

MONTREAL, le 22 juin 1988

P R E S I D E N T :

LE COMMISSAIRE DU TRAVAIL

Paul DUFAULT

VOYAGEUR INC.
506, rue Ste-Catherine Est
MONTREAL (Québec)
H2L 2C7

Etablissement visé:

505, boul. de Maisonneuve Est
MONTREAL (Québec)
H3C 1R7

REQUERANTE

- et -

FRATERNITE DES POLICIERS DES TERMINUS VOYAGEUR
7914, 22e Avenue
MONTREAL (Québec)
H1Z 3T1

INTIMEE

D E C I S I O N

Il s'agit d'une requête en vertu de l'article 49 du Code du travail, soumise le 31 mars 1988, par laquelle l'employeur requérant expose notamment ce qui suit:

"3. Tel qu'il appert des dossiers du Bureau du Commissaire général du travail, l'intimé est actuellement accrédité pour une unité décrite comme suit:

"Pour tous les employés exerçant la fonction de constables spéciaux y compris les sergents, mais excluant les lieutenants et le directeur à l'emploi de Voyageur Inc."

4. Le 25 janvier 1988, le Conseil canadien des relations du travail émettait, suite à une requête en accréditation déposée par l'intimé, les ordonnances d'accréditation suivantes:

'88 JUN 22 10:50

"Tous les constables spéciaux et les sergents de Voyageur Inc., Montréal (Québec), à l'exclusion du directeur des policiers et du directeur des terminus - Québec".

"All special constables and sergeants of Voyageur Inc., Montreal, Quebec, excluding the director of police officers and the director of terminals - Quebec"

copie desdites ordonnances étant déposées sous la cote R-1 pour valoir comme si au long récitées;

5. Les certificats d'accréditation émis par le Bureau du commissaire général du travail sont donc désormais sans objet, nuls et de nul effet;
6. En effet, la requérante et l'intimé sont régis en matière de relations de travail, notamment par la Partie V du Code canadien du travail;
7. En conséquence de ce qui précède, un Commissaire du travail doit maintenant révoquer toutes les accréditations rendues à l'égard du groupe maintenant accrédité au fédéral;
8. La présente requête est bien fondée en faits et en droit.

POUR CES MOTIFS ET CEUX QUE VOUDRAIT INVOQUER UN COMMISSAIRE DU TRAVAIL, LA REQUERANTE PRIE LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL DE :

- ACCUEILLIR la présente requête;
- REVOQUER toutes les accréditations détenues par l'intimé pour le groupe accrédité au fédéral dans le dossier du CCRT portant le numéro 555-2656.

LE TOUT RESPECTUEUSEMENT SOUMIS.

MONTREAL, le 31 mars 1988.

OGILVY RENAULT
(Procureurs de la requérante)".

Le 24 mai 1988, par document écrit et versé au dossier, la Fraternité intimée expose ce qui suit:

"La présente a pour but de vous informer que nous avons pris connaissance de la requête en vertu de l'article 49 du code présentée par Voyageur Inc. dans le dossier mentionné en rubrique.

Cette requête vise simplement à reconnaître que la Fraternité des Policiers de Voyageur Inc. a été dûment accréditée en vertu du Code Canadien du travail et ainsi à révoquer l'accréditation existante en vertu du code du travail du Québec.

Nous tenons donc à vous aviser que nous consentons à ladite requête et que, en vertu de ce qui précède, nous croyons qu'une audition n'est pas nécessaire dans cette affaire.

PAUL-EMILE BELANGER
PRESIDENT
LA FRATERNITE DES POLICIERS DES
TERMINUS VOYAGEUR".

En conséquence de ce qui précède,

ATTENDU l'accréditation émise le 31 mars 1981 à la Fraternité en vertu du Code du travail du Québec;

ATTENDU l'accréditation émise le 25 janvier 1988 au syndicat CSN intimé, en vertu du Code canadien du travail, et pour substantiellement le même groupe représenté jadis par la Fraternité intimée;

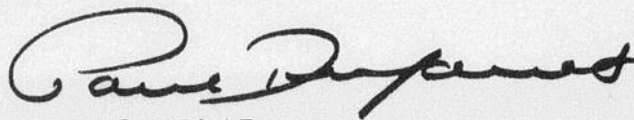
VU l'accord de la Fraternité intimée;

VU que, suite à la situation juridique nouvelle créée dans les relations de travail entre les parties par le Conseil canadien des relations du travail, l'accréditation détenue par la Fraternité intimée n'a plus d'objet;

VU les dispositions de l'article 49 du Code du travail;

POUR CES MOTIFS, le commissaire du travail:

ANNULE l'accréditation détenue par la Fraternité des policiers des terminus Voyageur (AM8712S763).



Paul DUFAULT
commissaire du travail

PD/cg

PROCUREUR DE LA REQUERANTE: Me Luc Beaulieu



DÉPÔT

Dépôt N°: **8 4 0 2 1 8 8**

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

06666-2

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-16010-07
Date	Signature 83-12-22	Reception 84-02-08	Durée	Du 84-01-01	Au 86-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 7

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant La Fraternité des Policiers de Voyageur Inc 7914, 22e Avenue Montréal, Qué H1Z 3T1	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Voyageur Inc Att.: M. R.J. Holmes Dir. Relations Industrielles 506 Ste-Catherine Est Montréal, Qué H2L 1Y4

Unité de négociation

E.V.: 505 de Maisonneuve Est, Montréal

"Pour tous les employés exerçant la fonction de constables spéciaux y compris les sergents, mais excluant les lieutenants et le Directeur à l'emploi de Voyageur Inc"

Région	06-06	Activité	5090 (7)	Affiliation	10
--------	--------------	----------	-----------------	-------------	-----------

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12
 Voir au verso pour les codes →

Remarques

Dans votre dossier au Ministère, le nom du syndicat est: La Fraternité des Policiers des Terminus Voyageur. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Odette McMullen /sg	84-02-27

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

16010-07

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE

ENTRE

VOYAGEUR INC.

ET

LA FRATERNITÉ DES POLICIERS
DE VOYAGEUR INC.

84 FEB - 8 14 30

BOULEVARD DE TRAVAIL
MONTREAL

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	BUT DE LA CONVENTION	1
2	CONDITIONS DE TRAVAIL	1
3	DROIT DE LA DIRECTION	1
4	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	1
5	RÉGIME SYNDICAL	2
6	AFFAIRES SYNDICALES	2
7	PROCÉDURE DE GRIEFS	3
8	ARBITRAGE	3
9	MESURES DISCIPLINAIRES	4
10	HYGIÈNE ET SÉCURITÉ	4
11	ANCIENNETÉ	4
12	POSTE VACANT	5
13	MISE-À-PIED ET RAPPEL	6
14	HEURES DE TRAVAIL	6
15	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	7
16	SALAIRE	8
17	VACANCES	9
18	CONGÉS STATUTAIRES	10
19	CONGÉS SOCIAUX	10
20	CONGÉ POUR AFFAIRES PUBLIQUES	11
21	ASSURANCE	11
22	ACCIDENT DE TRAVAIL	12
23	RÉGIME DE RETRAITE	12
24	UNIFORMES ET ÉQUIPEMENT	13
25	TRANSPORT GRATUIT	14
26	CONTINUITÉ DES OPÉRATIONS	14
27	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	14
ANNEXE "A"	ACCREDITATION	
ANNEXE "B"	SALAIRE	

ARTICLE 1

BUT DE LA CONVENTION

La présente convention a pour but, en général, de favoriser les intérêts réciproques de l'Employeur et de ses salariés et de pourvoir au bon fonctionnement, à l'efficacité et à la prospérité de l'entreprise de manière à assurer, dans la mesure du possible, la sécurité et le bien-être des salariés, tel que prévu aux présentes.

ARTICLE 2

CONDITIONS DE TRAVAIL

À moins qu'il n'y soit autrement prévu, la présente convention collective n'a aucunement pour effet de limiter les tâches déjà accomplies par les salariés ci-couverts.

Il est de plus de leur responsabilité d'assister et/ou de participer aux mesures qui se doivent d'être prises afin d'assurer la santé et sécurité publique.

ARTICLE 3

DROIT DE LA DIRECTION

La Fraternité reconnaît à l'Employeur le droit d'administrer ses affaires et de diriger son personnel selon ses obligations, le tout en conformité avec les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 4

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

L'Employeur reconnaît la Fraternité comme le seul agent négociateur et mandataire des policiers assujettis à l'accréditation syndicale émise le 31 mars 1981 par le Ministère du travail et de la main d'oeuvre de la province de Québec dont le texte apparaît à l'annexe "A" de la présente convention.

ARTICLE 5

RÉGIME SYNDICAL

.1 L'Employeur s'engage à effectuer le prélèvement des frais d'entrée comme membre de la Fraternité à tout salarié qui aura signé une carte d'adhésion.

Ces sommes seront prélevées sur le premier chèque de paie suivant la remise de cette carte à l'Employeur par la Fraternité dûment signée par l'employé.

.2 L'Employeur s'engage à retenir sur le salaire de tout salarié visé par l'accréditation le montant de la cotisation fixé par la Fraternité.

Ces montants seront remis mensuellement à la Fraternité.

.3 La Fraternité convient d'exonérer l'Employeur ou ses représentants et de les indemniser pour toute réclamation ou poursuite prise contre eux qui soit liée, directement ou indirectement, à l'application des clauses relatives aux contributions syndicales.

ARTICLE 6

AFFAIRES SYNDICALES

.1 La Compagnie reconnaît au président ou à son substitut, en cas d'absence, le droit de s'absenter de son travail, après entente avec son supérieur immédiat sans perte de salaire pour faire les enquêtes et les démarches nécessaires à l'application de la présente convention collective.

.2 Un (1) représentant autorisé de la Fraternité, après avoir discuté avec son supérieur immédiat dans les cinq (5) jours précédant l'absence et en avoir obtenu la permission au préalable, peut s'absenter sans solde pour participer à des congrès professionnels ou d'autres activités syndicales extérieures.

Un représentant à la fois pourra être autorisé à s'absenter et ces absences ne pourraient être plus de cinq (5) jours par année pour l'ensemble des salariés.

.3 Lors des sessions pour le renouvellement de la convention collective, convoquées par la Compagnie, les représentants autorisés de la Fraternité (maximum 2) pourront s'absenter de leur travail pour la période de temps requise. Les représentants autorisés seront rémunérés pour les heures régulières non-travaillées, afin d'assister aux séances de négociations à l'exception des séances de conciliations et de médiations.

ARTICLE 7

PROCÉDURE DE GRIEFS

.1 Un grief se définit comme étant une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

.2 Tout salarié qui croit avoir été injustement traité ou qui estime que les dispositions de la présente convention n'ont pas été respectées a le droit de soumettre un grief et, si nécessaire, il a droit à une rectification de rétribution de la part de la Compagnie.

1ère étape

Le salarié, accompagné ou non du président de la Fraternité discute d'abord du cas avec le responsable du département.

2e étape

Dans un délai n'excédant pas trente (30) jours de la date de l'événement donnant lieu au grief, si l'employé n'est pas satisfait suite à la première étape, il doit présenter son grief par écrit. Le grief pourra être présenté par le président de la Fraternité et devra être signé par l'employé concerné. Le responsable nommé par la Compagnie devra donner sa réponse, par écrit, au président de la Fraternité, dans les quinze (15) jours suivant la réception du grief.

La Fraternité ou la Compagnie pourra demander une rencontre pour discuter du grief lors de cette étape.

.3 Les délais prévus à cette procédure sont impératifs mais les parties conviennent qu'elles peuvent, d'un commun accord, y déroger.

ARTICLE 8

ARBITRAGE

.1 Si un grief n'est pas réglé à la deuxième étape de la procédure de traitement des griefs, il peut être déféré à l'arbitrage conformément aux dispositions du Code du travail, au plus tard dans les quinze (15) jours de la date de la décision rendue à cette étape de la procédure des griefs.

.2 Les parties devront s'entendre sur le choix d'un arbitre dans les dix (10) jours suivant la décision de porter le grief à l'arbitrage.

.3 À défaut de s'entendre sur le choix de l'arbitre, l'une ou l'autre des parties demandera au Ministre du travail et de la main d'oeuvre de nommer un arbitre au dossier.

ARTICLE 9

MESURES DISCIPLINAIRES

.1 La Compagnie se servira d'avis écrit pour avertir les salariés lorsqu'il y aura lieu de prendre des mesures disciplinaires concernant les infractions portées à leurs dossiers. Une copie de l'avis sera remise à la Fraternité. La seule exception à ce qui précède aura trait aux cas pour cause qui justifient que l'employé soit immédiatement relevé de ses fonctions dans lesquels cas, la Compagnie n'aura qu'à avertir la Fraternité.

.2 Sur demande du salarié, le président de la Fraternité pourra assister à titre de témoin à toute entrevue disciplinaire.

.3 Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un employé est retiré à son troisième anniversaire.

ARTICLE 10

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

.1 La Compagnie verra à prendre les mesures qui s'imposent pour la sécurité, la santé et le bien-être de ses salariés.

.2 Dans les cas où un employé ne pourrait plus être apte à accomplir ses fonctions dans son poste de travail, suite à un accident de travail ou à une maladie, la Fraternité pourra rencontrer la Compagnie pour discuter des possibilités de réaffectation dans un autre poste de travail.

ARTICLE 11

ANCIENNETÉ

.1 L'ancienneté signifie la durée de service continu, les années, les mois et les jours pendant lesquels un salarié a été au service de la Compagnie à l'intérieur de l'unité d'accréditation.

.2 Pour acquérir ses droits d'ancienneté le nouveau salarié doit avoir terminé une période de probation de six (6) mois consécutifs d'emploi. Une fois la période de probation terminée, le salarié acquiert un droit d'ancienneté et la date correspond à celle de son embauche.

.3 Les droits d'ancienneté d'un salarié sont révoqués automatiquement dans l'un ou l'autre des cas suivants:

- a) départ volontaire;
- b) congédiement pour juste cause;
- c) un salarié mis à pied qui ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours d'un avis de rappel après avoir été rappelé par télégramme;
- d) mise à pied pour cause de manque de travail de plus de douze (12) mois consécutifs;
- e) absence de son travail trois jours ou plus, sans avoir averti son supérieur de la raison valable motivant son absence.

4. L'Employeur maintiendra à jour une liste d'ancienneté dont copie sera disponible à la Fraternité. La liste sera affichée au tableau du département.

.5 Un employé pourra contester, par écrit au service du personnel, sa date d'ancienneté qui apparaît à la liste. Le fardeau de la preuve incombera au salarié.

ARTICLE 12

POSTE VACANT

.1 Dans le cas de promotion à l'intérieur de l'unité d'accréditation, à compétence et qualification égales pour satisfaire aux exigences normales de la fonction, c'est le salarié ayant le plus d'ancienneté qui a la priorité.

.2 La Compagnie annoncera tout poste de sergent vacant par un avis au tableau d'affichage du département de la police durant une période de cinq (5) jours. L'avis précisera la fonction, les exigences et la cédule de travail rattachées à ce poste.

.3 Dans les quinze (15) jours suivant la fin de l'affichage, la Compagnie annoncera sa décision par un avis au tableau d'affichage.

.4 Tout constable promu à la fonction de sergent est soumis à une période d'essai de trois (3) mois de travail.

Si au cours de cette période d'essai, le constable apparaît non qualifié pour le poste de sergent, il est retourné à son ancienne cédule et classification.

Dans le cas où le constable constate avant l'expiration de la période d'essai que le poste ne lui convient pas, il pourra retourner à son ancienne cédule et classification.

.5 L'employé promu à un poste à l'extérieur de l'unité d'accréditation maintiendra ses droits d'ancienneté pour la durée de la période de probation du poste auquel il a été promu.

.6 Lorsqu'un poste de sergent sera vacant à cause de maladie ou d'accident la Compagnie pourra choisir un constable pour combler temporairement ce poste en autant que celui-ci puisse remplir les exigences du poste.

.7 Lors de la période de vacances, un sergent sera appelé à remplacer les postes laissés vacants pour toute la période de vacances.

.8 Un employé promu à un poste hors de l'unité d'accréditation mais à l'intérieur du département de police, pourra revenir à l'unité si le poste auquel il avait été promu était aboli, avec l'ancienneté qu'il avait au moment de la confirmation de sa promotion.

ARTICLE 13

MISE À PIED ET RAPPEL

.1 Lors de réduction de main d'oeuvre, les mises à pied toucheront la classification de constables et ce par ancienneté, en premier lieu. Si des mises à pied additionnelles étaient requises, elles s'effectueront par ancienneté à l'intérieur de la classification de sergent.

.2 Lors du rappel au travail, la Compagnie procédera par ordre inverse des mises à pied.

.3 Tout employé mis à pied doit aviser par écrit le service du personnel de la Compagnie de tout changement d'adresse et de téléphone afin de recevoir tout avis de rappel donné par la Compagnie.

.4 Les rappels à l'ouvrage se font par télégramme à la dernière adresse transmise par l'employé au service du personnel. L'employé devra, dans les cinq (5) jours de l'envoi du télégramme, informer la Compagnie de son intention de revenir au travail à la date prévue dans le télégramme.

ARTICLE 14

HEURES DE TRAVAIL

.1 Le nombre moyen d'heures régulières de travail est de 42.67 heures par semaine.

.2 La période de repas est d'une durée d'une demi-heure et rémunérée au taux horaire régulier. Les salariés doivent prendre leur repas sur place et demeurent en disponibilité pour cette période.

.3 Les cédules de travail seront révisées et affichées une (1) fois l'an afin que les salariés par ancienneté à l'intérieur de leur classification puissent exercer leur choix.

.4 Dans l'éventualité où une cédule de travail comprend un nombre d'heures supérieur au nombre d'heures régulières de travail, ces heures additionnelles seront rémunérées au taux de temps supplémentaire. Ces heures additionnelles font partie intégrante de la cédule normale d'un salarié et sont obligatoires.

ARTICLE 15

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

.1 Tout travail exécuté en plus des heures normales de travail et lors des journées de congé, sera rémunéré à raison du taux régulier majoré de moitié.

.2 Un salarié rappelé au travail en dehors de sa cédule de travail sera rémunéré pour au moins trois (3) heures selon le taux applicable.

.3 Lorsque la Compagnie décide qu'il y aura du temps supplémentaire la procédure suivante s'appliquera:

1. pour tout travail en temps supplémentaire pour une durée de moins de trois (3) heures, sera offert par ancienneté aux employés en continuité de leur cédule de travail;
2. pour tout travail en temps supplémentaire pour une durée de trois (3) heures ou plus, sera offert aux salariés en journée de congé et ce par ancienneté;
3. nonobstant les dispositions du paragraphe 15.5 lorsqu'un officier n'est pas relevé à l'heure prévue, par ancienneté, l'un des employés en devoir devra au besoin, travailler en continuité de son quart pour une période maximum de trois (3) heures.

.4 Lorsqu'il n'y a pas de représentant autorisé de la Compagnie sur place, le sergent pourra autoriser du travail en temps supplémentaire et le faire approuver par la suite par son supérieur.

.5 Le temps supplémentaire est facultatif lorsqu'il est offert par ordre d'ancienneté en commençant par le salarié ayant le plus d'ancienneté. Cependant, si tous les salariés refusent, le temps supplémentaire devient obligatoire en commençant par ordre inverse d'ancienneté jusqu'à ce que les besoins de la Compagnie soient comblés.

.6 Lors de temps supplémentaire, à la troisième et dixième heure de temps supplémentaire en continuité de son programme normal de travail, à la quatrième heure et à la douzième heure en journée de congé, l'employé reçoit une allocation de repas de sept dollars (\$7.00) en plus de la rémunération attachée aux heures supplémentaires.

.7 Tout employé appelé à se présenter en Cour par l'Employeur, en dehors de sa cédule normale de travail, relativement à un dossier où il est impliqué, recevra un montant forfaitaire équivalent à quatre (4) heures en temps supplémentaire. Si cette journée survient pendant la période cédulée de vacances, l'employé recevra un montant équivalent au taux horaire régulier de l'employé multiplié par le nombre moyen d'heures régulières d'une journée de travail.

ARTICLE 16

SALAIRE

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

.2 Les salariés sont payés tous les deux (2) jeudis.

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

.4 Le talon de chèque de paie doit indiquer:

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

.5 Tout salarié dont la cédule normale de travail requiert sa présence entre 00:00 hres et 7:00 hres recevra quarante cents l'heure (.40/hre) en plus de sa rémunération régulière.

.6 Un salarié appelé à accomplir du travail au sein d'une classification supérieure à la sienne recevra en plus de sa rémunération régulière le montant de la prime prévue à l'annexe "B". Cette prime ne pourra en aucun temps être majorée au taux de temps supplémentaire.

ARTICLE 17

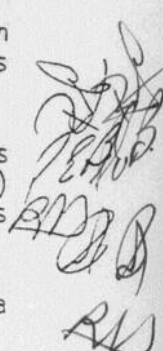
VACANCES

.1 La Compagnie convient d'accorder à ses salariés des vacances payées selon le critère suivant:

<u>POUR LE SERVICE CONTINU COMPLÉTÉ AU 30 AVRIL DE CHAQUE ANNÉE</u>	<u>DURÉE DES VACANCES</u>	<u>INDEMNITÉ POUR VACANCES</u>
Moins de douze (12) mois	Une (1) journée rémunérée à 4% total (maximum: semaines de	par mois du salaire deux (2) calendrier)
1 à 2 ans	2 semaines de calendrier	4%
3 à 8 ans	3 semaines de calendrier	6%
9 à 18 ans	4 semaines de calendrier	8%
19 à 28 ans	5 semaines de calendrier	10%
29 ans ou plus	6 semaines de calendrier	12%

De plus, si pendant la période de douze (12) mois suivant le 30 avril ci-haut mentionné l'employé atteint l'exigence de service continu lui donnant droit à une semaine additionnelle de vacances annuelles, il bénéficiera de la semaine additionnelle après ladite anniversaire de sa date d'ancienneté.

.2 L'indemnité de vacances d'un employé est calculée à raison d'un pourcentage de ses gains totaux pour la période de douze (12) mois finissant le 30 avril, le tout tel que spécifié au paragraphe 17.1.

Pour fins d'appliquer les dispositions du paragraphe 17.2, les prestations versées pour toute période d'absence excédant vingt-six (26) semaines ~~soit~~ dues à une maladie ou accident ~~et~~ sont exclues des gains totaux. 

.3 Les périodes de vacances sont successives mais aucun salarié ne pourra prendre plus de dix (10) jours ouvrables consécutifs.

.4 La programmation des vacances s'effectue en janvier et le choix des vacances est fait par ancienneté.

.5 Lorsqu'on demande à un employé de choisir ses vacances, ce choix doit être fait dans les vingt-quatre (24) heures suivantes.

.6 Un salarié à la fois pourra être en vacances.

.7 La paie de vacances est remise à l'employé avant son départ.

.8 L'employé dont la période de vacances choisie survient pendant une absence pour maladie ou d'accident de travail reportera ses vacances à une date ultérieure, après entente avec son supérieur sur sa nouvelle période de vacances.

.9 Aucune période de vacances ne sera disponible durant la période des Fêtes (Noël et Jour de l'an).

.10 Lorsqu'un salarié aura atteint vingt-cinq (25) années de service, il bénéficiera, à cette occasion, de quatre (4) semaines de calendrier supplémentaires de vacances. Ce salarié pourra prendre ses vacances lorsqu'il le désirera, après entente avec son supérieur.

ARTICLE 18

CONGÉS STATUTAIRES

.1 Les jours de fêtes suivants sont des jours de congés:

- Jour de l'an
- Lendemain du Jour de l'an
- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques
- Fête de la Reine
- St-Jean-Baptiste
- Confédération
- Fête du travail
- Action de Grâces
- Jour de Noël
- Lendemain de Noël
- Anniversaire de l'employé

.2 Le salarié, dont un congé hebdomadaire ou un congé de vacances annuelles coïncide avec l'un ou l'autre des jours de fêtes précités, reçoit pour ce jour un montant équivalent au taux horaire régulier de l'employé multiplié par le nombre moyen d'heures régulières d'une journée de travail.

.3 Tout travail exécuté lors de congés statutaires sera rémunéré à raison du taux régulier majoré de moitié en plus dudit paiement de son congé prévu au paragraphe 18.2.

ARTICLE 19

CONGÉS SOCIAUX

.1 Tout employé bénéficie d'un congé avec paie dans les cas suivants:

- à l'occasion de son mariage: 3 jours ouvrables;
- à l'occasion du mariage d'un enfant, du père, de la mère: le jour du mariage;
- à l'occasion du décès du père, de la mère, du conjoint, d'un enfant, du frère, de la soeur: trois (3) jours consécutifs, le troisième étant le jour des funérailles;

- à l'occasion du décès d'un grand-parent, du beau-père, de la belle-mère, le jour des funérailles. Cependant, trois (3) jours si les personnes demeurent sous le même toit que l'employé.
- à l'occasion de la naissance de son enfant ou à l'adoption d'un enfant un jour.

.2 Dans les cas ci-dessus, si le mariage ou les funérailles ont lieu à plus de cent soixante-cinq (165) kilomètres du lieu de son domicile, l'employé a droit à un (1) jour additionnel. Dans tous les cas, l'employé doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ.

ARTICLE 20

CONGÉ POUR AFFAIRES PUBLIQUES

.1 La Compagnie 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.

.2 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 avec l'accumulation de son ancienneté. Durant ce congé, il n'a droit à aucun bénéfices marginaux prévus à cette convention.

.3 Sur demande écrite, la Compagnie accorde un congé sans solde d'un maximum de trente (30) jours à tout employé qui brigue les suffrages à une élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire.

ARTICLE 21

ASSURANCE

.1 Les employés absents pour cause de maladie ou d'accident non occupational seront éligibles aux bénéfices suivants:

- 100% de son salaire régulier durant son absence n'excédant pas 26 semaines;
- à compter de la 27e semaine d'absence, il recevra 66 2/3% de son salaire régulier jusqu'à concurrence de \$1,600 par mois et ce salaire est soumis aux dispositions de la police d'assurance en vigueur.

.2 La Compagnie 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 le salarié peut reprendre son travail.

.3 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 médecin dont la décision est finale. La Compagnie accepte le choix unanime des deux (2) médecins. À défaut d'entente sur le choix du troisième 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 médecin sont payés à parts égales entre la Compagnie et le salarié.

.4 La Compagnie s'engage à maintenir pour toute la durée de la présente convention le même régime d'assurance actuelle en ce qui a trait à l'assurance-vie, médicament, hospitalisation.

.5 Le salarié versera quatre (\$4.00) dollars par mois pour couvrir ses dépendants.

.6 Pour toute absence du travail, la Compagnie peut exiger un certificat médical.

ARTICLE 22

ACCIDENT DE TRAVAIL

.1 Un employé incapable de travailler suite à une blessure subie ou une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail pour la Compagnie recevra son salaire régulier pendant la durée de son incapacité temporaire.

.2 Si la Commission de la santé et sécurité au travail reconnaît le bien fondé de la réclamation du salarié, toutes les compensations pour incapacité totale temporaire versées par la C.S.S.T. devront être remises à la Compagnie. À défaut par l'employé de se plier à cette procédure, la Compagnie pourra prélever à même le salaire de l'employé les sommes dues.

.3 Si la C.S.S.T. ne reconnaît pas le bien fondé de la réclamation, la Compagnie pourra prélever à même le salaire de l'employé les sommes dues, selon la formule d'autorisation signée préalablement lors de sa déclaration d'accident de travail.

ARTICLE 23

RÉGIME DE RETRAITE

.1 Les employés couverts par la présente unité contribuent au régime de rentes des employés salariés de "Les Entreprises Voyageur Ltée".

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

.3 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 24

UNIFORMES ET ÉQUIPEMENT

.1 La Compagnie fournit à l'embauche d'un salarié, et selon la nécessité saisonnière les pièces suivantes:

- 1 imperméable
- 1 coupe-vent d'été
- 1 coupe-vent à doublure amovible
- 2 pantalons quatre saisons
- 3 chemises
- 2 cravates
- 1 képi
- 1 insigne (casquette)
- 2 insignes (identification)
- 1 paire de menottes
- 1 bâton
- 1 garcette
- 1 paire de bottines ou de souliers
- 1 paire de couvre-chaussure

.2 De façon périodique la Compagnie procède au renouvellement des pièces suivantes:

Annuellement

- 2 pantalons quatre saisons
- 1 coupe-vent d'été ou un pantalon
- 8 chemises (manches courtes ou longues au choix)
- 2 cravates
- 1 képi
- 1 paire de bottines ou de souliers (à être remplacée plus tôt si justifié)

Après cinq (5) ans

- 1 imperméable
- 1 coupe-vent quatre saisons
- 1 paire de couvre-chaussure

Au besoin

- 1 couvre képi en caoutchouc

.3 La cravate et la chemise à manches longues seront portées du 1er octobre au 31 mai.

.4 Les salariés doivent garder leur uniforme et équipement propres en tout temps.

ARTICLE 25

TRANSPORT GRATUIT

.1 La Compagnie accorde à tous ses salariés un laissez-passer annuel qui sera valide sur toutes les routes qu'elle dessert.

.2 La Compagnie accorde à chacun de ses employés qui en fera la demande, un laissez-passer pour ses dépendants sur toutes les routes qu'elle dessert.

ARTICLE 26

TRAVAIL TEMPORAIRE ET A TEMPS PARTIEL

.1 Il est entendu que la compagnie a le droit d'engager des employés temporaires ou à temps partiel dans les cas suivants:

1 - pour la relève des vacances

2 - pour le service des messageries le samedi

3 - lors d'évènements spéciaux qui impliquent un volume de travail supplémentaire excessif.

.2 Les employés temporaires ou à temps partiel ne seront pas assujettis aux dispositions de cette convention collective.

.3 La date d'ancienneté de tout employé temporaire qui ultérieurement est embauché comme employé régulier, sera établie selon le paragraphe 11.2 et sera ajustée tenant compte du nombre de jours effectivement travaillées par ledit employé.

ARTICLE 27

CONTINUITÉ DES OPÉRATIONS

.1 Il est mutuellement convenu que, pendant toute la durée de la présente convention, il n'y aura pas de grève, ni lock-out, ni piquetage, ni boycottage, ni arrêt de travail, ni ralentissement de travail.

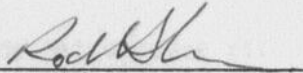
ARTICLE 28

DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

La présente convention sera en vigueur du premier janvier 1984 jusqu'au 31 décembre 1986. Les dispositions de cette convention demeureront en vigueur après son expiration jusqu'à la date que le droit de grève ou de fermeture (lock-out) est acquis.


En foi de quoi, les parties ont signé ce 22e jour du mois décembre
1983.

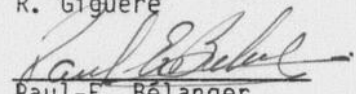
Pour Voyageur Inc.


R. J. Holmes


R. Dupuis

Pour la Fraternité


R. Giguère


Paul-E. Bélanger

ANNEXE "A"
ACCREDITATION

VOYAGEUR INC.
506, rue Ste-Catherine est
Montréal (Québec)
H2L 1Y4

Employeur

A son établissement situé à:

505 rue de Maisonneuve est
Montréal (Québec)

ET

LA FRATERNITÉ DES POLICIERS DES TERMINUS VOYAGEUR

Association requérante

VU LA REQUÊTE EN ACCRÉDITATION DÉPOSÉE PAR L'ASSOCIATION CI-DESSUS AU BUREAU DU COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL LE 23 FÉVRIER 1981 POUR REPRÉSENTER LE GROUPE DE SALARIÉS SUIVANT:

"Tous les employés exerçant la fonction de constables spéciaux y compris les sergents, mais excluant les lieutenants et le directeur à l'emploi de Voyageur Inc."

CONSIDÉRANT que l'Employeur et l'Association sont d'accord sur l'unité de négociation décrite ci-après et sur les personnes qu'elle vise;

CONSIDÉRANT que l'Association représentait plus de 50% des salariés à la date du dépôt de sa requête;

CONSIDÉRANT que toutes les autres dispositions du chapitre II ont été respectées;

POUR CES MOTIFS ET EN VERTU DES POUVOIRS QUI ME SONT CONFÉRÉS PAR LE CODE DU TRAVAIL, J'ACCRÉDITE: L'ASSOCIATION REQUÉRANTE POUR REPRÉSENTER LE GROUPE DE SALARIÉS SUIVANT:

"Pour tous les employés exerçant la fonction de constables spéciaux y compris les sergents, mais excluant les lieutenants et le directeur à l'emploi de Voyageur Inc."

Edouard Dumas
Agent d'accréditation

Fait et signé à Montréal, le 31 mars 1981

SALAIRE

Classe	Service complété dans la classe	TAUX ANNUEL		
		01/01/84	01/01/85	01/01/86
Sergent	2 ans	24,188	25,639	27,177
	1 an	23,220	24,613	26,090
	moins d'un an	22,253	23,588	25,003
Constable	2 ans	21,506	22,796	24,164
	1 an	20,646	21,884	23,197
	moins d'un an	19,786	20,972	22,231
Prime de remplacement		\$0.55 1'heure	\$0.60 1'heure	\$0.65 1'heure

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LA FRATERNITÉ DES POLICIERS DE VOYAGEUR INC. ci-après
appelée "la fraternité"

ET

VOYAGEUR INC. ci-après appelée "la compagnie"

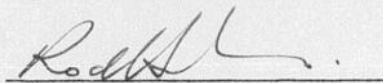
Cette lettre fait partie intégrale de la convention
collective signée par les parties aux présentes en date
du 22 décembre 1983.

Il est entendu que:

1. Le nouvel horaire de travail entrera en vigueur
le 7 janvier 1984;
2. Tout employé membre de la Fraternité et à l'emploi
comme employé régulier au 22 décembre 1983 sera
rémunéré au maximum de l'échelle salariale tel que
prévu pour le 1er janvier 1984; et
3. Les modifications apportées aux articles 14, 15,
16, 17 et 18 de la convention collective ne rentre-
ront pas en vigueur avant le 7 janvier 1984 à
l'exception de l'augmentation des salaires et de
la prime de remplacement qui s'appliquent à partir
du 1er janvier 1984.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé le 22 décembre 1983.

Pour la Compagnie



R.J. HOLMES



R. DUPUIS

Pour la Fraternité



R. GIGUÈRE



PAUL-E. BÉLANGER

MONTREAL, le 22 juin 1988

P R E S I D E N T :

LE COMMISSAIRE DU TRAVAIL

Paul DUFAULT

VOYAGEUR INC.
506, rue Ste-Catherine Est
MONTREAL (Québec)
H2L 2C7

Etablissement visé:

505, boul. de Maisonneuve Est
MONTREAL (Québec)
H3C 1R7

REQUERANTE

- et -

FRATERNITE DES POLICIERS DES TERMINUS VOYAGEUR
7914, 22e Avenue
MONTREAL (Québec)
H1Z 3T1

INTIMEE

D E C I S I O N

Il s'agit d'une requête en vertu de l'article 49 du Code du travail, soumise le 31 mars 1988, par laquelle l'employeur requérant expose notamment ce qui suit:

"3. Tel qu'il appert des dossiers du Bureau du Commissaire général du travail, l'intimé est actuellement accrédité pour une unité décrite comme suit:

"Pour tous les employés exerçant la fonction de constables spéciaux y compris les sergents, mais excluant les lieutenants et le directeur à l'emploi de Voyageur Inc.".

4. Le 25 janvier 1988, le Conseil canadien des relations du travail émettait, suite à une requête en accréditation déposée par l'intimé, les ordonnances d'accréditation suivantes:

'88 JUN 22 10:50

"Tous les constables spéciaux et les sergents de Voyageur Inc., Montréal (Québec), à l'exclusion du directeur des policiers et du directeur des terminus - Québec".

"All special constables and sergeants of Voyageur Inc., Montreal, Quebec, excluding the director of police officers and the director of terminals - Quebec"

copie desdites ordonnances étant déposées sous la cote R-1 pour valoir comme si au long récitées;

5. Les certificats d'accréditation émis par le Bureau du commissaire général du travail sont donc désormais sans objet, nuls et de nul effet;
6. En effet, la requérante et l'intimé sont régis en matière de relations de travail, notamment par la Partie V du Code canadien du travail;
7. En conséquence de ce qui précède, un Commissaire du travail doit maintenant révoquer toutes les accréditations rendues à l'égard du groupe maintenant accrédité au fédéral;
8. La présente requête est bien fondée en faits et en droit.

POUR CES MOTIFS ET CEUX QUE VOUDRAIT INVOQUER UN COMMISSAIRE DU TRAVAIL, LA REQUERANTE PRIE LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL DE :

- ACCUEILLIR la présente requête;
- REVOQUER toutes les accréditations détenues par l'intimé pour le groupe accrédité au fédéral dans le dossier du CCRT portant le numéro 555-2656.

LE TOUT RESPECTUEUSEMENT SOUMIS.

MONTREAL, le 31 mars 1988.

OGILVY RENAULT
(Procureurs de la requérante)".

Le 24 mai 1988, par document écrit et versé au dossier, la Fraternité intimée expose ce qui suit:

"La présente a pour but de vous informer que nous avons pris connaissance de la requête en vertu de l'article 49 du code présentée par Voyageur Inc. dans le dossier mentionné en rubrique.

Cette requête vise simplement à reconnaître que la Fraternité des Policiers de Voyageur Inc. a été dûment accréditée en vertu du Code Canadien du travail et ainsi à révoquer l'accréditation existante en vertu du code du travail du Québec.

Nous tenons donc à vous aviser que nous consentons à ladite requête et que, en vertu de ce qui précède, nous croyons qu'une audition n'est pas nécessaire dans cette affaire.

PAUL-EMILE BELANGER
PRESIDENT
LA FRATERNITE DES POLICIERS DES
TERMINUS VOYAGEUR".

En conséquence de ce qui précède,

ATTENDU l'accréditation émise le 31 mars 1981 à la Fraternité en vertu du Code du travail du Québec;

ATTENDU l'accréditation émise le 25 janvier 1988 au syndicat CSN intimé, en vertu du Code canadien du travail, et pour substantiellement le même groupe représenté jadis par la Fraternité intimée;

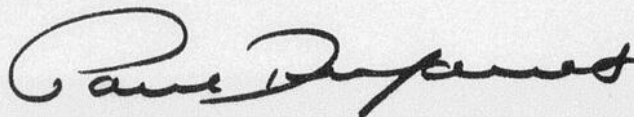
VU l'accord de la Fraternité intimée;

VU que, suite à la situation juridique nouvelle créée dans les relations de travail entre les parties par le Conseil canadien des relations du travail, l'accréditation détenue par la Fraternité intimée n'a plus d'objet;

VU les dispositions de l'article 49 du Code du travail;

POUR CES MOTIFS, le commissaire du travail:

ANNULE l'accréditation détenue par la Fraternité des policiers des terminus Voyageur (AM8712S763).



Paul DUFAULT
commissaire du travail

PD/cg

PROCUREUR DE LA REQUERANTE: Me Luc Beaulieu

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

06666-2

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-16010-07
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	83-12-22	84-02-08		84-01-01	86-12-31	7	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant La Fraternité des Policiers de Voyageur Inc 7914, 22e Avenue Montréal, Qué H1Z 3T1	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Voyageur Inc Att.: M. R.J. Holmes Dir. Relations Industrielles 506 Ste-Catherine Est Montréal, Qué H2L 1Y4

Unité de négociation

E.V.: 505 de Maisonneuve Est, Montréal

"Pour tous les employés exerçant la fonction de constables spéciaux y compris les sergents, mais excluant les lieutenants et le Directeur à l'emploi de Voyageur Inc"

Région	06-06	Activité	5090 (7)	Affiliation	10
--------	-------	----------	----------	-------------	----

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

Dans votre dossier au Ministère, le nom du syndicat est: La Fraternité des Policiers des Terminus Voyageur. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Odette McMullen /sg <i>PM</i>	84-02-27

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

16010-07

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE

ENTRE

VOYAGEUR INC.

ET

LA FRATERNITÉ DES POLICIERS
DE VOYAGEUR INC.

84 FEB - 8 14 30

BUREAU DE TRAVAIL
GÉNÉRAL DE TRAVAIL
MONTREAL

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	BUT DE LA CONVENTION	1
2	CONDITIONS DE TRAVAIL	1
3	DROIT DE LA DIRECTION	1
4	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	1
5	RÉGIME SYNDICAL	2
6	AFFAIRES SYNDICALES	2
7	PROCÉDURE DE GRIEFS	3
8	ARBITRAGE	3
9	MESURES DISCIPLINAIRES	4
10	HYGIÈNE ET SÉCURITÉ	4
11	ANCIENNETÉ	4
12	POSTE VACANT	5
13	MISE-À-PIED ET RAPPEL	6
14	HEURES DE TRAVAIL	6
15	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	7
16	SALAIRE	8
17	VACANCES	9
18	CONGÉS STATUTAIRES	10
19	CONGÉS SOCIAUX	10
20	CONGÉ POUR AFFAIRES PUBLIQUES	11
21	ASSURANCE	11
22	ACCIDENT DE TRAVAIL	12
23	RÉGIME DE RETRAITE	12
24	UNIFORMES ET ÉQUIPEMENT	13
25	TRANSPORT GRATUIT	14
26	CONTINUITÉ DES OPÉRATIONS	14
27	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	14
ANNEXE "A"	ACCREDITATION	
ANNEXE "B"	SALAIRE	

ARTICLE 1

BUT DE LA CONVENTION

La présente convention a pour but, en général, de favoriser les intérêts réciproques de l'Employeur et de ses salariés et de pourvoir au bon fonctionnement, à l'efficacité et à la prospérité de l'entreprise de manière à assurer, dans la mesure du possible, la sécurité et le bien-être des salariés, tel que prévu aux présentes.

ARTICLE 2

CONDITIONS DE TRAVAIL

À moins qu'il n'y soit autrement prévu, la présente convention collective n'a aucunement pour effet de limiter les tâches déjà accomplies par les salariés ci-couverts.

Il est de plus de leur responsabilité d'assister et/ou de participer aux mesures qui se doivent d'être prises afin d'assurer la santé et sécurité publique.

ARTICLE 3

DROIT DE LA DIRECTION

La Fraternité reconnaît à l'Employeur le droit d'administrer ses affaires et de diriger son personnel selon ses obligations, le tout en conformité avec les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 4

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

L'Employeur reconnaît la Fraternité comme le seul agent négociateur et mandataire des policiers assujettis à l'accréditation syndicale émise le 31 mars 1981 par le Ministère du travail et de la main d'oeuvre de la province de Québec dont le texte apparaît à l'annexe "A" de la présente convention.

ARTICLE 5

RÉGIME SYNDICAL

.1 L'Employeur s'engage à effectuer le prélèvement des frais d'entrée comme membre de la Fraternité à tout salarié qui aura signé une carte d'adhésion.

Ces sommes seront prélevées sur le premier chèque de paie suivant la remise de cette carte à l'Employeur par la Fraternité dûment signée par l'employé.

.2 L'Employeur s'engage à retenir sur le salaire de tout salarié visé par l'accréditation le montant de la cotisation fixé par la Fraternité.

Ces montants seront remis mensuellement à la Fraternité.

.3 La Fraternité convient d'exonérer l'Employeur ou ses représentants et de les indemniser pour toute réclamation ou poursuite prise contre eux qui soit liée, directement ou indirectement, à l'application des clauses relatives aux contributions syndicales.

ARTICLE 6

AFFAIRES SYNDICALES

.1 La Compagnie reconnaît au président ou à son substitut, en cas d'absence, le droit de s'absenter de son travail, après entente avec son supérieur immédiat sans perte de salaire pour faire les enquêtes et les démarches nécessaires à l'application de la présente convention collective.

.2 Un (1) représentant autorisé de la Fraternité, après avoir discuté avec son supérieur immédiat dans les cinq (5) jours précédant l'absence et en avoir obtenu la permission au préalable, peut s'absenter sans solde pour participer à des congrès professionnels ou d'autres activités syndicales extérieures.

Un représentant à la fois pourra être autorisé à s'absenter et ces absences ne pourraient être plus de cinq (5) jours par année pour l'ensemble des salariés.

.3 Lors des sessions pour le renouvellement de la convention collective, convoquées par la Compagnie, les représentants autorisés de la Fraternité (maximum 2) pourront s'absenter de leur travail pour la période de temps requise. Les représentants autorisés seront rémunérés pour les heures régulières non-travaillées, afin d'assister aux séances de négociations à l'exception des séances de conciliations et de médiations.

ARTICLE 7

PROCÉDURE DE GRIEFS

.1 Un grief se définit comme étant une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

.2 Tout salarié qui croit avoir été injustement traité ou qui estime que les dispositions de la présente convention n'ont pas été respectées a le droit de soumettre un grief et, si nécessaire, il a droit à une rectification de rétribution de la part de la Compagnie.

1ère étape

Le salarié, accompagné ou non du président de la Fraternité discute d'abord du cas avec le responsable du département.

2e étape

Dans un délai n'excédant pas trente (30) jours de la date de l'événement donnant lieu au grief, si l'employé n'est pas satisfait suite à la première étape, il doit présenter son grief par écrit. Le grief pourra être présenté par le président de la Fraternité et devra être signé par l'employé concerné. Le responsable nommé par la Compagnie devra donner sa réponse, par écrit, au président de la Fraternité, dans les quinze (15) jours suivant la réception du grief.

La Fraternité ou la Compagnie pourra demander une rencontre pour discuter du grief lors de cette étape.

.3 Les délais prévus à cette procédure sont impératifs mais les parties conviennent qu'elles peuvent, d'un commun accord, y déroger.

ARTICLE 8

ARBITRAGE

.1 Si un grief n'est pas réglé à la deuxième étape de la procédure de traitement des griefs, il peut être déféré à l'arbitrage conformément aux dispositions du Code du travail, au plus tard dans les quinze (15) jours de la date de la décision rendue à cette étape de la procédure des griefs.

.2 Les parties devront s'entendre sur le choix d'un arbitre dans les dix (10) jours suivant la décision de porter le grief à l'arbitrage.

.3 À défaut de s'entendre sur le choix de l'arbitre, l'une ou l'autre des parties demandera au Ministre du travail et de la main d'oeuvre de nommer un arbitre au dossier.

ARTICLE 9

MESURES DISCIPLINAIRES

.1 La Compagnie se servira d'avis écrit pour avertir les salariés lorsqu'il y aura lieu de prendre des mesures disciplinaires concernant les infractions portées à leurs dossiers. Une copie de l'avis sera remise à la Fraternité. La seule exception à ce qui précède aura trait aux cas pour cause qui justifient que l'employé soit immédiatement relevé de ses fonctions dans lesquels cas, la Compagnie n'aura qu'à avertir la Fraternité.

.2 Sur demande du salarié, le président de la Fraternité pourra assister à titre de témoin à toute entrevue disciplinaire.

.3 Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un employé est retiré à son troisième anniversaire.

ARTICLE 10

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

.1 La Compagnie verra à prendre les mesures qui s'imposent pour la sécurité, la santé et le bien-être de ses salariés.

.2 Dans les cas où un employé ne pourrait plus être apte à accomplir ses fonctions dans son poste de travail, suite à un accident de travail ou à une maladie, la Fraternité pourra rencontrer la Compagnie pour discuter des possibilités de réaffectation dans un autre poste de travail.

ARTICLE 11

ANCIENNETÉ

.1 L'ancienneté signifie la durée de service continu, les années, les mois et les jours pendant lesquels un salarié a été au service de la Compagnie à l'intérieur de l'unité d'accréditation.

.2 Pour acquérir ses droits d'ancienneté le nouveau salarié doit avoir terminé une période de probation de six (6) mois consécutifs d'emploi. Une fois la période de probation terminée, le salarié acquiert un droit d'ancienneté et la date correspond à celle de son embauche.

.3 Les droits d'ancienneté d'un salarié sont révoqués automatiquement dans l'un ou l'autre des cas suivants:

- a) départ volontaire;
- b) congédiement pour juste cause;
- c) un salarié mis à pied qui ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours d'un avis de rappel après avoir été rappelé par télégramme;
- d) mise à pied pour cause de manque de travail de plus de douze (12) mois consécutifs;
- e) absence de son travail trois jours ou plus, sans avoir averti son supérieur de la raison valable motivant son absence.

4. L'Employeur maintiendra à jour une liste d'ancienneté dont copie sera disponible à la Fraternité. La liste sera affichée au tableau du département.

.5 Un employé pourra contester, par écrit au service du personnel, sa date d'ancienneté qui apparaît à la liste. Le fardeau de la preuve incombera au salarié.

ARTICLE 12

POSTE VACANT

.1 Dans le cas de promotion à l'intérieur de l'unité d'accréditation, à compétence et qualification égales pour satisfaire aux exigences normales de la fonction, c'est le salarié ayant le plus d'ancienneté qui a la priorité.

.2 La Compagnie annoncera tout poste de sergent vacant par un avis au tableau d'affichage du département de la police durant une période de cinq (5) jours. L'avis précisera la fonction, les exigences et la cédule de travail rattachées à ce poste.

.3 Dans les quinze (15) jours suivant la fin de l'affichage, la Compagnie annoncera sa décision par un avis au tableau d'affichage.

.4 Tout constable promu à la fonction de sergent est soumis à une période d'essai de trois (3) mois de travail.

Si au cours de cette période d'essai, le constable apparaît non qualifié pour le poste de sergent, il est retourné à son ancienne cédule et classification.

Dans le cas où le constable constate avant l'expiration de la période d'essai que le poste ne lui convient pas, il pourra retourner à son ancienne cédule et classification.

.5 L'employé promu à un poste à l'extérieur de l'unité d'accréditation maintiendra ses droits d'ancienneté pour la durée de la période de probation du poste auquel il a été promu.

.6 Lorsqu'un poste de sergent sera vacant à cause de maladie ou d'accident la Compagnie pourra choisir un constable pour combler temporairement ce poste en autant que celui-ci puisse remplir les exigences du poste.

.7 Lors de la période de vacances, un sergent sera appelé à remplacer les postes laissés vacants pour toute la période de vacances.

.8 Un employé promu à un poste hors de l'unité d'accréditation mais à l'intérieur du département de police, pourra revenir à l'unité si le poste auquel il avait été promu était aboli, avec l'ancienneté qu'il avait au moment de la confirmation de sa promotion.

ARTICLE 13

MISE À PIED ET RAPPEL

.1 Lors de réduction de main d'oeuvre, les mises à pied toucheront la classification de constables et ce par ancienneté, en premier lieu. Si des mises à pied additionnelles étaient requises, elles s'effectueront par ancienneté à l'intérieur de la classification de sergent.

.2 Lors du rappel au travail, la Compagnie procédera par ordre inverse des mises à pied.

.3 Tout employé mis à pied doit aviser par écrit le service du personnel de la Compagnie de tout changement d'adresse et de téléphone afin de recevoir tout avis de rappel donné par la Compagnie.

.4 Les rappels à l'ouvrage se font par télégramme à la dernière adresse transmise par l'employé au service du personnel. L'employé devra, dans les cinq (5) jours de l'envoi du télégramme, informer la Compagnie de son intention de revenir au travail à la date prévue dans le télégramme.

ARTICLE 14

HEURES DE TRAVAIL

.1 Le nombre moyen d'heures régulières de travail est de 42.67 heures par semaine.

.2 La période de repas est d'une durée d'une demi-heure et rémunérée au taux horaire régulier. Les salariés doivent prendre leur repas sur place et demeurent en disponibilité pour cette période.

.3 Les cédules de travail seront révisées et affichées une (1) fois l'an afin que les salariés par ancienneté à l'intérieur de leur classification puissent exercer leur choix.

.4 Dans l'éventualité où une cédule de travail comprend un nombre d'heures supérieur au nombre d'heures régulières de travail, ces heures additionnelles seront rémunérées au taux de temps supplémentaire. Ces heures additionnelles font partie intégrante de la cédule normale d'un salarié et sont obligatoires.

ARTICLE 15

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

.1 Tout travail exécuté en plus des heures normales de travail et lors des journées de congé, sera rémunéré à raison du taux régulier majoré de moitié.

.2 Un salarié rappelé au travail en dehors de sa cédule de travail sera rémunéré pour au moins trois (3) heures selon le taux applicable.

.3 Lorsque la Compagnie décide qu'il y aura du temps supplémentaire la procédure suivante s'appliquera:

1. pour tout travail en temps supplémentaire pour une durée de moins de trois (3) heures, sera offert par ancienneté aux employés en continuité de leur cédule de travail;
2. pour tout travail en temps supplémentaire pour une durée de trois (3) heures ou plus, sera offert aux salariés en journée de congé et ce par ancienneté;
3. nonobstant les dispositions du paragraphe 15.5 lorsqu'un officier n'est pas relevé à l'heure prévue, par ancienneté, l'un des employés en devoir devra au besoin, travailler en continuité de son quart pour une période maximum de trois (3) heures.

.4 Lorsqu'il n'y a pas de représentant autorisé de la Compagnie sur place, le sergent pourra autoriser du travail en temps supplémentaire et le faire approuver par la suite par son supérieur.

.5 Le temps supplémentaire est facultatif lorsqu'il est offert par ordre d'ancienneté en commençant par le salarié ayant le plus d'ancienneté. Cependant, si tous les salariés refusent, le temps supplémentaire devient obligatoire en commençant par ordre inverse d'ancienneté jusqu'à ce que les besoins de la Compagnie soient comblés.

.6 Lors de temps supplémentaire, à la troisième et dixième heure de temps supplémentaire en continuité de son programme normal de travail, à la quatrième heure et à la douzième heure en journée de congé, l'employé reçoit une allocation de repas de sept dollars (\$7.00) en plus de la rémunération attachée aux heures supplémentaires.

.7 Tout employé appelé à se présenter en Cour par l'Employeur, en dehors de sa cédule normale de travail, relativement à un dossier où il est impliqué, recevra un montant forfaitaire équivalent à quatre (4) heures en temps supplémentaire. Si cette journée survient pendant la période cédulée de vacances, l'employé recevra un montant équivalent au taux horaire régulier de l'employé multiplié par le nombre moyen d'heures régulières d'une journée de travail.

ARTICLE 16

SALAIRE

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

.2 Les salariés sont payés tous les deux (2) jeudis.

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

.4 Le talon de chèque de paie doit indiquer:

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

.5 Tout salarié dont la cédule normale de travail requiert sa présence entre 00:00 hres et 7:00 hres recevra quarante cents l'heure (.40/hre) en plus de sa rémunération régulière.

.6 Un salarié appelé à accomplir du travail au sein d'une classification supérieure à la sienne recevra en plus de sa rémunération régulière le montant de la prime prévue à l'annexe "B". Cette prime ne pourra en aucun temps être majorée au taux de temps supplémentaire.

ARTICLE 17

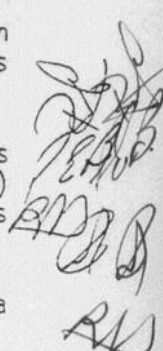
VACANCES

.1 La Compagnie convient d'accorder à ses salariés des vacances payées selon le critère suivant:

<u>POUR LE SERVICE CONTINU COMPLÉTÉ AU 30 AVRIL DE CHAQUE ANNÉE</u>	<u>DURÉE DES VACANCES</u>	<u>INDEMNITÉ POUR VACANCES</u>
Moins de douze (12) mois	Une (1) journée rémunérée à 4% total (maximum: semaines de	par mois du salaire deux (2) calendrier)
1 à 2 ans	2 semaines de calendrier	4%
3 à 8 ans	3 semaines de calendrier	6%
9 à 18 ans	4 semaines de calendrier	8%
19 à 28 ans	5 semaines de calendrier	10%
29 ans ou plus	6 semaines de calendrier	12%

De plus, si pendant la période de douze (12) mois suivant le 30 avril ci-haut mentionné l'employé atteint l'exigence de service continu lui donnant droit à une semaine additionnelle de vacances annuelles, il bénéficiera de la semaine additionnelle après ladite anniversaire de sa date d'ancienneté.

.2 L'indemnité de vacances d'un employé est calculée à raison d'un pourcentage de ses gains totaux pour la période de douze (12) mois finissant le 30 avril, le tout tel que spécifié au paragraphe 17.1.

Pour fins d'appliquer les dispositions du paragraphe 17.2, les prestations versées pour toute période d'absence excédant vingt-six (26) semaines ~~soit~~ dues à une maladie ou accident ~~et~~ sont exclues des gains totaux. 

.3 Les périodes de vacances sont successives mais aucun salarié ne pourra prendre plus de dix (10) jours ouvrables consécutifs.

.4 La programmation des vacances s'effectue en janvier et le choix des vacances est fait par ancienneté.

.5 Lorsqu'on demande à un employé de choisir ses vacances, ce choix doit être fait dans les vingt-quatre (24) heures suivantes.

.6 Un salarié à la fois pourra être en vacances.

.7 La paie de vacances est remise à l'employé avant son départ.

.8 L'employé dont la période de vacances choisie survient pendant une absence pour maladie ou d'accident de travail reportera ses vacances à une date ultérieure, après entente avec son supérieur sur sa nouvelle période de vacances.

.9 Aucune période de vacances ne sera disponible durant la période des Fêtes (Noël et Jour de l'an).

.10 Lorsqu'un salarié aura atteint vingt-cinq (25) années de service, il bénéficiera, à cette occasion, de quatre (4) semaines de calendrier supplémentaires de vacances. Ce salarié pourra prendre ses vacances lorsqu'il le désirera, après entente avec son supérieur.

ARTICLE 18

CONGÉS STATUTAIRES

.1 Les jours de fêtes suivants sont des jours de congés:

- Jour de l'an
- Lendemain du Jour de l'an
- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques
- Fête de la Reine
- St-Jean-Baptiste
- Confédération
- Fête du travail
- Action de Grâces
- Jour de Noël
- Lendemain de Noël
- Anniversaire de l'employé

.2 Le salarié, dont un congé hebdomadaire ou un congé de vacances annuelles coïncide avec l'un ou l'autre des jours de fêtes précités, reçoit pour ce jour un montant équivalent au taux horaire régulier de l'employé multiplié par le nombre moyen d'heures régulières d'une journée de travail.

.3 Tout travail exécuté lors de congés statutaires sera rémunéré à raison du taux régulier majoré de moitié en plus dudit paiement de son congé prévu au paragraphe 18.2.

ARTICLE 19

CONGÉS SOCIAUX

.1 Tout employé bénéficie d'un congé avec paie dans les cas suivants:

- à l'occasion de son mariage: 3 jours ouvrables;
- à l'occasion du mariage d'un enfant, du père, de la mère: le jour du mariage;
- à l'occasion du décès du père, de la mère, du conjoint, d'un enfant, du frère, de la soeur: trois (3) jours consécutifs, le troisième étant le jour des funérailles;

- à l'occasion du décès d'un grand-parent, du beau-père, de la belle-mère, le jour des funérailles. Cependant, trois (3) jours si les personnes demeurent sous le même toit que l'employé.
- à l'occasion de la naissance de son enfant ou à l'adoption d'un enfant un jour.

.2 Dans les cas ci-dessus, si le mariage ou les funérailles ont lieu à plus de cent soixante-cinq (165) kilomètres du lieu de son domicile, l'employé a droit à un (1) jour additionnel. Dans tous les cas, l'employé doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ.

ARTICLE 20

CONGÉ POUR AFFAIRES PUBLIQUES

.1 La Compagnie 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.

.2 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 avec l'accumulation de son ancienneté. Durant ce congé, il n'a droit à aucun bénéfices marginaux prévus à cette convention.

.3 Sur demande écrite, la Compagnie accorde un congé sans solde d'un maximum de trente (30) jours à tout employé qui brigue les suffrages à une élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire.

ARTICLE 21

ASSURANCE

.1 Les employés absents pour cause de maladie ou d'accident non occupational seront éligibles aux bénéfices suivants:

- 100% de son salaire régulier durant son absence n'excédant pas 26 semaines;
- à compter de la 27e semaine d'absence, il recevra 66 2/3% de son salaire régulier jusqu'à concurrence de \$1,600 par mois et ce salaire est soumis aux dispositions de la police d'assurance en vigueur.

.2 La Compagnie 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 le salarié peut reprendre son travail.

.3 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 médecin dont la décision est finale. La Compagnie accepte le choix unanime des deux (2) médecins. À défaut d'entente sur le choix du troisième 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 médecin sont payés à parts égales entre la Compagnie et le salarié.

.4 La Compagnie s'engage à maintenir pour toute la durée de la présente convention le même régime d'assurance actuelle en ce qui a trait à l'assurance-vie, médicament, hospitalisation.

.5 Le salarié versera quatre (\$4.00) dollars par mois pour couvrir ses dépendants.

.6 Pour toute absence du travail, la Compagnie peut exiger un certificat médical.

ARTICLE 22

ACCIDENT DE TRAVAIL

.1 Un employé incapable de travailler suite à une blessure subie ou une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail pour la Compagnie recevra son salaire régulier pendant la durée de son incapacité temporaire.

.2 Si la Commission de la santé et sécurité au travail reconnaît le bien fondé de la réclamation du salarié, toutes les compensations pour incapacité totale temporaire versées par la C.S.S.T. devront être remises à la Compagnie. À défaut par l'employé de se plier à cette procédure, la Compagnie pourra prélever à même le salaire de l'employé les sommes dues.

.3 Si la C.S.S.T. ne reconnaît pas le bien fondé de la réclamation, la Compagnie pourra prélever à même le salaire de l'employé les sommes dues, selon la formule d'autorisation signée préalablement lors de sa déclaration d'accident de travail.

ARTICLE 23

RÉGIME DE RETRAITE

.1 Les employés couverts par la présente unité contribuent au régime de rentes des employés salariés de "Les Entreprises Voyageur Ltée".

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

.3 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 24

UNIFORMES ET ÉQUIPEMENT

.1 La Compagnie fournit à l'embauche d'un salarié, et selon la nécessité saisonnière les pièces suivantes:

- 1 imperméable
- 1 coupe-vent d'été
- 1 coupe-vent à doublure amovible
- 2 pantalons quatre saisons
- 3 chemises
- 2 cravates
- 1 képi
- 1 insigne (casquette)
- 2 insignes (identification)
- 1 paire de menottes
- 1 bâton
- 1 garcette
- 1 paire de bottines ou de souliers
- 1 paire de couvre-chaussure

.2 De façon périodique la Compagnie procède au renouvellement des pièces suivantes:

Annuellement

- 2 pantalons quatre saisons
- 1 coupe-vent d'été ou un pantalon
- 8 chemises (manches courtes ou longues au choix)
- 2 cravates
- 1 képi
- 1 paire de bottines ou de souliers (à être remplacée plus tôt si justifié)

Après cinq (5) ans

- 1 imperméable
- 1 coupe-vent quatre saisons
- 1 paire de couvre-chaussure

Au besoin

- 1 couvre képi en caoutchouc

.3 La cravate et la chemise à manches longues seront portées du 1er octobre au 31 mai.

.4 Les salariés doivent garder leur uniforme et équipement propres en tout temps.

ARTICLE 25

TRANSPORT GRATUIT

.1 La Compagnie accorde à tous ses salariés un laissez-passer annuel qui sera valide sur toutes les routes qu'elle dessert.

.2 La Compagnie accorde à chacun de ses employés qui en fera la demande, un laissez-passer pour ses dépendants sur toutes les routes qu'elle dessert.

ARTICLE 26

TRAVAIL TEMPORAIRE ET A TEMPS PARTIEL

.1 Il est entendu que la compagnie a le droit d'engager des employés temporaires ou à temps partiel dans les cas suivants:

1 - pour la relève des vacances

2 - pour le service des messageries le samedi

3 - lors d'évènements spéciaux qui impliquent un volume de travail supplémentaire excessif.

.2 Les employés temporaires ou à temps partiel ne seront pas assujettis aux dispositions de cette convention collective.

.3 La date d'ancienneté de tout employé temporaire qui ultérieurement est embauché comme employé régulier, sera établie selon le paragraphe 11.2 et sera ajustée tenant compte du nombre de jours effectivement travaillées par ledit employé.

ARTICLE 27

CONTINUITÉ DES OPÉRATIONS

.1 Il est mutuellement convenu que, pendant toute la durée de la présente convention, il n'y aura pas de grève, ni lock-out, ni piquetage, ni boycottage, ni arrêt de travail, ni ralentissement de travail.

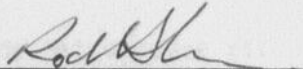
ARTICLE 28

DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

La présente convention sera en vigueur du premier janvier 1984 jusqu'au 31 décembre 1986. Les dispositions de cette convention demeureront en vigueur après son expiration jusqu'à la date que le droit de grève ou de fermeture (lock-out) est acquis.

En foi de quoi, les parties ont signé ce 22e jour du mois décembre
1983.

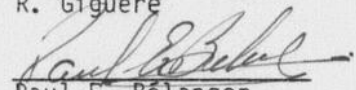
Pour Voyageur Inc.


R. J. Holmes


R. Dupuis

Pour la Fraternité


R. Giguère


Paul-E. Bélanger

ANNEXE "A"
ACCREDITATION

VOYAGEUR INC.
506, rue Ste-Catherine est
Montréal (Québec)
H2L 1Y4

Employeur

A son établissement situé à:

505 rue de Maisonneuve est
Montréal (Québec)

ET

LA FRATERNITÉ DES POLICIERS DES TERMINUS VOYAGEUR

Association requérante

VU LA REQUÊTE EN ACCRÉDITATION DÉPOSÉE PAR L'ASSOCIATION CI-DESSUS AU BUREAU DU COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL LE 23 FÉVRIER 1981 POUR REPRÉSENTER LE GROUPE DE SALARIÉS SUIVANT:

"Tous les employés exerçant la fonction de constables spéciaux y compris les sergents, mais excluant les lieutenants et le directeur à l'emploi de Voyageur Inc."

CONSIDÉRANT que l'Employeur et l'Association sont d'accord sur l'unité de négociation décrite ci-après et sur les personnes qu'elle vise;

CONSIDÉRANT que l'Association représentait plus de 50% des salariés à la date du dépôt de sa requête;

CONSIDÉRANT que toutes les autres dispositions du chapitre II ont été respectées;

POUR CES MOTIFS ET EN VERTU DES POUVOIRS QUI ME SONT CONFÉRÉS PAR LE CODE DU TRAVAIL, J'ACCREDITE: L'ASSOCIATION REQUÉRANTE POUR REPRÉSENTER LE GROUPE DE SALARIÉS SUIVANT:

"Pour tous les employés exerçant la fonction de constables spéciaux y compris les sergents, mais excluant les lieutenants et le directeur à l'emploi de Voyageur Inc."

Edouard Dumas
Agent d'accréditation

Fait et signé à Montréal, le 31 mars 1981

SALAIRE

Classe	Service complété dans la classe	TAUX ANNUEL		
		01/01/84	01/01/85	01/01/86
Sergent	2 ans	24,188	25,639	27,177
	1 an	23,220	24,613	26,090
	moins d'un an	22,253	23,588	25,003
Constable	2 ans	21,506	22,796	24,164
	1 an	20,646	21,884	23,197
	moins d'un an	19,786	20,972	22,231
Prime de remplacement		\$0.55 1'heure	\$0.60 1'heure	\$0.65 1'heure

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LA FRATERNITÉ DES POLICIERS DE VOYAGEUR INC. ci-après
appelée "la fraternité"

ET

VOYAGEUR INC. ci-après appelée "la compagnie"

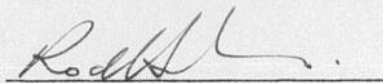
Cette lettre fait partie intégrale de la convention
collective signée par les parties aux présentes en date
du 22 décembre 1983.

Il est entendu que:

1. Le nouvel horaire de travail entrera en vigueur
le 7 janvier 1984;
2. Tout employé membre de la Fraternité et à l'emploi
comme employé régulier au 22 décembre 1983 sera
rémunéré au maximum de l'échelle salariale tel que
prévu pour le 1er janvier 1984; et
3. Les modifications apportées aux articles 14, 15,
16, 17 et 18 de la convention collective ne rentre-
ront pas en vigueur avant le 7 janvier 1984 à
l'exception de l'augmentation des salaires et de
la prime de remplacement qui s'appliquent à partir
du 1er janvier 1984.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé le 22 décembre 1983.

Pour la Compagnie



R.J. HOLMES



R. DUPUIS

Pour la Fraternité



R. GIGUÈRE



PAUL-E. BÉLANGER