne tout employé qui est embauché temporairement entre le 01 juin et le 15 septembre pour répondre à un surplus de travail ou pour remplacer des salariés en vacances.

Nonobstant ce qui précède, l'Employeur pourra procéder à l'embauche d'employés temporaires à l'extérieur de la période mentionnée à l'alinéa précédent si un poste inactif n'est pas comblé par un employé régulier conformément aux clauses 19.12 et 19.13 de la présente convention collective.

"L'employé à temps partiel" désigne tout employé qui est embauché pour répondre à des situations d'urgence ou surplus de travail de nature périodique et qui accomplit un maximum de vingt (20) heures de travail par semaine.

L'embauche d'employés "temporaires" et à "temps partiel" ne doit en aucun cas causer préjudice aux employés "réguliers" et en période de "probation", relativement à l'application des dispositions de la convention collective.

Les articles suivants ne s'appliquent pas dans le cas des employés temporaires et à temps partiel:

Ancienneté	Congés statutaires
Mise à pied	Vacances
Rappel au travail	Assurances
Poste vacant	Régime de rentes
Indemnité en cas de maladie	Congés sociaux

Les employés temporaires sont de plus assujettis aux heures de travail, au temps supplémentaire, alors que les employés à temps partiel sont assujettis à l'article 18 dans la mesure où ils y pourvoient.

Lorsqu'un employé devient régulier, l'employeur convient de l'aviser par écrit de son statut et transmet copie de cet avis au syndicat.

.02 A moins que le contexte ne s'y oppose pour les fins d'application des dispositions prévues aux présentes, le "singulier" désigne le "pluriel" et le "masculin" désigne le "féminin".

.03 Les mots "Le Syndicat" désigne le "Syndicat des employés de bureau de Voyageur (CSN)".

.04 Les mots "La Compagnie" ou "L'Employeur" désigne "Voyageur Inc.".

#### ARTICLE 6

#### RÉGIME SYNDICAL

.01 Tout employé doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la convention.

.02 Tout nouvel employé embauché après la date de la signature des présentes, doit, comme condition d'embauchage et du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat dans les trente (30) jours de son embauchage et en demeurer membre pour toute la durée de la présente convention.

.03 Tout employé doit, comme condition d'embauchage et du maintien de son emploi, consentir à la retenue mensuelle par la Compagnie sur son traitement, d'une somme équivalente aux cotisations régulières du Syndicat, telles que fixées par règlement dudit Syndicat. L'employé doit, par un avis écrit, dans des termes semblables à ceux de l'annexe "D" des présentes, autoriser le versement de cette somme au Syndicat. La Compagnie effectue ces déductions et en fait remise intégrale au Syndicat au plus tard le 9e jour suivant la perception de la retenue syndicale ainsi que la liste des cotisants avec les montants prévus pour chaque cotisant.

.04 Pour les fins d'application des dispositions des alinéas .01 et .02, la Compagnie doit faire signer par l'employé, lors de son engagement, la formule de retenue syndicale apparaissant à l'annexe "D" des présentes et en transmettre une copie au secrétariat du Syndicat.

La Compagnie perçoit sur autorisation écrite de l'employé, fournie à la Compagnie par le Syndicat, le montant d'initiation prévu par le Syndicat et en fait remise au plus tard le 9e jour suivant la déduction sur la paye.

.05 L'Employeur remettra chaque mois au syndicat les montants qui ont été prélevés en vertu des présentes dispositions ainsi que la liste des employés pour lesquels des frais d'adhésion ou de cotisation ont été déduits.

.06 La Compagnie ne sera pas tenue de congédier ou de refuser d'embaucher un employé en raison de son expulsion du Syndicat ou du refus du Syndicat d'accepter son adhésion.

.07 Le Syndicat convient d'exonérer l'Employeur ou ses représentants de toute réclamation ou poursuite prise contre eux par ses membres, qui soit liée directement ou indirectement à l'application des clauses relatives aux contributions syndicales.

## ARTICLE 7

### AFFAIRES SYNDICALES

.01 Sans nuire à la bonne marche des opérations, tout représentant du Syndicat (maximum deux (2) dont un (1) par département) peut, après en avoir avisé son supérieur immédiat, s'absenter de son travail, sans perte de salaire pour faire les enquêtes et les démarches nécessaires à l'application des dispositions de la convention collective. Il est entendu que le représentant devra au préalable accorder à l'Employeur un délai raisonnable pour procéder au remplacement dudit représentant, le cas échéant, où ledit représentant devrait être remplacé.

.02 Les représentants autorisés du syndicat pourront s'absenter du travail pour la période de temps requise sans perte de salaire à l'occasion:

1. de comité conjoint: maximum de trois (3) représentants dont un par groupe;
2. de discussions relatives aux griefs ou mécontentes ou d'auditions de griefs ou de mécontentes par l'arbitre, maximum de deux (2) représentants dont un (1) par groupe;
3. de sessions de renouvellement de la convention collective incluant la conciliation et ce jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out, maximum de trois (3) représentants à raison de un (1) par groupe.

.03 Pour toutes matières ayant trait à la convention collective, tout membre du Syndicat peut être accompagné d'un représentant syndical lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'autorité.

.04 Le conseiller syndical a droit de participer à toutes réunions entre les représentants du Syndicat et de l'Employeur.

.05 Lors de la nomination d'un représentant syndical, l'Employeur recevra du Syndicat un avis officiel. Ce n'est que sur réception de cet avis que l'Employeur le reconnaîtra à ce titre.

.06 Un avis écrit devra être fourni à l'Employeur au moins quarante-huit (48) heures avant la libération des membres de l'Exécutif du Syndicat, dont la présence est requise par celui-ci pour activités autre que celles prévues au présent article. Ces membres sont libérés sans paie.

Toutefois, tout représentant autorisé du Syndicat, après avoir fourni à l'employeur, un avis écrit, d'au moins quarante-huit (48) heures à l'avance, peut s'absenter pour participer à des congrès professionnels ou autres activités syndicales et un maximum de vingt (20) jours ouvrables payés annuellement à raison du salaire régulier de l'employé, sera alloué à ses fins pour l'ensemble des délégués.

Cependant, un maximum de trois (3) employés dont un (1) par groupe peuvent se prévaloir des dispositions de la présente clause en même temps.

.07 Sur demande écrite, l'Employeur accordera à un membre du Syndicat une permission d'absence sans solde d'une durée indéfinie pour lui permettre d'assumer des fonctions permanentes au sein du Syndicat. La libération prendra effet dans le meilleur délai.

.08 Sur avis écrit de l'employé ou du syndicat, l'employeur met un terme au congé d'absence sans solde. À son retour au travail, l'employeur réintègre l'employé au poste qu'il occupait au moment de l'allocation du congé. À défaut de pouvoir lui fournir le poste qu'il occupait parce que celui-ci a été aboli, l'employé pourra faire valoir ses droits d'ancienneté en vertu des dispositions relatives aux droits de supplantation.

.09 À la demande du Syndicat, l'Employeur libère concurremment de ses fonctions, sans solde, deux (2) employés pour occuper une fonction syndicale permanente ou élective au sein de la centrale syndicale ou d'un de ses corps affiliés.

- a) Une demande écrite comportant le nom de l'employé est transmise par le syndicat à l'Employeur et ce quinze (15) jours ouvrables à l'avance.
- b) Sur avis écrit de l'employé ou du Syndicat, l'Employeur mettra un terme au congé d'absence sans solde. À son retour au travail la compagnie réintègre l'employé au poste qu'il occupait au moment de l'allocation du congé. À défaut de pouvoir lui fournir le poste qu'il occupait parce que celui-ci a été aboli, l'employé pourra faire valoir ses droits d'ancienneté en vertu des dispositions relatives aux droits de supplantation.
- c) L'employé ainsi libéré qui désire revenir au travail doit en aviser l'employeur au moins quinze (15) jours ouvrables avant la date de son retour au travail.

.10 L'Employeur met à la disposition exclusive du Syndicat des tableaux d'affichage fermés à clef sur les lieux de travail et accessibles aux employés en autant que les communiqués affichés soient endossés par le représentant syndical.

## ARTICLE 8

### MESURES DISCIPLINAIRES

.01 Dans le cas où la Compagnie impose une mesure disciplinaire quelconque, elle convient de communiquer par écrit à l'employé concerné avec copie au syndicat donnant les précisions à ce sujet. La Compagnie transmet à l'employé copie de tout rapport versé à son dossier.

.02 Un employé peut, sur demande, consulter son dossier au service du personnel, sans toutefois nuire à la bonne marche des opérations.

.03 L'employé peut faire un grief s'il croit qu'il a été l'objet d'une mesure disciplinaire injustifiée.

.04 Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un employé est retiré à la date anniversaire du rapport.

.05 Une suspension n'interrompt pas le service continu d'un employé.

.06 Dans les cas où la Compagnie, par ses représentants autorisés, décide de convoquer un employé pour des raisons disciplinaires, cet employé doit recevoir au préalable, un avis de convocation spécifiant la nature de l'accusation portée contre lui. L'Employé doit être accompagné d'un représentant syndical. Sur demande du syndicat et lorsque l'employeur connaît le nom de la personne qui a porté plainte, la compagnie fournira au syndicat le nom de cette personne.

.07 Si cette convocation a lieu durant les heures régulières de travail de l'employé, cet employé ne subit aucune perte de salaire en raison de ladite convocation. Si l'employé est convoqué en dehors de ses heures de travail mais en continuité avec celles-ci, il sera rémunéré au taux de temps supplémentaire pour la durée de l'entrevue avec l'Employeur. Toutefois, si ladite rencontre n'était pas en continuité des heures régulières de travail, l'employé sera alors rémunéré un minimum de trois (3) heures au taux de temps supplémentaire pour le temps passé en entrevue avec les représentants de la compagnie.

## ARTICLE 9

### PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

.01 C'est le ferme désir de l'Employeur et du Syndicat de régler équitablement et dans le plus bref délai possible, tout grief ou désaccord, litige, mesure disciplinaire ou mécontentement relatifs aux salaires et conditions de travail.

.02 Tout employé qui se croit lésé peut, accompagné ou non d'un officier syndical, soumettre son cas à son supérieur immédiat qui doit donner une réponse dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent.

.03 Dans le cas où la procédure du paragraphe précédent n'a pas été exercée ou ne donne aucun résultat, l'employé aura quinze (15) jours ouvrables pour soumettre son cas au Syndicat, par écrit, selon une formule préparée à l'avance; le Syndicat étudie le cas, fait l'enquête requise durant les heures régulières de travail et décide du genre d'action et des moyens à prendre pour résoudre le cas.

.04 Si le Syndicat décide de poursuivre le cas, il le présente au représentant désigné de l'Employeur, par écrit, dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la réception du grief. Ce dernier doit rencontrer le représentant du Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réception par lui du grief écrit. Il doit rendre sa décision au Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la rencontre.

.05 Si le Syndicat n'accepte pas la décision de l'Employeur ou si aucune décision n'est rendue dans le délai fixé, il peut alors soumettre le cas à l'arbitrage conformément aux dispositions de l'article 10 des présentes.

.06 Nonobstant les dispositions qui précèdent, le Syndicat a le loisir de soumettre directement à l'Employeur, tout grief, litige, désaccord ou mésentente relatifs aux salaires et conditions de travail selon les dispositions du paragraphe 9.04.

.07 Les cas de mesures disciplinaires sont soumis à la deuxième étape de la procédure des griefs conformément aux dispositions de l'article 9.04. Le représentant de l'Employeur doit donner sa réponse dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réception du grief et la rencontre entre les représentants des parties a lieu au moment de la soumission du grief si possible.

.08 L'Employeur et le Syndicat peuvent, d'un commun accord, déroger à la présente procédure.

.09 Il est convenu qu'à la demande d'une des parties, un cas qui n'est pas réglé lors des étapes prévues à la procédure de griefs et qui est soumis à l'arbitrage, pourra faire l'objet d'une discussion entre les représentants des parties. Cette disposition a pour but de permettre aux parties de tenter un effort ultime pour régler le cas et éviter le recours à l'arbitrage et, par le fait même, encourager le règlement des problèmes entre les parties. Par ailleurs, il n'affecte en rien la marche des délais prévus par la procédure normale de griefs et d'arbitrage.

#### ARTICLE 10

#### ARBITRAGE

.01 Lorsqu'un grief ou mésentente est soumis à l'arbitrage, la procédure suivante s'applique:

a) Le Syndicat avise la compagnie qu'il soumet un grief à l'arbitrage, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la réception de la réponse ou la date où il aurait dû recevoir une réponse du représentant de la compagnie à la dernière étape.

b) Pour tout grief soumis à l'arbitrage, la preuve incombe à la compagnie.

c) Les parties tentent de s'entendre dans un délai de trente (30) jours ouvrables suivant la réception de l'avis pour la nomination d'un arbitre unique. À défaut d'entente, les dispositions de l'article 100 du Code du Travail de la province de Québec, s'appliquent.

.02 L'arbitre fixe la date de la première séance d'arbitrage et en avise les parties. L'arbitre rend la sentence arbitrale dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent la dernière séance d'audition.

.03 Pour rendre sa décision, l'arbitre est assujéti aux dispositions de cette convention. L'arbitre n'a aucune autorité pour altérer, modifier ou changer aucune disposition de cette convention ou pour substituer ou ajouter toute nouvelle disposition à cette convention.

.04 L'arbitre a juridiction pour maintenir ou rejeter la mesure disciplinaire et 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. Ladite indemnité est déterminée en tenant compte de tout salaire et prestation reçus par l'employé pendant la sanction.

L'arbitre a aussi juridiction pour rendre toute autre décision qui peut lui sembler plus juste dans les circonstances, sans pouvoir amender ni modifier la présente convention collective.

.05 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties. Ladite décision doit être mis en vigueur dans les quatorze (14) jours ouvrables de la réception de la sentence.

.06 Les honoraires, frais de déplacement et de séjour de l'arbitre sont payés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat. Les autres frais sont à la charge respective des parties.

## ARTICLE 11

### CHANGEMENTS TECHNIQUES

.01 Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique, la Compagnie prendra les mesures nécessaires pour, dans la mesure du possible, permettre aux employés visés de s'adapter auxdites améliorations ou modifications.

.02 À ce titre, tout employé embauché à un poste couvert par la présente unité d'accréditation, avant le 1er janvier 1979, ne pourra être mis à pied ou subir de baisse de traitement en raison d'une amélioration technique ou technologique visant les employés de la présente unité.

Nonobstant ce qui précède, dans le cas de réduction de main-d'oeuvre les dispositions suivantes s'appliquent selon le choix de l'employé, à savoir:

- a) dans le cas de mise à pied, l'employé fait placer son nom sur la liste de rappel et est rappelé au travail conformément aux dispositions de la présente convention;
- b) dans le cas de licenciement, l'employé reçoit une indemnité équivalente à une semaine et demie ( $1\frac{1}{2}$ ) de salaire régulier par année de service au moment du licenciement et met fin à son emploi avec l'Employeur.

## ARTICLE 12

### ABOLITION DE POSTE OU DE FONCTION

.01 L'Employeur peut abolir un poste ou une fonction lorsqu'il juge qu'il n'est plus nécessaire à l'exécution de ses travaux. Cependant, dans un tel cas, l'Employeur doit aviser le Syndicat, par écrit, au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance.

Lorsqu'un poste est aboli à l'intérieur d'un secteur d'ancienneté, l'employé peut, à l'intérieur de son secteur d'ancienneté, choisir le poste d'un employé ayant moins d'ancienneté que lui et ce dans une classification inférieure, égale ou supérieure à la sienne, à moins qu'il ne puisse répondre immédiatement aux exigences de la fonction s'il se déplace vers le haut. Pour les déplacements vers le bas et latéraux, l'employé devra rencontrer les exigences normales de la fonction après une période d'adaptation de vingt (20) jours effectivement travaillés. L'employé est réputé posséder immédiatement les exigences normales de la fonction si après une période d'adaptation de deux (2) jours, il est capable d'effectuer les tâches principales attachées à la fonction.

Selon les mêmes exigences, l'employé ainsi déplacé peut à son tour, à l'intérieur du secteur d'ancienneté concerné, appliquer ses droits d'ancienneté pour choisir un autre poste de classification égal ou inférieur au sien et les dispositions qui précèdent s'appliquent jusqu'à ce que tous les postes soient distribués dans le secteur d'ancienneté concerné. Alors, sous réserve des dispositions prévues à l'article 11.02 des présentes, l'employé ainsi déplacé à qui on ne peut plus offrir de poste peut être mis à pied selon les dispositions prévues aux présentes.

Si dans l'exercice de ses droits de déplacement et après avoir complété la période d'adaptation ci-haut mentionnée, un employé ne peut rencontrer les exigences normales pour le poste, la Compagnie verra à le relocaliser au sein d'une fonction où il rencontre déjà les exigences établies.

Si l'employé exerce ses droits d'ancienneté pour déplacer vers le bas, il ne subit aucune baisse de salaire.

#### ARTICLE 13

##### DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

.01 L'Employeur reconnaît à l'employé l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux qui sont reconnus à l'ensemble des citoyens de ce pays.

.02 Sur demande écrite présentée à l'avance dans un délai raisonnable, l'employé obtient de l'Employeur un congé n'excédant pas six (6) semaines sans traitement afin de se porter candidat à toute élection: fédérale, provinciale, municipale ou scolaire et son poste est protégé pour la durée de ce congé.

.03 L'employé élu bénéficie d'un congé sans solde pour la durée de son mandat. Pendant cette période, il continue d'accumuler son ancienneté dans l'unité de négociation mais n'a droit à aucun des avantages sociaux prévus à cette convention.

S'il revient à l'unité de négociation, à l'expiration de son mandat, il reprend le poste qu'il occupait lors de son départ. À défaut de pouvoir lui fournir le poste qu'il occupait parce que celui-ci a été aboli, l'employé pourra faire valoir ses droits d'ancienneté en vertu des dispositions relatives aux droits de supplantation.

#### ARTICLE 14

##### DROITS ACQUIS

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

## ARTICLE 15

### TRAVAIL À FORFAIT

.01 Dans les cas où l'entreprise ne possède ni les ressources humaines ni l'équipement, et à moins d'une disposition expresse au contraire dans les présentes, elle pourra accorder ou faire exécuter tout travail à forfait ou à sous-contrat.

Cependant, l'attribution de travaux à forfait ne doit en aucun cas avoir pour effet de provoquer des cessations d'emploi, des mises à pied, la réduction de la semaine régulière de travail ni de réduction de salaire régulier.

Tout employé sur la liste, le cas échéant, de rappel pourra revenir au travail lors de l'octroi de travaux à sous-contrat dans la mesure où l'entreprise possède l'expertise et l'équipement nécessaires.

## ARTICLE 16

### SÉCURITÉ - SANTÉ AU TRAVAIL

.01 La Compagnie prend les mesures nécessaires afin d'assurer la sécurité et la santé de ses employés sur les lieux de travail et les informe, s'il y a lieu, des risques inhérents à leur travail.

#### .02 Comité de sécurité

a) La compagnie met sur pied, dans les soixante (60) jours qui suivent la signature de la présente convention, un (1) comité conjoint de sécurité et de santé composé de deux (2) membres du Syndicat et de deux (2) membres de la compagnie;

b) Le comité se réunit selon un horaire pré-établi;

c) Le comité tient des procès-verbaux de ses réunions, qui sont distribués aux membres du comité et affichés;

d) Les activités du comité se tiennent normalement sur les lieux de travail au cours des heures régulières de travail et sans perte de salaire pour ses membres.

#### .03 Fonctions du comité

a) Recevoir les suggestions et les plaintes des travailleurs et de l'employeur relatives à la santé et sécurité au travail, les prendre en considération, les conserver et y répondre et s'assurer du suivi;

b) Enquêter sur les accidents de travail résultant en des blessures et/ou des dommages matériels importants, de même que sur les incidents qui pourraient entraîner des blessures, des maladies ou des dommages matériels;

c) Veiller à ce que les lois et les règlements de santé et de sécurité soient observés;

d) Faire, au besoin, une tournée d'inspection des lieux de travail des employés régis par la présente convention, en faire rapport à la compagnie à la suite de ces inspections. Les recommandations du comité seront effectuées dans les délais recommandés et ce dans la mesure du possible.

.04 Travail dangereux

Un employé qui, à son travail, constate une situation dangereuse peut suspendre immédiatement son travail et en informer sans délai son supérieur immédiat.

.05 Documentation

La compagnie met à la disposition du comité la documentation et les statistiques pertinentes à ses activités.

.06 La compagnie maintient le salaire de l'employé accidenté jusqu'à la décision de la CSST. Si la décision de la CSST est défavorable à l'employé, ce dernier est tenu de rembourser le salaire à la compagnie.

Si la décision de la CSST est favorable à l'employé, la compagnie continue à lui verser son salaire pendant la durée de son incapacité totale temporaire et ce dernier remet à la compagnie toute compensation pour absence au travail reçue de la CSST.

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

.07 Le Syndicat pourra, dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective, et par la suite tous les ans, faire effectuer par un ou des spécialistes de son choix une vérification de l'éditeur de textes, ainsi que demander à un ou des spécialistes une visite des lieux entourant l'éditeur de textes. Copie du rapport de ce ou ces spécialistes sera communiquée à l'employeur. Celui-ci prendra en considération les suggestions et recommandations apportées par le Syndicat, et s'engage à effectuer dans les plus brefs délais et dans la mesure du possible les améliorations ou corrections demandées par le Syndicat.

.08 L'employée enceinte ne sera pas tenue de travailler sur l'éditeur de textes.

Nonobstant les articles 19.12 et 19.13, le poste libéré par la personne qui comblera le poste de l'employée enceinte sera attribué à cette dernière, sans perte de salaire.

ARTICLE 17

VERSEMENT DE SALAIRE

.01 Les employés sont payés tous les deux (2) jeudis par chèque.

.02 Si un jeudi coïncide avec un jour de fête, le salaire est versé le jour ouvrable précédent.

.03 Le talon de chèque de paie doit indiquer:

- le salaire brut
- le salaire net
- les déductions
- les heures régulières
- les heures supplémentaires

#### ARTICLE 18

#### ANCIENNETÉ

.01 A) L'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours de travail au sein de l'unité d'accréditation de tout employé. Une fois la période de probation terminée, l'ancienneté s'acquiert de façon rétroactive à compter de la date du premier (1er) jour de travail de la période de probation au service de l'Employeur, à une fonction de l'unité d'accréditation.

B) Pour les fins d'application de la convention, l'ancienneté se divise en deux (2) secteurs:

##### 1ER SECTEUR - BUREAU:

- groupe billets
- groupe comptabilité
- groupe information
- groupe location d'autobus
- groupe paie
- groupe parbus
- groupe planification
- groupe recouvrement
- groupe réceptionniste
- groupe comptabilité C.E.V.

##### 2E SECTEUR - OPÉRATIONS:

- groupe entretien
- groupe porteurs

C) Un employé ne peut exercer ses droits d'ancienneté que dans un secteur ou l'autre.

D) Lorsque les circonstances l'obligent, l'Employeur peut joindre des groupes différents en un seul.

.02 Les noms apparaissant à la liste d'ancienneté des employés au moment de la signature de la présente convention collective sont annexés à la présente convention collective.

.03 Une liste d'ancienneté indiquant le rang de chaque employé dans son secteur d'ancienneté et la durée de service est affichée aux endroits de travail des employés concernés au plus tard le trentième (30e) jour suivant la date de signature de la présente convention collective et au cours du mois de janvier de chaque année.

.04 Dans les trente (30) jours suivant l'affichage, un employé pourra contester et demander la correction de sa date. À défaut d'entente, il pourra soumettre son cas à la procédure de griefs et d'arbitrage.

.05 Une fois la période d'affichage terminée, l'Employeur remet au Syndicat une copie corrigée, s'il y a lieu, de la liste d'ancienneté.

.06 Perte des droits d'ancienneté

Un employé perdra toute ancienneté et son emploi sera terminé si:

- a) il quitte volontairement le service de l'Employeur;
- b) il est congédié par l'Employeur pour juste cause;
- c) à la suite d'une mise à pied, il fait défaut d'aviser l'Employeur ou de reprendre le travail conformément aux dispositions des articles 21.03 et 21.04.

.07 Un employé qui est promu à une fonction hors de l'unité d'accréditation après la date de signature de la présente convention ne conserve son ancienneté que durant la période de six (6) mois qui suit son départ de l'unité. Cependant, la période de protection des droits d'ancienneté ne doit en aucun cas excéder six (6) mois sauf entente entre les parties, l'employeur et le syndicat. Après quoi, il perd tous ses droits et il ne peut les invoquer.

.08 L'employé promu à une fonction hors de l'unité d'accréditation et qui désire retourner à l'unité d'accréditation avant la fin de la période prévue en 18.07 déplace alors l'employé ayant le moins d'ancienneté au niveau de la fonction auquel il appartenait avant sa promotion. À défaut, l'employé pourra faire valoir ses droits d'ancienneté en vertu des dispositions relatives aux droits de supplantation. L'employé qui est supplanté par la personne qui retourne à l'unité bénéficie de tous les droits et privilèges à l'article 12.

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

1. absence avec ou sans salaire causée par maladie ou accident;
2. autres absences ou congés avec ou sans salaire autorisés par la convention ou la Compagnie, selon le cas;
3. lorsqu'un employé s'absente pour l'une ou l'autre des raisons d'absence précitées, la Compagnie en plus de continuer à lui reconnaître ses droits d'ancienneté, convient de lui maintenir tous ses avantages sociaux et autres.

.10 L'employé à temps partiel, tel que défini au paragraphe 5.01, n'accumule pas d'ancienneté au sens des paragraphes précédents (18.01 à 18.09 inclusivement). Toutefois, lors de la promotion à un poste d'employé régulier, au sens de l'article 5.01 de la convention, l'employé applique ses droits d'ancienneté à l'intérieur du secteur 3 (employés à temps partiel) pour accéder à un poste régulier. Dans un tel cas, les dispositions de l'article 5.01 de la convention collective s'appliquent. Les mises à pied à l'intérieur du secteur d'employés à temps partiel sont faites par ordre inverse d'ancienneté parmi le secteur concerné (3 - employés à temps partiel).

ARTICLE 19

POSTES VACANTS

.01 Pour les fins d'application des dispositions prévues à la présente convention, les mots suivants désignent:

- a) Poste: signifie la localisation individuelle dans l'une ou l'autre des fonctions apparaissant aux annexes;
- b) Fonction: signifie l'une ou l'autre des fonctions apparaissant en annexe;
- c) Promotion: affectation d'un employé à une fonction de classe supérieure;
- d) Mutation: affectation d'un employé à une autre fonction de même classe;
- e) Rétrogradation: affectation d'un employé à une fonction de classe inférieure.

.02 A) Nouvelle fonction

- 1) L'Employeur peut créer une nouvelle fonction lorsqu'il la juge nécessaire à l'exécution de ses travaux.
- 2) Une fois que la décision relative à l'évaluation et à la classification de la nouvelle fonction est rendue, un poste est réputé vacant dans cette fonction et ce poste est affiché et titularisé selon les procédures d'affichage et de titularisation prévues à la convention.

.03 Si le Syndicat conteste l'évaluation et la classification d'une nouvelle fonction, la mésentente est soumise à l'arbitrage selon les dispositions prévues à l'article 10 de la convention.

Cependant, l'Employeur peut, s'il n'y a pas eu entente entre les parties quant à la classification d'une nouvelle fonction, déterminer unilatéralement mais de façon provisoire, la classification de cette nouvelle fonction et procéder immédiatement à l'affichage et à la titularisation du poste sans restreindre pour autant le droit du Syndicat de réclamer l'arbitrage.

Si la décision arbitrale classe la nouvelle fonction autrement que l'Employeur l'a fait, alors, l'Employeur doit reprendre les procédures d'affichage et de titularisation prévues à la convention. Dans ce cas, lorsque l'employé qui fut provisoirement titulaire du nouveau poste n'obtient pas le poste lors de la reprise des procédures d'affichage et de titularisation, il est alors retourné à son ancien poste aux conditions qui s'y rattachent. Le réajustement du traitement par l'arbitre s'il y a lieu est rétroactif au premier affichage.

.04 Tout poste vacant ou toute nouvelle fonction est affiché aux endroits prévus pendant cinq (5) jours ouvrables à l'intention des employés du secteur concerné couverts par la présente unité; copie de l'affichage est envoyée au Syndicat.

B) Procédure d'affichage et de titularisation d'un poste vacant de façon permanente

.05 Tout employé du secteur d'ancienneté concerné à l'occasion de l'affichage d'un poste peut se porter candidat. L'affichage doit indiquer le titre de la fonction, le taux de salaire, les heures de travail, le lieu de travail et les exigences normales du poste ainsi que la classe salariale.

.06 L'employeur accordera le poste à l'employé le plus ancien dans la mesure où ce dernier rencontre les exigences normales du poste. L'employé choisi bénéficiera d'une période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier.

Dans l'éventualité où un employé postulerait pour un poste de grade inférieur, ce dernier ne subira aucune baisse de salaire en raison de son transfert. Il recevra donc le même taux de salaire jusqu'à ce que son taux rejoigne le taux de la nouvelle fonction ou à l'obtention d'un nouveau poste par affichage.

.07 Le cas échéant, chacun des postes laissés vacants par suite de l'application des dispositions des paragraphes précédents est affiché à l'intention du secteur d'ancienneté concerné selon les dispositions précédentes.

.08 Le nom d'un employé qui remplit un poste vacant est affiché au tableau d'affichage à l'intention du secteur d'ancienneté concerné durant les trois (3) jours qui suivent sa nomination.

.09 Tout employé qui prévoit s'absenter et qui en son absence prévoit vouloir se prévaloir des dispositions du présent article doit signifier son intention par écrit à son supérieur immédiat avant son départ.

.10 Le salarié promu reçoit le salaire attaché à sa nouvelle fonction à compter de sa date de promotion ou, au plus tard à compter de la trentième (30e) journée suivant le dernier jour d'affichage. En aucun temps, le délai entre la nomination et le transfert effectif ne doit dépasser deux (2) mois.

.11 L'employé choisi pour remplir un poste vacant peut retourner à son ancien poste:

1. s'il ne satisfait pas aux exigences de la fonction pendant sa période d'essai;
2. s'il décide de quitter de son propre chef, pendant la période d'essai le poste dont il remplit la vacance;
3. s'il y a abolition du poste dont il remplit la vacance.

L'employé qui se prévaut de l'alinéa 2 de la présente clause est toutefois tenu de donner à l'Employeur un avis écrit, au plus tard vingt (20) jours ouvrables suivant la date d'entrée en poste, l'informant qu'il retourne à son ancienne occupation.

L'employé visé par les alinéas 1 et 2 de la présente clause ne pourra occuper aucun autre poste de niveau égal ou inférieur couvert par la présente unité et ce pour une période de douze (12) mois consécutifs suivant la date de retour à son ancien poste. Cependant, dans le cas d'un poste de niveau supérieur couvert par la présente unité, l'employé ne pourra occuper un poste à ce niveau qu'une seule fois, si l'employeur se prévaut de l'alinéa 1 ou si l'employé se prévaut de l'alinéa 2, et ce, au cours de la période de référence de douze (12) mois ci-haut mentionnée.

.12 Attribution d'un poste vacant de façon temporaire

Poste vacant temporairement pour une durée de moins de un (1) mois.

Si l'employeur décide de combler un poste inactif (absence au travail du titulaire ou par l'absence de postulant), il doit l'offrir sans affichage aux employés possédant immédiatement les exigences normales de la fonction dans le département concerné en commençant par l'employé possédant le plus d'ancienneté et que ceci constitue une promotion.

Lorsque le premier poste vacant sera comblé, la compagnie pourra embaucher un employé temporaire pour combler le poste laissé vacant. Advenant que le poste initial ne soit pas comblé par un employé régulier, la compagnie pourra embaucher un employé temporaire pour le combler.

L'employé est réputé posséder immédiatement les exigences normales de la fonction si après une période d'adaptation de deux (2) jours il est capable d'effectuer les tâches principales attachées à la fonction.

Poste vacant temporairement pour une durée de plus d'un (1) mois n'excédant pas six (6) mois.

Si l'Employeur décide de combler un poste inactif (absence au travail du titulaire ou par l'absence du postulant), il doit l'offrir sans affichage aux employés possédant les exigences normales de la fonction dans le département concerné en commençant par l'employé possédant le plus d'ancienneté et que ceci constitue une promotion ou un transfert latéral.

Lorsque le premier poste vacant sera comblé, la compagnie doit offrir le poste vacant résultant sans affichage aux employés possédant immédiatement les exigences normales de la fonction dans le département concerné en commençant par l'employé possédant le plus d'ancienneté et que ceci constitue une promotion. Lorsque ces deux (2) postes seront comblés, la compagnie pourra embaucher un employé temporaire. Advenant que l'un ou l'autre de ces deux postes ne soit pas comblé par un employé régulier, la compagnie pourra embaucher un employé temporaire.

L'employé est réputé posséder immédiatement les exigences normales de la fonction si après une période d'adaptation de deux (2) jours, il est capable d'effectuer les tâches principales attachées à la fonction.

.13 Poste vacant temporairement pour une durée de plus de six (6) mois.

Si l'Employeur décide de combler un poste inactif (absence au travail du titulaire ou par l'absence du postulant), il doit procéder comme s'il s'agissait d'un poste vacant de façon permanente.

.14 Aucun employé en période d'essai ou de probation ne peut se porter candidat à un poste vacant.

#### ARTICLE 20

##### MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

.01 a) Tout employé qui subit la réduction dans son secteur a le droit de déplacer tout autre employé ayant moins d'ancienneté à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de la fonction concernée dans son secteur d'ancienneté.

b) L'employé ainsi déplacé a le droit dans son secteur, de déplacer à son tour dans son secteur d'ancienneté, tout autre employé ayant moins d'ancienneté à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de la fonction concernée.

.02 Les rappels au travail se font par téléphone et sont confirmés par lettre ou télégramme à la dernière adresse remise par l'employé à l'Employeur. L'employé doit reprendre le travail dans les cinq (5) jours de confirmation et copie de cet avis est transmise au syndicat.

.03 L'employé ainsi rappelé doit aviser l'Employeur de sa décision dans les trois (3) jours suivant la réception de l'avis et indiquer sa date de retour au travail.

.04 Tout employé mis à pied doit aviser par lettre recommandée le service du personnel de tout changement d'adresse et de téléphone afin de recevoir tout avis de rappel donné par l'Employeur.

#### ARTICLE 21

##### HEURES DE TRAVAIL

.01 Les heures régulières de travail d'un employé régi par la présente convention sont réparties de la façon suivante:

##### EMPLOYÉS DU SECTEUR BUREAU (À L'EXCEPTION DU GROUPE INFORMATION)

La semaine normale de travail est de trente-neuf (39) heures réparties comme suit:

	<u>Groupe 1</u>	<u>Groupe 2</u>
Lundi au jeudi:	08h00 à 11h45 12h45 à 16h45	08h00 à 12h15 13h15 à 16h45
Vendredi	: 08h00 à 12h00	08h00 à 12h00



EMPLOYÉS SOUMIS À UN HORAIRE PARTICULIER: (SUITE)

Réceptionniste remplaçante:  
du lundi au vendredi: 09h30 à 13h00 14h00 à 17h30

Le commis assigné à la location d'autobus est assujéti à une semaine normale de travail de quarante (40) heures réparties comme suit:

Du lundi au vendredi: 08h45 à 12h00 13h00 à 16h45

Au cours de leur journée de travail, ces employés qui font l'objet d'horaire particulier, ont droit à une période de repas d'une durée d'une (1) heure et à deux (2) pause-café de quinze (15) minutes chacune devant être prises selon un horaire pré-établi.

.02 Dans le cas de tout employé dont la semaine normale de travail excède 35 heures effectivement travaillées la rémunération sera établie de la façon suivante:

Les employés seront rémunérés selon l'échelle salariale prévue pour leur classe à l'annexe "A" de la convention collective. Cependant, le salaire hebdomadaire de chaque employé concerné sera établi en divisant le salaire hebdomadaire prévu à l'annexe "A" par 35 et, ensuite, en multipliant le résultat du premier calcul par le nombre d'heures effectivement travaillées excluant tout temps supplémentaire. Le salaire hebdomadaire ainsi calculé sera également la base utilisée afin de déterminer le salaire horaire régulier et le taux de temps supplémentaire.

ARTICLE 22

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

.01 Tout travail effectué à la demande du superviseur immédiat ou son représentant, en dehors des heures normales de travail mentionnées à l'article 21.01 de cette convention est considéré comme temps supplémentaire et est rémunéré à raison du taux normal majoré de cinquante pour cent (50%), sauf dispositions particulières.

Lorsque les circonstances le permettent le travail en temps supplémentaire est offert au moins deux (2) heures avant la fin du quart régulier de travail.

.02 Le travail en temps supplémentaire est réparti le plus équitablement possible parmi les employés aptes à faire le travail. Toutefois le travail en temps supplémentaire est facultatif.

Les employés réguliers ont la priorité sur toutes les autres catégories d'employés.

.03 Tout employé qui travaille en temps supplémentaire est rémunéré au taux du travail en temps supplémentaire qui s'applique, mais en aucun cas l'employé n'est payé pour moins de trois (3) heures, à moins qu'il ne quitte de son gré le travail avant d'avoir complété trois (3) heures.

.04 Le travail exécuté en temps supplémentaire à partir de la deuxième (2e) journée de congé d'un employé et les jours de congés statutaires stipulés à l'article 29 des présentes est rémunéré au taux horaire régulier de l'employé majoré de cent pour cent (100%).

.05 Pour toute période de temps supplémentaire continue après les heures régulières de travail de plus de deux (2) heures, l'employé a droit à une allocation de repas de sept dollars cinquante (\$7.50); à compter du 1er janvier 1985, le montant du repas sera de huit dollars (\$8.00).

.06 Lorsqu'un employé est appelé pour effectuer du travail supplémentaire, ni immédiatement avant, ni immédiatement après ses heures régulières de travail, il est rémunéré au taux du travail supplémentaire pour un minimum de trois (3) heures, qu'il travaille durant ces trois (3) heures ou non; s'il travaille plus de trois (3) heures, il est rémunéré au taux du travail supplémentaire pour tout travail supplémentaire effectué.

### ARTICLE 23

#### UNIFORMES

.01 L'Employeur fournit gratuitement aux employés suivants:

##### A) PORTEURS:

À l'embauche et à la date anniversaire d'entrée en poste:

- 6 chemises
- 2 cravates
- 1 tunique
- 2 pantalons
- 1 casquette

Tous les deux (2) ans:

- 1 imperméable

Tous les trois (3) ans:

- 1 manteau d'hiver

##### B) PRÉPOSÉS À L'INFORMATION:

À l'embauche et à la date anniversaire d'entrée en poste les employés devront choisir exclusivement l'une des catégories suivantes:

- 1) deux jupes
- 2) 2 pantalons
- 3) 1 jupe et 1 pantalon

De plus, aux mêmes dates les employés auront droit à:

- 6 chemises
- 2 cravates ou fichu selon le cas

B) PRÉPOSÉS À L'INFORMATION: (SUITE)

Tous les deux (2) ans:

- 1 blazer

C) PRÉPOSÉS À L'ENTRETIEN:

À l'embauche et à la date anniversaire d'entrée en poste:

- 4 sarraus
- 6 chemises
- 1 paire de bottes d'hiver
- 2 paires de bottes de sécurité

Tous les trois (3) ans:

- 1 manteau d'hiver

D) MESSAGER

À l'embauche et à la date anniversaire d'entrée en poste:

- 1 veston
- 6 chemises
- 2 cravates
- 2 pantalons

Tous les deux (2) ans:

- 1 imperméable

Tous les trois (3) ans:

- 1 manteau d'hiver

ARTICLE 24

VACANCES

.01 Les employés ont droit aux vacances payées aux conditions suivantes:

1 an de service	10 jours ouvrables	4%
3 ans de service	15 jours ouvrables	6%
9 ans de service	20 jours ouvrables	8%
17 ans de service	25 jours ouvrables	10%
27 ans de service	30 jours ouvrables	12%
35 ans de service	35 jours ouvrables	14%

À compter du 30 avril 1986, les employés ont droit à trente (30) jours ouvrables après 26 ans de service.

Un employé qui aura complété vingt-cinq (25) ans de service aura droit à vingt-deux (22) jours ouvrables additionnels à cette occasion. Cet employé pourra prendre ses vacances lorsqu'il le désirera après entente avec son supérieur immédiat.

L'employé a droit aux bénéfices mentionnés dès l'année où il complète ses années de service.

La paie de vacances représente le pourcentage précité selon le cas des gains annuels de l'employé mais ne sera jamais moindre que le salaire hebdomadaire régulier de l'employé en vigueur au moment où il prend chacune de ses semaines de vacances.

.02 L'employé qui a moins d'un (1) an de service au 30 avril a droit à un (1) jour ouvrable de vacances payé par mois de service complet au cours de l'année, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables. La paie de vacances représente quatre pour cent (4%) des gains annuels de l'employé.

.03 Pour les fins du présent article, le mot groupe signifie les groupes suivants:

- . groupe billets
- . groupe comptabilité
- . groupe information
- . groupe location d'autobus
- . groupe paie
- . groupe Parbus
- . groupe planification
- . groupe comptabilité C.E.V.
- . groupe recouvrement
- . groupe réception
- . groupe entretien
- . groupe porteurs.

Cependant, pas plus d'un employé à la fois ne pourra être en vacances dans les groupes suivants:

- |                           |                            |
|---------------------------|----------------------------|
| groupe d'entretien        | groupe recouvrement        |
| groupe information        | groupe paie                |
| groupe location d'autobus | groupe planification       |
| groupe réceptionniste     | groupe porteurs            |
|                           | groupe comptabilité C.E.V. |

Pas plus de deux (2) employés à la fois ne pourront être en vacances dans les groupes suivants:

- |                |                              |
|----------------|------------------------------|
| groupe billets | groupe comptabilité générale |
| groupe Parbus  |                              |

.04 L'employé qui quitte le service de la compagnie a droit aux jours de vacances accumulés, en plus des jours de vacances accumulés selon les dispositions de la clause 24.01, depuis le début de l'année en cours.

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

.06 Si un jour de fête désigné à l'article 29.01 coïncide avec un de ses jours ouvrables d'une période de vacances, ce congé est, selon le choix de l'employé, ajouté à ses vacances ou payé à son taux de salaire régulier.

.07 L'employé absent de son travail à cause de maladie, d'un accident ou d'une maladie de travail, durant la période de vacances qu'il a choisie, a droit, soit de recevoir le paiement de ses vacances ou de reporter ses vacances à une date ultérieure mais devra les prendre avant le 30 avril.

.08 L'avance sur paie pour fin de vacances est remise à l'employé avant son départ s'il en fait la demande une (1) semaine à l'avance.

.09 La Compagnie préparera pour le 15 mars de chaque année une liste indiquant les dates disponibles pour les vacances annuelles payées.

Les employés choisissent, selon leur rang d'ancienneté, dans les quinze (15) jours suivants l'affichage, la date libre qui leur convient.

Si des employés ne choisissent aucune date encore libre, conformément au paragraphe précédent, le Syndicat verra à choisir une date pour l'employé. Les dates de vacances annuelles ne peuvent être changées qu'après une entente entre la Compagnie et le Syndicat.

.10 Durant la période du 25 juin au 15 septembre, les employés qui ont droit à trois (3) semaines de vacances ou moins peuvent prendre un maximum de deux (2) semaines.

Ceux qui ont droit à plus de trois (3) semaines de vacances peuvent prendre un maximum de trois (3) semaines.

Il est entendu que les employés du groupe porteurs et préposés à l'information pourront bénéficier d'une période de vacances de deux (2) semaines durant la période estivale, mais pas plus d'un (1) employé à la fois par groupe ne pourra être en vacances durant cette période.

.11 Les périodes de prises de vacances s'échelonnent du 1er mai au 30 avril.

## ARTICLE 25

### ASSURANCES

.01 L'employé absent pour cause de maladie ou d'accident non occupationnel sera éligible aux bénéfices suivants:

- 100% de son salaire régulier durant son absence n'excédant pas 26 semaines;

- à compter de la vingt-septième (27e) semaine d'absence, il reçoit soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3%) de son salaire régulier. Ce salaire est soumis aux dispositions de la police d'assurance en vigueur.

.02 L'employeur peut faire examiner, à ses frais, ses employés par le médecin de son choix. Le médecin décide si l'absence est motivée et détermine la date à laquelle l'employé peut reprendre son travail.

.03 L'employé a droit également de se faire représenter par son médecin. Si son médecin et celui de la compagnie diffèrent d'opinion, ils recommandent la nomination d'un troisième (3e) médecin dont la décision est finale. L'Employeur accepte le choix unanime des deux (2) médecins. À défaut d'entente sur le choix du troisième (3e) médecin, les deux (2) parties ou l'une ou l'autre d'entre elles, peuvent demander au Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre de la Province de Québec de le désigner. Les honoraires du troisième (3e) médecin sont payés à parts égales entre l'Employeur et l'employé.

.04 L'Employeur s'engage à maintenir pour toute la durée de la présente convention le même régime d'assurances actuel en ce qui a trait à l'assurance-vie, -médicament, -hospitalisation.

.05 Un programme d'assurances est disponible pour les dépendants de l'employé. Toutefois, ce dernier en assumera les coûts.

.06 Pour toute absence au travail, l'Employeur peut exiger un certificat médical.

#### ARTICLE 26

##### RÉGIME DE RETRAITE

.01 Les employés couverts par la présente unité contribuent au Régime de Rentes des employés salariés de "Les Entreprises Voyageur Ltée".

.02 L'employé contribue 5% de son salaire de base déduction faite des contributions au Régime de Rentes du Québec.

.03 Tout employé, à condition qu'il ait 25 ans d'âge, contribuera au Régime à compter du 1er janvier suivant le premier anniversaire de son embauche.

#### ARTICLE 27

##### CONGÉS SOCIAUX

.01 Tout employé bénéficie d'un congé sans retenue de salaire dans les cas suivants:

- a) à l'occasion de son mariage, quatre (4) jours ouvrables;
- b) à l'occasion du décès de l'enfant de l'employé, père, mère, frère, soeur, épouse, époux, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, ou toute autre personne demeurant en permanence à la résidence de l'employé: trois (3) jours ouvrables en plus de la journée des funérailles;

- c) à l'occasion du décès d'un grand-parent, un (1) jour (le jour des funérailles, celui-ci devant être un jour ouvrable). Cependant, trois (3) jours additionnels si cette personne demeure sous le même toit que l'employé;
- d) à l'occasion des funérailles d'un oncle, tante, cousin, cousine ou petits-enfants; un (1) jour ouvrable.
- e) à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant: un (1) jour ouvrable.

.02 L'employé appelé à agir comme juré ne doit subir aucune perte de salaire et la compagnie maintient son salaire comme s'il avait normalement travaillé pendant la durée de son absence, déduction faite de son allocation de juré.

.03 Tout employé qui, durant ses heures régulières de travail, doit comparaître en cour ou à une enquête dans une cause où la compagnie est impliquée, est remboursé de toute perte de salaire et les dépenses occasionnées par sa comparution telles que convenues par les parties au préalable sont à la charge de la compagnie. Cependant, si l'employé doit comparaître en dehors de ses heures régulières, il est payé au taux du temps supplémentaire pour une période minimum de trois (3) heures. S'il est appelé durant une journée de congé, les mêmes dispositions s'appliquent pour un minimum de la journée régulière de travail.

.04 Les dispositions prévues au paragraphe précédent s'appliquent également dans le cas où l'employé est appelé à comparaître en cour comme témoin de faits dont il a eu connaissance alors qu'il était dans l'exercice de ses fonctions.

#### ARTICLE 28

#### TRANSPORT GRATUIT

.01 L'Employeur accorde à tous ses employés un (1) laissez-passer annuel qui sera valide sur toutes les routes qu'il dessert.

.02 L'Employeur accorde à chacun de ses employés qui en fera la demande, un laissez-passer pour ses dépendants sur toutes les routes qu'il dessert.

.03 La Compagnie assumera les frais de transport pour l'employé dont le travail se termine lorsqu'il n'y a plus de transport en commun (à l'exception d'interruption du service à cause d'une grève ou d'un lock-out).

ARTICLE 29

CONGÉS STATUTAIRES

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

- Premier de l'an
- Lendemain du premier de l'an
- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques
- Fête de Dollard
- St-Jean-Baptiste
- Confédération
- Fête du travail
- Action de Grâces
- Une demi-journée la veille de Noël
- Jour de Noël
- Lendemain de Noël
- Une demi-journée la veille du premier de l'an
- Le jour de l'anniversaire de naissance de l'employé.

.02 L'employé, dont un congé hebdomadaire coïncide avec l'un ou l'autre des jours de fêtes précités, reçoit pour ce jour le salaire équivalent à une (1) journée régulière de travail.

.03 Tout employé cédulé pour exécuter du travail lors de congés statutaires sera rémunéré pour son congé en plus du taux prévu à 22.04.

.04 (a) Tout employé du groupe d'Entretien et du groupe d'Information aura le choix, soit de travailler ou de prendre un congé lors de son anniversaire de naissance sauf dans le cas où l'anniversaire de naissance coïncide avec un autre congé statutaire tel qu'énumérés à l'article 29.01 de cette convention collective.

Dans le cas où l'anniversaire de l'employé coïncide avec un des autres congés, l'employé devra travailler si sa cédule de travail le prévoit. L'employé ainsi requis de travailler aura le choix:

- (1) d'être rémunéré pour les deux congés statutaires, et pour les heures effectivement travaillées ce jour-là il sera rémunéré selon l'article 22.04; ou
- (2) d'être rémunéré pour un congé statutaire, et pour les heures effectivement travaillées ce jour-là il sera rémunéré selon l'article 22.04, et il pourra prendre un autre jour de congé à une date fixée entre l'employé et son superviseur.

(b) Tout employé du groupe porteurs aura le choix soit de travailler ou de prendre un congé lors de son anniversaire de naissance; cependant, lorsqu'un employé prend son congé, la Compagnie pourra obliger un autre employé à travailler à sa place ce jour-là.

ARTICLE 30

SALAIRE

.01 Tout employé reçoit le salaire hebdomadaire, selon son occupation, prévu à l'annexe "A" de la présente convention.

.02 Tout salarié dont la cédule normale de travail requiert sa présence entre 17 heures et 24 heures recevra cinquante-cinq (\$0.55) cents l'heure en plus de sa rémunération. Cette prime sera de soixante (\$0.60) cents l'heure pour la période entre 24h00 à 07h00.

.03 Un employé chargé d'accomplir temporairement un travail au sein d'une classification dont le taux est supérieur au sien, est rémunéré au taux supérieur de cette classification en autant qu'il accomplisse l'ensemble de la tâche. Cette politique ne s'applique pas à l'inverse.

ARTICLE 31

ASSURANCE-VIE

.01 Les employés régis par la présente convention bénéficient d'un plan d'assurance-vie d'un montant équivalent au double de leur salaire annuel jusqu'à concurrence de \$50,000. Le coût de la prime de l'employé est défrayé à part entière par l'Employeur.

ARTICLE 32

CONGÉ DE MATERNITÉ

.01 Durant son congé de maternité, l'employée accumule ses vacances comme si elle était restée au travail.

L'employée peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit la compagnie de la date du report.

.02 Si la naissance a lieu après la date prévue, l'employée a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

L'employée peut en outre bénéficier d'une extension du congé de maternité de six (6) semaines si l'état de santé de son enfant exige des soins intensifs.

Durant ces extensions, l'employée ne reçoit ni indemnité, ni salaire.

.03 À l'expiration du congé ou à la fin de la prolongation du congé l'employée reprend le poste qu'elle occupait au moment de son départ. À défaut de pouvoir lui fournir le poste qu'elle occupait, parce que celui-ci a été aboli; l'employée pourra faire valoir ses droits d'ancienneté en vertu des dispositions relatives au droit de supplantation.

.04 Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à l'employée en prolongation de son congé de maternité.

#### ARTICLE 33

##### CONGÉ SANS SOLDE

.01 L'employé obtient et ce par ancienneté, après avoir avisé la compagnie au moins dix (10) jours avant la date effective du congé, un congé sans solde pour une période minimum de six (6) mois mais n'excédant pas un (1) an.

.02 Un employé obtient, et ce par ancienneté, un congé sans solde pour une période de moins de six (6) mois à moins que les exigences du service ne le permettent pas.

.03 Il est entendu entre les parties que pas plus d'un employé par groupe ne peut se prévaloir de la clause 34 en même temps. À son retour au travail, l'employeur réintègre l'employé au poste qu'il occupait au moment de l'allocation du congé. À défaut de pouvoir lui fournir le poste qu'il occupait parce que celui-ci a été aboli, l'employé pourra faire valoir ses droits d'ancienneté en vertu des dispositions relatives aux droits de supplantation.

#### ARTICLE 34

##### ANNEXES

.01 Les annexes ~~"A" à "G"~~ jointes à la présente convention en font partie intégrante.

#### ARTICLE 35

##### DURÉE DE LA CONVENTION

.01 La présente convention entre en vigueur le *12 septembre* 1984 et se termine le trente-et-un (31) décembre 1986.

.02 L'augmentation de salaire prévue pour la première année de la présente convention est accordée rétroactivement au 1er janvier 1984 à tous les employés au service de la compagnie entre le 1er janvier 1984 et la date de signature de la convention.

La rétroactivité sera établie au prorata des heures rémunérées durant cette période.

.03 L'application de ses dispositions s'appliquera toutefois, le cas échéant, jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out.

ANNEXE "A"

ÉCHELLE SALARIALE HEBDOMADAIRE

<u>Classe</u>	<u>Au 1er janvier 1984</u>	<u>Au 1er janvier 1985</u>	<u>Au 1er janvier 1986</u>
1	\$295.00	\$315.00	\$335.00
3	\$345.00	\$365.00	\$385.00
5	\$400.00	\$420.00	\$440.00
6	\$440.00	\$460.00	\$480.00
7	\$480.00	\$500.00	\$520.00

Les employés en probation, temporaire ou à temps partiel sont rémunérés à raison de 85% du taux ci-dessus mentionné. Toutefois, les employés à temps partiel, en probation et temporaire ayant complété quatre-vingt-dix (90) jours de travail, tel que prévu à la convention, recevront cent pour cent (100%) du taux de leur classification.

ANNEXE "B"

C O L A

Si l'augmentation de l'indice des prix à la consommation pour la région de Montréal établi par Statistique Canada du mois de décembre 1986 par rapport au mois de décembre 1985 (période de douze mois) excède 11%, la Compagnie 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 11%.

Cet ajustement est rétroactif au 31 décembre 1986 et est intégré au salaire de base en vigueur à cette date pour l'évaluation de l'augmentation de salaire prévue le 1er janvier 1987. Le cas échéant, ces ajustements dans le taux de salaire ainsi que le paiement de toute rétro sont effectués dans les trente (30) jours suivants la publication de l'indice des prix à la consommation en décembre 1986.

ANNEXE "C"

BUREAU DU  
COMMISSAIRE GÉNÉRAL  
DU TRAVAIL

DOSSIER: M-16010-05

AFFAIRE: MR-026-01-81

MONTRÉAL, LE 16 septembre 1981

PRÉSENT:

LE COMMISSAIRE DU TRAVAIL

Aimé Campeau

---

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE BUREAU  
VOYAGEUR (CSN)  
1601, RUE DELORIMIER  
MONTRÉAL (QUÉBEC)  
H2K 4M5

REQUÉRANT

-et-

VOYAGEUR INC.  
505 EST, DE MAISONNEUVE  
MONTRÉAL (QUÉBEC)  
H2L 4R6

INTIMÉ

D É C I S I O N

Une requête en accréditation est déposée au bureau du Commissaire général du travail le 17 janvier 1981 et confiée au soussigné le 27 mars suivant.

Une première séance prévue pour le 15 avril 1981 fut remise au 5 juin à la demande du requérant et sur accord de l'intimé. Cette séance fut remise au 15 juin par le soussigné. Lors de cette séance, la partie patronale ne put être représentée à cause d'une grève qui sévissait chez l'intimé.

Il y eut remise accordée aux 27 et 28 août suivants, et finalement, seule la séance du 28 eut lieu, toujours à cause de la même grève.

Lors de l'audition, les parties se sont entendues sur le libellé suivant:

"Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des secrétaires exécutives, du service du personnel, du service de traitement des dossiers, des vendeurs ayant autorité de lier l'employeur vis-à-vis ses tiers et des salariés déjà couverts par des certificats d'accréditation".

Les parties se sont également entendues sur les personnes et l'établissement visé.

Le dossier révèle que le requérant possède la majorité requise par le Code du travail.

CONSIDÉRANT la requête reçue.

CONSIDÉRANT l'entente des parties sur le libellé, les personnes et l'établissement visés.

CONSIDÉRANT que le requérant est majoritaire.

CONSIDÉRANT les dispositions du Code du travail.

LE SOUSSIGNÉ ACCRÉDITE: "Syndicat des employés de bureau de Voyageur (CSN)",

pour représenter:

"Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des secrétaires exécutives, du service du personnel, du service de traitement des dossiers, des vendeurs ayant autorité de lier l'employeur vis-à-vis ses tiers et des salariés déjà couverts par des certificats d'accréditation".

DE: VOYAGEUR INC.

Établissement visé: 505 est, de Maisonneuve  
Montréal (Québec)  
H2L 4R6

Aimé CAMPEAU  
Commissaire du travail

PROCUREUR DU REQUÉRANT:

Me Bernard Bélanger

PROCUREUR DE L'INTIMÉ:

Me Guy Dufort



## ANNEXE "E"

LISTE D'ANCIENNETÉSECTEUR BUREAU

<u>NOMS</u>	<u>EMBAUCHE</u>	<u>ANCIENNETÉ DE SERVICE</u>	<u>CLASSIFICATION</u>
NANTEL, D.	03.06.47		6
SAMSON, T.	22.04.52		3
VALLÉE, C.	02.12.63		6
DULUDE, C.	09.08.65		6
LAROSE, C.	01.06.66		5
BEUSOLEIL, J.P.	07.10.69		5
FOISY, P.	22.10.69		5
FRIGON, H.	09.06.70	09.06.55	5
CASAVANT, J.	23.07.71		6
MURRAY, J.P.	19.06.72	29.08.48	3
SERGERIE, D.	04.09.73		5
GUAY, L.	03.09.74		5
BUSSIÈRES, M.	21.11.74		5
GRENIER, M.	25.02.75		6
LANGLOIS, P.	06.05.75		5
GIRARD, J.	04.09.75		5
BEUVAIS, L.	16.02.76		6
RICHARD, D.	20.09.76		3
POIRIER, A.	29.11.76		6
GAREAU, D.	31.01.77		5
SCHOEDEL, N.	21.02.77		5
SABOURIN, C.	21.06.77		3
LAREAU, S.	04.07.77		5
POTVIN, J.	03.10.77		5
CHAPUT, E.	03.03.78		7
GAUTHIER, B.S.	03.04.78		3
CLERMONT, P.	10.04.78		3
CARON, R.	29.05.78		5

<u>NOMS</u>	<u>EMBAUCHE</u>	<u>ANCIENNETÉ DE SERVICE</u>	<u>CLASSIFICATION</u>
GOSSELIN, D.	19.06.78		5
LECLAIRE, S.	26.06.78		5
DUPUIS, F.	01.08.78		3
BRIÈRE, P.P.	02.10.78	06.05.82	3
BESNER, A.	16.06.79		5
BRIÈRE, S.	26.06.79		3
PIGEON, C.	03.07.79		5
BEAULIEU, L.	30.07.79		3
BOUCHER, R.	04.09.79	18.04.58	5
MORISSETTE, C.	05.11.79		5
BOILARD, L.	12.11.79		5
PAGE, A.	03.12.79	12.04.54	7
DINELLE, S.	21.07.80		5
BELLEAU, G.	04.08.80		5
GAGNÉ, L.	18.08.80		5
GUIMOND, M.	27.10.80		5
BRODEUR, R.	02.12.80		3
CHARBONNEAU, D.	02.02.81		5
LEGAULT, M.	02.02.81		6
BOIVIN, D.	25.02.81		5
GASCON, A.	04.05.81		5
MASSE, P.	28.09.81		3
SAULNIER, J.	05.10.81		5
MARTIN, S.	02.11.81		3
LEFEBVRE, S.	30.03.82		3

SECTEUR OPÉRATIONS

DUNCAN, S.	02.05.38		1
ARTHUR, W.	27.04.54		1
DAILEY, S.	19.01.66		1
TURNEY, A.	29.09.76		1
ST-AMOUR, P.	02.03.77		6
BRAITHWAITE, E.	27.01.78		1
LEVESQUE, G.	18.08.79		1
LANGÉVIN, F.	25.05.81		1

ANNEXE "F"

PÉRIODE DE REPOS POUR LES PERSONNES TRAVAILLANT SUR L'ÉDITEUR DE TEXTE

Les employés travaillant sur l'éditeur de textes pourront être libérés de tout travail pendant cinq (5) minutes à toutes les cinquante-cinq (55) minutes.

Le 8 septembre 1982

ANNEXE "G"

HORAIRE DE TRAVAIL (préposés à l'information)

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE:

VOYAGEUR INC.  
505, boul. de Maisonneuve est  
Montréal (Québec)  
H2L 1Y4

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE  
BUREAU DE VOYAGEUR (CSN)  
505, boul. de Maisonneuve est  
Montréal (Québec)  
H2L 1Y4

Suite à la requête des représentants du Syndicat, la Compagnie consent à mettre à l'essai, sur une base expérimentale, l'horaire suivant pour les préposés aux renseignements:

Quatre (4) journées de travail - Une (1) journée de congé  
Quatre (4) journées de travail - Trois (3) journées de congé  
Sept (7) journées de travail - Deux (2) journées de congé.

Cet horaire sera effectif du 13 septembre 1982 au 7 janvier 1983. Toutefois, la Compagnie se réserve le droit de mettre fin, sans préavis, à cet horaire.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 9 e jour de septembre 1982.

POUR VOYAGEUR INC.:

POUR LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS  
DE BUREAU DE VOYAGEUR INC.  
(CSN)

\_\_\_\_\_  
Michel Simard

\_\_\_\_\_  
A. Besner

## ANNEXE "G"

EMPLOYE	1	2	3	4	5
Lundi	3-11	Congé	Congé	11-7	7-3
Mardi	Congé	7-3	3-11	11-7	
Mercredi	Congé	7-3	3-11	11-7	
Jeudi	11-7	7-3	3-11	Congé	
Vendredi	11-7	7-3	3-11	Congé	
Samedi	7-3	Congé	3-11	11-7	
Dimanche	7-3	Congé	3-11	11-7	
Lundi	Congé	Congé	3-11	11-7	7-3
Mardi	7-3	3-11	Congé	11-7	
Mercredi	7-3	3-11	Congé	11-7	
Jeudi	7-3	3-11	11-7	Congé	
Vendredi	7-3	3-11	11-7	Congé	
Samedi	Congé	3-11	7-3	11-7	
Dimanche	Congé	3-11	7-3	11-7	
Lundi	Congé	3-11	Congé	11-7	7-3
Mardi	3-11	Congé	7-3	11-7	
Mercredi	3-11	Congé	7-3	11-7	
Jeudi	3-11	11-7	7-3	Congé	
Vendredi	3-11	11-7	7-3	Congé	
Samedi	3-11	7-3	Congé	11-7	
Dimanche	3-11	7-3	Congé	11-7	

Le 17 mars 1983

ANNEXE "G"

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE:

VOYAGEUR INC.  
505, boul. de Maisonneuve est  
Montréal (Québec)  
H2L 1Y4

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE  
BUREAU DE VOYAGEUR (CSN)  
505, boul. de Maisonneuve est  
Montréal (Québec)  
H2L 1Y4

La présente confirme l'entente intervenue le 3 mars dernier à savoir notre acceptation de maintenir l'horaire qui a été mis à l'essai du 13 septembre 1982 au 7 janvier 1983, pour les trois postes permanents de rotation pour les préposés aux renseignements:

Quatre (4) journées de travail - Une (1) journée de congé  
Quatre (4) journées de travail - Trois (3) journées de congé  
Sept (7) journées de travail - Deux (2) journées de congé.

Les trois (3) cédules pour les postes temporaires d'été sont exclues de cette entente, la rotation demeurant ce qu'elle était par le passé soit:

Huit (8) journées de travail - Quatre (4) journées de congé  
Sept (7) journées de travail - Deux (2) journées de congé.

Si suite à des motifs opérationnels, des cédules additionnelles doivent être mises en place, il est entendu que ces cédules seront également exclues de cette entente.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 17ième jour de mars 1983.

POUR VOYAGEUR INC.:

POUR LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS  
DE BUREAU DE VOYAGEUR INC.  
(CSN):

\_\_\_\_\_  
Michel Simard

\_\_\_\_\_  
Maurice Grenier

\_\_\_\_\_  
Roger Dupuis

\_\_\_\_\_  
Andrée Besner

ANNEXE "H" - CONGÉ STATUTAIRE

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

VOYAGEUR INC.

ET

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE BUREAU DE VOYAGEUR (CSN)

Les parties ci-haut mentionnées conviennent d'interpréter et d'appliquer l'article 30 de la convention collective pour les employés du secteur bureau (à l'exception du groupe information) de la manière suivante:

1. Lorsqu'un jour de fête mentionné à l'article 30 de la convention collective survient du lundi au jeudi inclusivement, les employés seront rémunérés pour l'équivalent de leur journée régulière de travail (sept (7) heures trois quarts (3/4) de travail).
2. Lorsqu'un jour de fête mentionné à l'article 30 de la convention collective survient un vendredi, les employés seront rémunérés pour l'équivalent de leur journée régulière de travail (quatre (4) heures de travail).
3. Lorsqu'un ou des jours de fête mentionné(s) à l'article 30 de la convention collective survient(nent) un samedi et/ou un dimanche, ce(s) jour(s) de fête sera(ront) reporté(s) au(x) jour(s) ouvrable(s) suivant(s) et les employés seront rémunérés pour l'équivalent de leur(s) journée(s) régulière(s) de travail. (sept (7) heures trois quarts (3/4) de travail).
4. La présente lettre d'entente entre en vigueur à la date de sa signature. De plus, l'interprétation ou l'application antérieure de l'article 30 de la convention collective ne peut faire l'objet d'aucune réclamation de la part de l'Employeur ni du Syndicat.
5. La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

Lettre d'Entente

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL CE 22i<sup>ème</sup> JOUR DE  
JUN 1983.

POUR LA COMPAGNIE

\_\_\_\_\_  
P. Gamache

\_\_\_\_\_  
L. Verreault

POUR LE SYNDICAT

\_\_\_\_\_  
Ginette Belleau

\_\_\_\_\_  
Réal Boucher

EN FOI DE QUOI, les représentants dûment mandatés des parties ont signé à  
Montréal, ce 12 jour de *septembre* 1984.

POUR LA COMPAGNIE

*Red [Signature]*  
\_\_\_\_\_  
*Serge Giguère*  
\_\_\_\_\_  
*Richard Plante*  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

POUR LE SYNDICAT

*Pauline [Signature]*  
\_\_\_\_\_  
*Camille [Signature]*  
\_\_\_\_\_  
*Sylvie Pinelle*  
\_\_\_\_\_  
*Josée Maccod*  
\_\_\_\_\_



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 <sup>ère</sup> convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-16010-13
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
		86-07-21				
		86-07-24				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> <b>Syndicat des Employés de Bureau de Voyageur Inc (CSN)</b> 1601 ave Delorimier <sup>s</sup> Montréal, QC. H2K 4M5	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Voyageur Inc</b> Att: M. Pierre M. Côté 505 de Maisonneuve E. Montréal, QC. H2L 4R6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>5080 (7)</u> Affiliation <u>1</u>

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

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

Remarques

- **ENTENTE: Création d'un département d'entrée des données.**

- **E.V. Même et 1380-90 rue William, Montréal**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<b>Céline Carette/dg</b>	<b>86-08-15</b>

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 843-4970
  255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

- services aller chercher + (acheter chez KONT st Louis)

- augmenter salaire micro pfe

LETTRE D'ENTENTE

- ENTRE -

VOYAGEUR INC.

-ET-

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE  
BUREAU DE VOYAGEUR (C.S.N.)

Mh  
JUL 24 11 01

SYNDICAT DU COLLECTIF  
GÉNÉRAL DU TRAVAIL

- 1° Les parties conviennent de la création d'un département d'entrée des données à être appelé "groupe-entrée des données".

Il est entendu que ce groupe en sera un à part entière pour fins d'interprétation de la convention collective de travail.

Notamment, mais sans s'y limiter, le "groupe-entrée des données" est ajouté à la liste des groupes du 1er secteur (Bureau) contenu à l'article 18.01 B) ainsi qu'à l'article 24.03.

Pas plus d'un employé à la fois ne pourra être en vacances en même temps à l'intérieur dudit groupe.

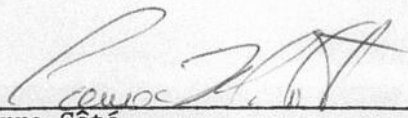
- 2° Il est entendu que madame Denise Boivin ainsi que messieurs Pierre Langlois et Claude Sabourin seront désormais assignés au "groupe-entrée des données" et porteront le titre de "Préposé(e) à l'entrée des données".

Tout nouveau groupe à être créé ou tout poste à être comblé à l'intérieur du "groupe-entrée des données" le sera conformément aux dispositions pertinentes de la convention collective.

- 3° La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective de travail.

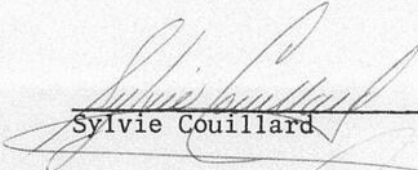
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 21 ième jour de juillet 1986.

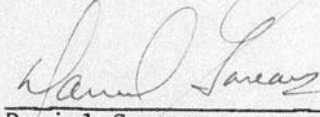
POUR VOYAGEUR INC.

  
Pierre Côté

  
Roger Rousseau

POUR LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS  
DE BUREAU DE VOYAGEUR (C.S.N.)

  
Sylvie Couillard

  
Daniel Gareau