

*Francine*

M-16010-11.  
(9692-02)

**Voyageur**



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
*VOYAGEUR INC M D*

~~LE~~ CENTRE D'ENTRETIEN VOYAGEUR ~~INC.~~ *4*

et 

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DU "CENTRE  
D'ENTRETIEN VOYAGEUR INC." (C.S.N.)

'83 OCT -3 -9 :22

*hik*

BCGT  
MONTREAL  
MESSENGER

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

VOYAGEUR INC *MD*

~~LE~~ CENTRE D'ENTRETIEN VOYAGEUR ~~INC.~~ *AmA*

et

*(1)*

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DU "CENTRE  
D'ENTRETIEN VOYAGEUR INC." (C.S.N.)

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE  
1983 12 07  
M.T.M.S.R.

'82 SEP 28 11 21

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLES</u>	<u>TITRES</u>	<u>PAGES</u>
1	Objet de la convention	1
2	<u>CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL</u>	2
3	Application	3
4	Droit de la direction	4
5	Définition des expressions	5
6	Régime spécial <u>ENTRE</u>	6
7	Entreprises de services et professionnelles	7
8	Entreprises de services	8
9	Vacances payées	9
10	Congés sociaux	10
11	Indemnité en cas de démission	11
12	Indemnité en cas de licenciement	12
13	Accidents de travail	13
14	Invalidité d'un employé	14
15	Antécédents <u>et</u>	15
16	Mise à pied et rappel au travail	16
17	Postes vacants	17
18	Le Centre d'entretien voyageur inc.	18
19	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	19
20	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	20
21	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	21
22	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	22
23	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	23
24	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	24
25	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	25
26	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	26
27	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	27
28	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	28
29	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	29
30	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	30
31	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	31
32	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	32
33	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	33
34	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	34
35	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	35
36	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	36
37	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	37
38	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	38
39	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	39
40	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	40
41	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	41
42	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	42
43	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	43
44	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	44
45	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	45
46	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	46
47	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	47
48	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	48
49	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	49
50	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	50
51	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	51
52	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	52
53	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	53
54	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	54
55	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	55
56	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	56
57	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	57
58	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	58
59	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	59
60	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	60
61	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	61
62	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	62
63	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	63
64	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	64
65	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	65
66	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	66
67	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	67
68	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	68
69	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	69
70	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	70
71	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	71
72	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	72
73	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	73
74	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	74
75	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	75
76	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	76
77	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	77
78	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	78
79	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	79
80	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	80
81	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	81
82	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	82
83	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	83
84	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	84
85	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	85
86	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	86
87	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	87
88	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	88
89	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	89
90	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	90
91	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	91
92	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	92
93	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	93
94	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	94
95	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	95
96	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	96
97	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	97
98	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	98
99	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	99
100	Le syndicat des employés du "Centre d'entretien voyageur inc." (CSN)	100

EN VIGUEUR LE 11 JUIN, 1982

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLES</u>	<u>NOMS</u>	<u>PAGES</u>
1	But de la convention	1
2	Reconnaissance	2
3	Juridiction	3
4	Droit de la direction	4
5	Définition des expressions	5
6	Régime syndical	6
7	Affaires syndicales et professionnelles	7
8	Congés statutaires	8
9	Vacances payées	9
10	Congés sociaux	11
11	Indemnité en cas de maladie	12
12	Accident de travail	14
13	Incapacité d'un employé	15
14	Ancienneté	16
15	Mise à pied et rappel au travail	18
16	Postes vacants	19
17	Heures de travail	21
18	Temps supplémentaire	23
19	Salaires	25
20	Versement de salaire	27
21	Mesures disciplinaires	28
22	Procédure de règlements de griefs, mécontentes et arbitrage	29
23	Arbitrage	31
24	Assurances	32
25	Libération	33
26	Changements techniques et autres	34
27	Régime supplémentaire de rentes	35
28	Hygiène et sécurité	36
29	Charges de travail	37
30	Droits acquis	38
31	Travail à forfait	39

<u>ARTICLES</u>	<u>NOMS</u>	<u>PAGES</u>
	<u>FIN DE LA CONVENTION</u>	
32	Droit de participation aux affaires publiques	40
33	Transport gratuit	41
34	Uniformes	42
35	Stationnement	43
36	Distribution du travail	44
37	Annexes	45
38	Durée de la convention	46
	Rétroactivité	47
Annexe "A"	Autorisation de retenue syndicale	48
Annexe "B"	Augmentation périodique prévue	49
Annexe "C"	Les Entreprises Bonaventure Limitée Liste officielle d'ancienneté Et ancienne banque de congés-maladies	53
Annexe "D"	Bulletin aux employés no. 46/72	59
Annexe "E"	Programme d'apprentissage & aide-progressif (improver)	60
Annexe "F"	Apprentissage	62
Annexe "G"	Contremaîtres et employés d'un grade supérieur ayant conservé leur ancienneté	63
Annexe "H"		64

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

.01 Par les présentes, la Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des employés assujettis à l'accréditation syndicale émise le 22 décembre 1964 par la Commission des Relations de Travail de la Province de Québec et amendée le 24 mars 1971 en matière de salaires, conditions de travail et autres questions connexes.

ARTICLE 3

JURIDICTION

.01 La présente convention collective de travail s'applique à tous les employés régis par l'accréditation syndicale émise le 22 décembre 1964 par la Commission des Relations de Travail de la Province de Québec et amendée le 24 mars 1971.

ARTICLE 4

DROIT DE LA DIRECTION

.01 Les mots "fonction de la direction" s'entendent des droits et des responsabilités appartenant à la Compagnie d'en diriger et gérer les opérations, y compris le travail des employés, selon les besoins et les objectifs qu'elle se fixe. Cependant, dans leur application, la Compagnie devra se conformer aux dispositions de la présente convention.

.02 Le mot "employé" s'entend de l'employé qui ne compte pas quatre-vingt (90) jours de service continu pour la Compagnie depuis la date de son dernier embauchage dans l'unité de négociation.

.03 Lorsque les employés sont "réguliers", la Compagnie convient de l'avis par écrit de son statut et de transmettre copie de cet avis au Syndicat.

.04 Le mot "le Syndicat" désigne le "Syndicat des employés du Centre d'opération voyageurs Inc."

.05 Les mots "la Compagnie" ou "l'Employeur" désignent le "Centre d'opération voyageurs Inc."

.06 À moins que le contexte ne s'y oppose le singulier désigne le pluriel et le pluriel désigne le singulier.

ARTICLE 5

DÉFINITION DES EXPRESSIONS

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

- 1) "EMPLOYÉ RÉGULIER" s'entend de l'employé qui a complété sa période d'essai au service de la Compagnie.
- 2) "EMPLOYÉ À L'ESSAI" s'entend de l'employé qui ne compte pas quatre-vingt-dix (90) jours de service continu pour la Compagnie depuis la date de son dernier embauchage dans l'unité de négociation.

.02 Lorsqu'un employé devient "régulier", la Compagnie convient de l'aviser par écrit de son statut et de transmettre copie de cet avis au Syndicat.

.03 Les mots "le Syndicat" désignent "Le Syndicat des employés du centre d'entretien Voyageur Inc."

.04 Les mots "la Compagnie" ou "l'Employeur" désignent le "Centre d'entretien Voyageur Inc."

.05 À moins que le contexte ne s'y oppose le singulier désigne le pluriel et le masculin désigne le féminin.

ARTICLE 6

RÉGIME SYNDICAL

.01 Tout employé, doit être membre du Syndicat, au moment de la signature de la présente convention et doit le demeurer pour toute la durée de ladite convention, comme condition du maintien de son emploi.

.02 Tout nouvel employé, embauché après la date de signature de la présente convention doit, comme condition d'embauchage et du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat 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 par écrit, selon la formule prévue à l'annexe "A", à la retenue par la Compagnie sur chaque traitement d'une somme équivalente aux cotisations régulières du Syndicat. La première déduction doit être effectuée sur la première paie régulière complète.

.04 Le Syndicat devra aviser par écrit la Compagnie du montant net de ses cotisations régulières.

.05 La Compagnie devra transmettre copie du consentement de l'employé au secrétariat du Syndicat. La Compagnie effectuera les déductions ainsi autorisées par écrit et en fera immédiatement remise intégrale au Syndicat.

.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.

ARTICLE 7

AFFAIRES SYNDICALES ET PROFESSIONNELLES

.01 À l'occasion de la négociation de la convention collective, de discussions relatives à des griefs ou à des mécontentes, à l'occasion d'audition de griefs ou de mécontentes par arbitre, à l'occasion de réunions des comités conjoints prévus par la présente convention ou à l'occasion d'enquêtes sur des griefs, les représentants autorisés du Syndicat dont la présence est nécessaire peuvent, après en avoir avisé leur chef immédiat, s'absenter de leur travail et ce, pour la période de temps requise, sans perte de salaire.

.02 Tout représentant autorisé du Syndicat, après avis donné à la Compagnie, normalement dans un délai de quarante-huit (48) heures, peut s'absenter pour participer à des congrès professionnels ou d'autres activités syndicales extérieures.

Cependant, les absences pour "autres activités syndicales extérieures" ci-dessus, seront toujours sans solde. Il devra y avoir entente entre le Syndicat et la Compagnie pour que plus de trois (3) employés se prévalent des dispositions du présent alinéa en même temps.

Ces absences sans solde seront payées à l'employé à son taux de salaire régulier par la Compagnie et facturées ensuite au Syndicat qui convient de rembourser ces montants à la Compagnie.

.03 Le délégué sur présentation de pièces justificatives pourra participer sans perte de salaire aux congrès de la C.S.N., congrès de la Fédération des Services Publics, congrès du Conseil central de Montréal, aux réunions du Conseil Confédéral et du Bureau Fédéral.

.04 Pour toute matière ayant trait à des mesures disciplinaires, tout membre du Syndicat doit être accompagné d'un représentant syndical du Syndicat lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'Employeur. Cependant pour toute autre matière ayant trait à la convention collective l'employé peut être accompagné d'un représentant syndical.

.05 Le Syndicat pourra afficher, au tableau fourni et désigné par la Compagnie, ses avis de convocation ou autres avis relatifs aux activités syndicales.

.06 Les représentants du Syndicat peuvent s'adjoindre des aviseurs extérieurs au Syndicat pour participer à toutes les réunions entre les représentants du Syndicat et les représentants de la Compagnie.

.07 En autant que la chose est possible, la Compagnie met à la disposition du Syndicat, dans un endroit propice, un local (genre bureau) pour ses activités.

ARTICLE 8  
CONGÉS STATUTAIRES

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

- Le premier de l'An
- Le lendemain du premier de l'An
- Le Vendredi Saint
- Le premier mai
- La fête de Dollard
- La Saint-Jean-Baptiste
- Le jour du Canada
- La fête du travail
- L'Action de Grâces
- Noël
- Le lendemain de Noël
- Le jour d'anniversaire de naissance de l'employé\*

\* Ce congé est pris à la date anniversaire de naissance de l'employé. Si celle-ci tombe un jour de repos hebdomadaire de l'employé, le congé statutaire est reporté au jour que suit immédiatement ce ou ces jours de repos hebdomadaires.

.02 Le paiement du congé payé est égal à une journée régulière de travail (c'est-à-dire, huit (8) heures) au taux horaire régulier de l'employé.

.03 Nonobstant toute disposition contraire, l'employé dont un congé hebdomadaire coïncide avec l'un ou l'autre des jours de fête précités reçoit pour ce jour, le salaire équivalent à une journée régulière de travail.

.04 L'employé qui travaille durant l'un ou l'autre des jours de fête précités est rémunéré au taux horaire régulier majoré de deux cents pour cent (200%) et ce en plus de la fête payée.

Le taux horaire régulier majoré de deux cents pour cent (200%) s'applique également pour toutes les heures effectivement travaillées en dehors des heures normales soit huit (8) heures durant un congé stipulé en (.01) qui précède.

.05 À défaut de proclamation gouvernementale ou municipale, l'observance d'un jour de fête qui arrive un samedi ou un dimanche sera reportée au premier (1er) lundi qui suit ladite fête.

ARTICLE 9  
VACANCES PAYÉES

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

1 an de service - 10 jours ouvrables (2 sem.)	4%
3 ans de service - 15 jours ouvrables (3 sem.)	6%
9 ans de service - 20 jours ouvrables (4 sem.)	8%
19 ans de service - 25 jours ouvrables (5 sem.)	10%
29 ans de service - 30 jours ouvrables (6 sem.)	12%
35 ans de service - 35 jours ouvrables (6 sem.)	14%

À compter du 1er janvier 1983, les employés auront droit à:

18 ans de service - 25 jours ouvrables (5 sem.) 10%

À compter du 1er janvier 1984, les employés auront droit à:

8 ans de service - 20 jours ouvrables (4 sem.) 8%

Un employé qui aura complété 25 ans de service aura droit à 22 jours ouvrables additionnels (1 mois) à cette occasion.

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 trente-et-un (31) décembre 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 L'employé qui quitte le service de la Compagnie a droit aux jours de vacances accumulés conformément aux dispositions des alinéas 9.01 et 9.02 inclusivement, plus les jours de vacances accumulés, selon les dispositions des paragraphes 9.01 et 9.02 inclusivement, depuis le début de l'année en cours.

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

.05 Si un jour de fête désigné à l'article 8 coïncide avec un de ces 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.

L'employé doit aviser la Compagnie, avant son départ pour vacances de l'option qu'il a choisie.

.06 La Compagnie préparera pour le premier de février de chaque année uneliste indiquant les dates disponibles pour les vacances annuelles payées.

Les employés choisissent, selon leur rang d'ancienneté, dans les 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.

.07 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.

.08 L'employé absent de son travail à cause de maladie, d'un accident ou d'une maladie de travail, en vertu des dispositions de l'article 12, 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 31 décembre.

.09 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.

Une fois que l'employé a été avisé, l'employé a droit à un (1) jour supplémentaire (le dimanche de l'anniversaire et ainsi un jour supplémentaire). Dans tous les cas, l'employé doit présenter son supérieur immédiat avant son départ.

Les dispositions prévues à l'article 12 s'appliquent également aux employés qui sont appelés pendant la durée de son absence, réduction faite de son allocation de base.

.04 Tout employé qui, durant ses heures régulières de travail, doit comparaitre en cour ou à une enquête pour une cause où la Compagnie est impliquée, est remboursé de toute perte de salaire et les dépenses occasionnées par sa comparution sont à la charge de la Compagnie. Cependant, si l'employé doit comparaitre en dehors de ses heures régulières, il est payé au taux de temps et demi (150%) de salaire habituel de base 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 huit (8) heures.

.05 Les dispositions prévues au paragraphe précédent s'appliquent également dans le cas où l'employé est appelé à comparaitre en cour comme témoin de faita pour il a été convoqué alors qu'il était dans l'exercice de ses fonctions.

ARTICLE 10  
CONGÉS SOCIAUX

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

- a) à l'occasion de son mariage - trois (3) jours ouvrables;
- b) à l'occasion du mariage d'un enfant, du père, de la mère, du beau-père ou de la belle-mère, du frère ou d'une soeur un (1) jour si le jour du mariage est un jour ouvrable;
- c) à l'occasion du décès du père, de la mère, du conjoint, d'un enfant, du frère, de la soeur, demi-frère, demi-soeur, du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère et de la belle-soeur - quatre (4) jours ouvrables (le dernier étant celui des funérailles);
- d) 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 si cette personne demeure sous le même toit que l'employé;

- e) à l'occasion d'une naissance ou adoption d'un enfant - un (1) jour (baptême, naissance ou adoption si l'événement a lieu un jour ouvrable).

.02 Dans les cas ci-dessus, si l'événement a lieu à cent (100) kilomètres du lieu de son domicile, l'employé a droit à un (1) jour additionnel (le lendemain de l'événement si c'est un jour ouvrable). Dans tous les cas, l'employé doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ.

.03 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.

.04 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 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 et demi (150%) du salaire horaire de base 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 huit (8) heures.

.05 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 11

INDEMNITÉ EN CAS DE MALADIE

.01 Les employés qui devront s'absenter de leur travail, pour cause de maladie, seront éligibles aux bénéfices suivants:

- dans le cas d'absence pour maladie à partir du quatrième jour (4e) jour ouvrable d'absence et dans le cas d'absence pour cause d'accident non occupationnel, à partir de la première (1ere) journée ouvrable d'absence, quatre-vingt pour cent (80%) du salaire hebdomadaire régulier pour une durée maximum de vingt-six (26) semaines;

- si l'absence se prolonge au-delà de ce délai, l'employé pourra bénéficier des dispositions du régime d'invalidité à long terme, qui prévoit une indemnité de soixante-six et deux-tiers pour cent (66-2/3%) du salaire qui peut aller jusqu'à l'âge de la retraite, si nécessaire en autant que les conditions posées par le régime sont respectées. Cette indemnité comprend tout autre bénéfice (gouvernemental ou autre).

.02 Les congés-maladie au crédit de l'employé, au moment de la mise en vigueur du système indiqué au paragraphe 11.01 qui précède, demeurent à son crédit et pourront être utilisés selon la disposition du paragraphe 11.03.

.03 L'employé qui a à son crédit des congés-maladie conformément aux dispositions du paragraphe précédent, pourra les utiliser dans les cas où il est absent du travail pour une période excédant les 26 semaines stipulées au paragraphe .01 du présent article.

La valeur monétaire de ces jours sera établie d'après le taux horaire en vigueur à la dernière journée de travail de l'employé. Le montant payé lors de l'utilisation de ces jours sera déduit de cette banque jusqu'à épuisement si nécessaire.

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

.05 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. La Compagnie 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 de la Province de Québec de le désigner. Les honoraires du troisième (3e) médecin sont payés à parts égales et par la Compagnie et par l'employé concerné.

.06 En dehors des examens médicaux prévus à la présente convention, si la Compagnie exige qu'un employé subisse un examen médical, les dispositions du paragraphe 11.04 s'appliquent.

.07 Au 1er décembre de chaque année contractuelle tout employé ayant complété un (1) an de service à cette date se verra créditer dix (10) jours dits congés-maladie. Ces jours pourront être utilisés par l'employé en cas d'absence pour maladies au cours de l'année qui suit.

L'employé malade pourra alors recevoir son salaire régulier pour les deuxième (2e) et troisième (3e) journées de son absence en autant qu'il s'agit de journées ouvrables. Cependant si l'employé préfère ne pas être payé pour cette ou ces journées il devra en aviser dès la deuxième (2e) journée d'absence le service du personnel.

Si au premier (1er) décembre de l'année en cours l'employé n'a pas utilisé ses dix (10) jours de congés-maladie, ceux qui lui restent lui seront payés à son taux de salaire régulier établi au 30 novembre qui précède.

ARTICLE 12

ACCIDENT DE TRAVAIL

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

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

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

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

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

.04 L'employé doit faire rapport de tout accident avec ou sans blessure, avec ou sans dommage, dans les meilleurs délais.

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

ARTICLE 13

INCAPACITÉ D'UN EMPLOYÉ

.01 La Compagnie convient de maintenir sa politique de faire tout ce qui est en son pouvoir pour replacer un employé affecté par une incapacité physique le rendant incapable de remplir les exigences normales de sa tâche, à un autre poste dont il peut remplir les exigences avec les conditions attachées à ce poste.

La Compagnie continuera également, comme par le passé, de recourir à la collaboration du Syndicat pour déterminer les inconvénients d'une telle situation.

.02. Incapacité hors de l'unité d'accréditation

Un employé qui est promu à une fonction hors de l'unité d'accréditation après le 11 juin, 1967 ne conserve son ancienneté dans l'unité que durant la période de probation de six (6) mois qui est prévue pour sa nouvelle fonction. Après quoi, il perd tous ses droits et il ne peut les récupérer.

En revanche, les employés qui occupent une fonction hors de l'unité d'accréditation conservent leur ancienneté selon les règles suivantes:

Un employé qui occupe une fonction de supervision conserve et continue d'acquiescer son ancienneté dans l'unité d'accréditation s'il a quitté:

1. l'unité d'accréditation pour occuper une fonction dans une autre unité d'accréditation;

2. l'unité d'accréditation pour occuper une fonction hors de l'unité d'accréditation et revenir à l'unité d'accréditation et acquiescer son ancienneté; 3. l'unité d'accréditation pour occuper une fonction hors de l'unité d'accréditation et revenir à l'unité d'accréditation.

Un employé qui revient à l'unité d'accréditation doit rembourser au Syndicat l'équivalent des cotisations syndicales pour le temps passé hors de l'unité d'accréditation depuis le 11 juin, 1967.

ARTICLE 14

ANCIENNETÉ

.01 Définition

Pour les fins d'application de la convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale, en années, en mois et en jours de service d'un employé pour la Compagnie depuis la date de son dernier embauchage à une fonction de l'unité de négociation.

.02 L'ancienneté s'acquiert dès qu'un employé a terminé sa période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours. Lorsque l'employé a ainsi complété sa période d'essai, sa date d'ancienneté est rétroactive au premier (1er) jours de son embauchage.

.03 Ancienneté hors de l'unité d'accréditation

Un employé qui est promu à une fonction hors de l'unité d'accréditation après le 11 juin, 1982 ne conserve son ancienneté dans l'unité que durant la période de probation de six (6) mois qui est prévue pour sa nouvelle fonction. Après quoi, il perd tous ses droits et il ne peut les invoquer.

.04 Cependant, les employés qui occupent déjà une fonction hors de l'unité d'accréditation conservent ou accumulent leur ancienneté selon les règles suivantes:

Un employé qui occupe une fonction de supervision conserve et continue d'accumuler son ancienneté dans l'unité d'accréditation qu'il a quittée.

Un employé qui occupe une fonction autre qu'une fonction de supervision conserve mais cesse d'accumuler son ancienneté dans l'unité d'accréditation au moment de sa nomination.

Si l'employé ne peut garder le poste qu'il occupait sauf dans les cas de congédiement, il revient automatiquement à l'unité d'accréditation et applique ses droits d'ancienneté. L'employé concerné qui prétend être congédié injustement ne peut réclamer que son retour à l'unité d'accréditation.

Un employé qui revient à l'unité d'accréditation doit rembourser au Syndicat l'équivalent des cotisations syndicales pour le temps passé hors de l'unité d'accréditation depuis le 11 juin, 1982.

.05 La liste des employés réguliers au moment de la signature apparaît à l'annexe "C" de la présente convention collective. Cette liste indique les crédits d'ancienneté et de bénéfices marginaux.

.06 Au cours du mois de janvier de chaque année, la Compagnie procède à l'affichage d'une liste d'ancienneté indiquant la date de chaque employé régulier et les crédits d'avantages sociaux auxquels il a droit.

.07 Durant les trente (30) jours qui suivent l'affichage, tout employé peut demander la correction de sa date et, à défaut d'entente, il peut soumettre son cas selon la procédure de griefs prévue à la présente convention. Cependant, les crédits d'ancienneté et d'avantages sociaux apparaissant sur la liste annexée (annexe "C") ne peuvent être l'objet d'aucun grief.

.08 Une fois la période d'affichage terminée, la Compagnie remet au Syndicat une copie corrigée des listes d'ancienneté. À tous les trois (3) mois par la suite, la Compagnie adresse la liste des changements au Syndicat.

.09 Les motifs suivants entraînent la perte d'ancienneté d'un employé:

a) départ volontaire, sans avoir au préalable obtenu une permission d'absence de la part de la Compagnie;

b) congédiement pour cause juste et suffisante.

.10 Maintien des droits d'ancienneté:

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

a) absence avec ou sans salaire causée par maladie ou accident;

b) autres absences ou congés avec ou sans salaire autorisés par la convention ou par la Compagnie, selon le cas;

c) absence pour activités syndicales et professionnelles.

.11 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.

ARTICLE 15

MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

.01 a) En cas de réduction de main d'oeuvre pour une période de six (6) mois ou moins, les droits d'ancienneté s'appliquent comme suit:

Tout employé qui subit la réduction a le droit de déplacer tout autre employé ayant moins d'ancienneté à moins qu'il ne puisse satisfaire les exigences normales de la tâche immédiatement.

b) En cas de réduction de main d'oeuvre pour une période de plus de six (6) mois, les droits d'ancienneté s'appliquent comme suit:

Tout employé qui subit la réduction a le droit de déplacer tout autre employé ayant moins d'ancienneté, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de la tâche. Les dispositions de l'article 16.04 s'appliquent.

.02 Le nom des employés mis à pied sont inscrits sur une liste de rappel.

.03 a) Lors d'un réembauchage pour une période de six (6) mois ou moins, l'employé sur la liste de rappel ayant le plus d'ancienneté sera rappelé au travail à moins qu'il ne puisse satisfaire les exigences normales de la tâche immédiatement.

b) Lors d'un réembauchage pour une période de plus de six (6) mois, l'employé sur la liste de rappel ayant le plus d'ancienneté sera rappelé à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de la tâche. Les dispositions de l'article 16.04 s'appliquent.

.04 Tout employé mis à pied doit aviser la Compagnie, par lettre recommandée, de tout changement d'adresse afin de recevoir tout avis de rappel donné par la Compagnie.

.05 Les rappels au travail se font par téléphone ou à défaut, par télégramme à la dernière adresse remise par l'employé à la Compagnie. L'employé doit reprendre le travail dans les dix (10) jours de calendrier de l'avis. Le Syndicat en est informé simultanément.

.06 L'employé ainsi rappelé doit indiquer la date de son retour dans les trois (3) jours suivant la réception de l'avis.

ARTICLE 16  
POSTES VACANTS

.01 Postes vacants

A) Les postes vacants pour une période de moins de six (6) mois sont remplis par les employés ayant le plus d'ancienneté à moins qu'ils ne puissent satisfaire les exigences normales de la tâche immédiatement.

i) Poste vacant d'une façon temporaire d'une durée de trente (30) jours ou moins:

Est offert sans affichage aux employés du même métier. La période peut être prolongée après entente entre les parties.

ii) Poste vacant d'une façon temporaire d'une durée de plus de trente (30) jours et de moins de six (6) mois:

Est affiché pendant trois (3) jours ouvrables sur les tableaux désignés à cette fin, au moyen d'un avis décrivant le poste, l'endroit, le taux de salaire, les heures de travail, les jours de congé, ainsi qu'une mention à l'effet que le poste est temporaire. Une copie de l'avis est transmise au Syndicat.

B) Les postes vacants pour une période de plus de six (6) mois sont remplis par les employés ayant le plus d'ancienneté à moins qu'ils ne puissent remplir les exigences normales de la tâche.

i) Poste vacant d'une façon permanente ou pour une durée de plus de six (6) mois:

Est affiché pendant trois (3) jours ouvrables sur les tableaux désignés à cette fin, au moyen d'un avis décrivant le poste, l'endroit, le taux de salaire, les heures de travail, et les jours de congé. Une copie de l'avis est transmise au Syndicat. L'article 16.04 s'applique.

.02 Le nom des employés choisis pour remplir les postes vacants sont affichés sur les tableaux désignés à cette fin durant les trois (3) jours qui suivent leur nomination.

.03 L'employé absent selon l'une ou l'autre des dispositions de cette convention peut appliquer ses droits d'ancienneté à son retour au travail même si l'affichage est terminé, sauf s'il y a entente au contraire entre les parties, soit le Syndicat et la Compagnie.

.04 À moins que l'Employeur puisse prouver, avant ou pendant la période d'entraînement, en se basant sur des faits, que l'employé ne pourra remplir les exigences normales de l'emploi même après la période d'entraînement et d'essai, le poste est attribué au candidat ayant le plus d'ancienneté, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de l'emploi après une période d'entraînement et d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours de travail. L'Employeur peut confirmer l'employé dans son poste avant l'expiration de la période d'entraînement et d'essai.

.05 L'employé choisi pour remplir un poste vacant peut, pendant la période d'entraînement décrite au paragraphe précédent, retourner à son ancienne occupation pourvu qu'il en avise la Compagnie par écrit.

.02 Les heures normales, pour le début et la fin d'une journée normale de travail et le régime hebdomadaire de travail de chaque employé, convenues entre les parties ne peuvent être modifiées que sur accord des parties. Cependant l'employé qui, à cause de l'application de ses droits d'ancienneté, change de poste, prend les heures de travail y compris les périodes de repas, les jours de travail et les jours de congé attachés à son nouveau poste. Les mêmes dispositions s'appliquent également aux nouveaux employés.

.03 Tout employé qui se rapporte au début de sa période régulière de travail doit la compléter sauf si après avis au contremaître, il la quitte en son chef pour cause. Dans ce cas, il est rémunéré pour le temps qu'il a effectivement travaillé.

.04 L'employé a droit à une période de repas de quarante (40) minutes. Cette période de repas sera prise au moment prévu dans la règle applicable.

.05 Tout employé qui est requis de travailler durant la période de repas de la Compagnie aura droit à quarante (40) minutes avant à partir de dix fois et demi (1 1/2) de son temps normal requis, et au moins à une période de trente (30) minutes payées pour prendre son repas durant les heures normales de travail.

.06 L'employé a droit à un repos de vingt-cinq (25) minutes par jour qu'il peut prendre à sa discrétion, quarante-cinq (45) minutes après le début de son travail et après l'heure de son repas, sauf dans les quarante-cinq (45) minutes qui précèdent son repas et quarante-cinq minutes avant l'heure de son départ.

Au département du service et au département des pièces, les employés pourront prendre leur période de repas à tour de rôle de façon à assurer la continuité de service après entente avec le contremaître.

ARTICLE 17

HEURES DE TRAVAIL

.01 Sauf disposition contraire après entente entre les parties, la durée de la semaine normale de travail des employés assujettis à la présente convention est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures chacun, incluant une période de repas de quarante (40) minutes. Et ce, selon les heures et les cédules de travail convenues entre les parties à la signature. Toutes nouvelles heures et cédules de travail ne peuvent être mises en application que sur accord des parties.

.02 Les heures normales, pour le début et la fin d'une journée normale de travail et la cédule hebdomadaire de travail de chaque employé, convenues entre les parties ne peuvent être modifiées que sur accord des parties. Cependant l'employé qui, à cause de l'application de ses droits d'ancienneté, change de poste, prend les heures de travail y compris les périodes de repas, les jours de travail et les jours de congé attachés à son nouveau poste. Les mêmes dispositions s'appliquent également aux nouveaux employés.

.03 Tout employé qui se rapporte au début de sa période régulière de travail doit la compléter sauf si après avis au contremaître, il la quitte de son chef pour cause. Dans ce cas, il est rémunéré pour le temps qu'il a effectivement travaillé.

.04 L'employé a droit à une période de repas de quarante (40) minutes. Cette période de repas aura lieu au moment prévu dans la cédule applicable.

.05 Tout employé qui est requis de travailler durant sa période de repas par la Compagnie, aura droit à quarante (40) minutes payées à raison de une fois et demi ( $1\frac{1}{2}$ ) de son taux horaire régulier, et en plus à une période de trente (30) minutes payées pour prendre son repas durant les heures normales de travail.

.06 L'employé a droit à un repos de vingt-cinq (25) minutes par jour qu'il peut prendre à sa discrétion, quarante-cinq (45) minutes après le début de son travail et après l'heure de son repas, sauf dans les quarante-cinq (45) minutes qui précèdent son repas et quarante-cinq minutes avant l'heure de son départ.

Au département du service et au département des pièces, les employés pourront prendre leur période de repos pour de rôle de façon à assurer la continuité du service après entente avec le contremaître.

.07 Sous réserve des dispositions de l'article 8, le travail nécessaire sera accompli le jour d'une fête payée:

1) par ceux qui sont normalement assignés à une équipe le jour de cette fête selon leur rang d'ancienneté et selon le métier et la classification requise. S'il n'y a pas un nombre suffisant d'employés qui désirent travailler, les employés ayant le moins d'ancienneté devront travailler en tenant compte du rang d'ancienneté, du métier et de la classification requise.

2) par ceux qui ne sont pas normalement assignés à une équipe ce jour de fête selon leur rang d'ancienneté et selon le métier et la classification requise. Cependant les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas le Jour de Noël et le Jour de l'An; mais alors, si aucun employé ayant la classification requise n'accepte de travailler, les dispositions de la clause 18.06 s'appliquent.

18.01 Le travail exécuté en temps supplémentaire, le dimanche et les jours de congés statutaires attribués à l'article 8.01, des précédents règlements sera rétribué aux employés à raison de 150% de leur salaire de base (100%) pour chaque heure de travail supplémentaire.

18.02 Le travail exécuté en temps supplémentaire, le dimanche et les jours de congés statutaires attribués à l'article 8.01, des précédents règlements sera rétribué aux employés à raison de 150% de leur salaire de base (100%) pour chaque heure de travail supplémentaire.

18.03 Un employé appelé au travail pendant ses vacances payées sera rétribué pour ce travail au taux régulier majoré de cent pour cent (200%). L'employé doit choisir d'autre vacances au cours de l'année.

18.04 Le travail en temps supplémentaire est facultatif mais si aucun employé ayant les qualifications requises s'inscrit de faire ce travail en temps supplémentaire, les parties, conjointement, désigneront l'employé capable de faire le travail pour l'exécuter.

18.05 Le travail en temps supplémentaire est offert par ancienneté aux employés

Advenant au (iii) refus(e), le travail est offert aux employés qualifiés des autres départements, et ce, par ancienneté.

2) Cependant, le travail supplémentaire exécuté en continuité des heures normales quotidiennes ou hebdomadaires de travail est distribué de la façon suivante:

a) L'employé qui a terminé son cycle de travail pendant ses heures normales quotidiennes ou hebdomadaires peut accéder en continuité le travail demandé si cette pièce de travail exige ou tes, à supplémentaire.

b) En cas de refus de l'employé, le temps supplémentaire est distribué conformément au paragraphe 1 qui précède.

ARTICLE 18

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

.01 Tout travail exécuté en dehors des heures normales de travail d'un employé est du travail en temps supplémentaire, rémunéré au taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%), à moins de dispositions particulières dans cette convention.

.02 Aucun travail en temps supplémentaire n'est permis, excepté dans les cas autorisés par la Compagnie ou dans les cas d'urgence et de danger lorsque l'autorisation de la Compagnie ne peut être obtenue.

.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, le dimanche et les jours de congés statutaires stipulés à l'article 8.01 des présentes est rémunéré au taux horaire régulier de l'employé majoré de cent pour cent (100%).

.05 Un employé rappelé au travail pendant ses vacances payées est rémunéré pour ce travail au taux horaire régulier majoré de cent pour cent (100%). L'employé doit choisir d'autre date de vacances au cours de l'année.

.06 Le travail en temps supplémentaire est facultatif mais si aucun employé ayant les qualifications requises n'accepte de faire un travail en temps supplémentaire, les parties, conjointement, désigneront l'employé capable de faire le travail pour l'exécuter.

.07 A) Le travail supplémentaire est offert par ancienneté aux employés qualifiés du même département.

Advenant qu'il(s) refuse(nt), le travail est offert aux employés qualifiés des autres départements, et ce, par ancienneté.

B) Cependant, le travail supplémentaire exécuté en continuité des heures normales quotidiennes ou hebdomadaires de travail est distribué de la façon suivante:

a) L'employé qui a commencé une pièce de travail pendant ses heures normales quotidiennes ou hebdomadaires peut exécuter en continuité le travail commencé si cette pièce de travail exige du temps supplémentaire.

b) En cas de refus de l'employé, le temps supplémentaire est distribué conformément au paragraphe A qui précède.

.08 Un employé qui travaille en continuité en temps supplémentaire soit après sa journée normale de travail, soit pour avoir commencé à travailler plus de six (6) heures avant l'heure du commencement de sa journée normale de travail, continue d'être rémunéré au taux du temps supplémentaire aussi longtemps qu'il continuera de travailler.

À compter du moment où l'employé a droit au temps supplémentaire rémunéré au taux horaire régulier, majoré de cent pour cent (100%), il continue de le recevoir dans le cas prévu aux présentes.

.09 Les dispositions du travail en temps supplémentaire s'appliquent au temps effectivement travaillé à l'extérieur du garage, incluant le temps de transport, en dehors de heures normales de travail de l'employé.

De plus, l'employé a droit au remboursement des dépenses autorisées qui ont été encourues sur présentation de pièces justificatives.

.10 Après chaque période de deux (2) heures de travail en temps supplémentaire, l'employé a droit à une période de repos de dix (10) minutes. Toutefois, la période de repos qui coïncide avec une période de repas est comprise dans la période de repas.

.11 L'employé qui est appelé à travailler avant ou après ses heures normales de travail a droit, à compter de la date de la signature de cette convention, à un repas payé au montant de six dollars cinquante (6.50\$) après la première heure travaillée en temps supplémentaire. Une période de trente (30) minutes rémunérée au taux du temps supplémentaire lui est allouée pour prendre son repas. Cette période doit être déterminée par l'employé et son contremaître.

À compter du 1er janvier 1983, le montant du repas sera de sept dollars (7.00\$) et à compter du 1er janvier 1984, le montant du repas sera de sept dollars cinquante (7.50\$).

ARTICLE 19

SALAIRES

.01 Tout employé reçoit pour sa fonction le taux de salaire prévu à l'annexe "B" de la présente convention à compter du 1er janvier 1982.

.02 Dans l'éventualité où le taux d'inflation basé sur l'indice de Montréal (1971=100) publié par Statistique Canada dépasserait 9% par année de convention, une prime compensatoire sera calculée et versée selon la formule suivante.

.03 Au moment où l'indice de Montréal (1971=100) excédera 9% de l'indice de décembre publié en janvier de l'année précédente l'excédent en pourcentage sera utilisé pour déterminer la prime et ce en fonction du taux horaire régulier moyen du mois où l'excédent survient.

.04 Cette prime sera ensuite intégrée au taux horaire régulier de chacune des classifications et ce de façon rétroactive au premier jour ouvrable du mois où l'indice excédentaire est publié.

.05 Pour chacun des mois additionnels où l'indice dépasserait 9% le taux horaire décrit en 19.03 sera utilisé.

.06 Pour chacun des mois qui suivent et ce jusqu'à la fin de l'année contractuelle  
1ere année: 01-01-82 au 31-12-82  
2e année: 01-01-83 au 31-12-83  
3e année: 01-01-84 au 31-12-84

la prime compensatoire sera révisée lors de la publication de l'indice et réajustée en fonction de l'excédent de 9%.

.07 Sauf dispositions contraires, tout employé reçoit en plus de son salaire régulier, une prime horaire répartie comme suit:

- pour tout travail exécuté entre 15 h 30 et 23 h 30  
quarante-cinq cents (.45)
- pour tout travail exécuté entre 23 h 30 et 07 h 30  
cinquante cents (.50)

Il est entendu que l'employé de l'équipe de nuit qui est appelé à travailler en temps supplémentaire après 07 h 30 continuera de recevoir cette prime pour toutes les heures ainsi travaillées.

.08 Le travail exécuté le dimanche durant les heures normales de travail d'un employé est rémunéré au taux horaire régulier de l'employé, majoré de cinquante pour cent (50%).

.09 Sous réserve des dispositions de l'article 16, tout employé assigné pendant plus d'une (1) heure à un travail qui comporte un taux de salaire plus élevé que celui de sa classification régulière recevra le taux de salaire de la classification la plus rémunératrice pour quatre (4) heures minimum de travail. Si toutefois un employé est assigné à une classification qui comporte un taux de salaire inférieur au taux de sa classification régulière, il recevra le taux de salaire de sa classification régulière.

.10 Si la Compagnie décide de créer une nouvelle classification ou une nouvelle classe ou si elle modifie le contenu d'une fonction, elle doit soumettre ses intentions au Syndicat pour fins d'entente au sujet du salaire attaché à la fonction. S'il y a désaccord, le Syndicat pourra soumettre la question à la procédure régulière des griefs et à l'arbitrage, sans préjudice au droit de la Compagnie de mettre la nouvelle fonction ou classe ou la fonction modifiée et le taux de salaire en vigueur immédiatement.

ARTICLE 20

VERSEMENT DU SALAIRE

- .01 Les employés sont payés tous les deux jeudis, par chèque.
- .02 Si un jeudi de paie coïncide avec un jour de fête ou un jour de congé régulier de l'employé, le salaire est versé le jour ouvrable précédent.
- .03 Le talon du chèque de paie doit indiquer:
  - le salaire brut,
  - les déductions syndicales et autres,
  - le salaire net,
  - les heures régulières et les heures en temps supplémentaire,
  - la déduction des fonds de pension.

ARTICLE 21

MESURES DISCIPLINAIRES

.01 En imposant une mesure disciplinaire, la Compagnie communique les motifs de sa décision, par écrit, à l'employé et à son représentant syndical.

.02 Tout employé au service de la Compagnie a le droit, en tout temps, durant les heures régulières de bureau de consulter son dossier officiel en matière de discipline.

.03 Tout employé qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière des griefs.

.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 La façon dont la discipline a été appliquée avant la date de la signature de la présente convention ne constitue pas une admission de droit ou de fait de la part du Syndicat ou de l'employé.

.07 Aucun préjudice ne sera imposé à un employé en raison d'un accident survenu alors qu'il avait le contrôle d'un véhicule de la Compagnie à moins qu'il ne soit établi que l'employé est responsable.

.08 Tout employé qui est l'objet d'une pénalité à la suite d'une infraction au Code de la Route, dans l'exercice de ses fonctions, peut soumettre son cas à un comité conjoint composé de deux (2) membres de chaque partie qui déterminera le degré de responsabilité de l'employé et les obligations de l'employé et la Compagnie. À défaut d'entente, le Syndicat peut soumettre le cas à la procédure des griefs, selon les dispositions de l'article 22.05 des présentes.

.09 Un employé dont la fonction requiert un permis de conduire et dont le permis de conduire est suspendu pourra pendant la suspension occuper une fonction autre que ses fonctions régulières, sur accord des parties. À défaut d'entente, le Syndicat pourra soumettre la cas à l'arbitrage.

ARTICLE 22

PROCÉDURE DE RÈGLEMENTS DE GRIEFS, MÉSENTENTES ET ARBITRAGE

.01 C'est le ferme désir des parties 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 d'un représentant syndical, soumettre son cas à son supérieur immédiat. Ce dernier doit rendre sa décision dans les trois (3) jours suivants.

.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 pour soumettre par écrit, selon une formule préparée à l'avance, son cas au Syndicat, lequel l'étudie, fait l'enquête requise durant les heures 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 par écrit dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent la réception par le Syndicat au contremaître général du garage ou son représentant. Ce dernier doit rencontrer les représentants du Syndicat dans les cinq (5) jours qui suivent la réception par lui du cas écrit. À défaut d'une décision immédiate, il doit rendre par écrit la décision au Syndicat dans les cinq (5) jours qui suivent la rencontre.

.05 Dans les cas où la procédure des étapes précédentes ne donne pas satisfaction, soit que les représentants syndicaux estiment que les démarches sont infructueuses, soit qu'aucune décision n'ait été rendue dans les délais prévus, un officier du Syndicat accompagné d'un aviseur extérieur, peut soumettre par écrit le cas au directeur ou son représentant. Ce dernier doit rencontrer lesdits représentants du Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent immédiatement la réception par lui de la demande syndicale requérant une entrevue.

Le directeur ou son représentant doit rendre par écrit la décision au Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent immédiatement le jour de la susdite entrevue.

Sur accord des parties, l'employé assiste aux rencontres ci-haut mentionnées.

.06 Si les officiers syndicaux contestent la décision de la Compagnie ou si aucune décision n'est communiquée dans le délai fixé, le Syndicat peut alors soumettre le cas pour étude et décision à l'arbitrage selon les dispositions de l'article 23.

.07 Nonobstant toutes dispositions au contraire, le Syndicat a le loisir de soumettre directement à la Compagnie, tout grief, litige, désaccord ou mécontentement relatifs aux salaires et conditions de travail. Dans ce cas,

les dispositions des paragraphes .04, .05 et .06 du présent article s'appliquent.

.08 Un employé qui présente son cas ne doit en aucune façon être pénalisé, importuné ou inquiété à ce sujet par un supérieur.

.09 La Compagnie et le Syndicat peuvent, d'un commun accord, déroger à la présente procédure.

.10 Les jours ouvrables s'entendent des jours de travail régulier, du lundi au vendredi inclusivement, exclusion faite des congés statutaires.

.11 Il est convenu qu'à la demande d'une des parties, un cas qui n'est pas réglé lors des étapes prévues par la procédure des griefs et qui est soumis à un comité d'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 un comité d'arbitrage et, par le fait même, encourager le règlement des problèmes entre les parties. Par ailleurs, il n'affecte en rien les délais prévus par la procédure normale de grief et d'arbitrage.

02. Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la notification d'un grief, le Syndicat transmet à ce dernier la documentation écrite et le grief dont copie est envoyée à la Compagnie.

03. 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.

04. L'arbitre a juridiction pour maintenir ou rétablir le statut effectif, punitif ou ordonner la réinstallation de l'employé dans tous ses droits et son emploi à la fonction qu'il occupait ainsi que de décider de toute indemnité. L'arbitre ne doit jamais dépasser le taux du salaire perdu. Les indemnités sont déterminées en tenant compte de tout salaire et profit éventuel reçus par l'employé pendant la période.

05. L'arbitre a aussi juridiction pour rendre toute autre décision qui paraît la plus juste dans les circonstances, sans pouvoir annuler ou modifier la présente convention collective.

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

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

ARTICLE 23

ARBITRAGE

.01 Lorsqu'un grief ou une mécontente 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 avec la nomination d'un arbitre unique. À défaut d'entente, les dispositions de l'article 88 du Code du Travail de la Province de Québec s'appliquent.

.02 Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la nomination d'un arbitre, le Syndicat transmet à ce dernier la soumission écrite du grief dont copie est envoyée à la Compagnie.

.03 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.

.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 mise 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 la Compagnie et le Syndicat. Les autres frais sont à la charge respective des parties.

ARTICLE 24

ASSURANCES

.01 Les employés régis par la présente convention collective bénéficient, à compter du 1er janvier 1982, d'un plan d'assurance-vie au montant de \$30,000. dont le coût total est supporté entièrement par l'employeur. Le montant d'assurance-vie est double indemnitée en cas de mort accidentelle.

Au moment de la retraite le capital nominal assuré est réduit de 50% et, par la suite, décroît de 10% jusqu'à un minimum de \$2,000.

.02 Assurance maladie

a) Nonobstant les bénéfices prévus par le Régime d'assurance maladie du Québec, un plan d'assurance couvre les employés réguliers et leurs dépendants.

b) Le Syndicat est détenteur de la police d'assurance et la contribution de l'employeur est, à compter du 1er août 1980, de deux dollars cinquante (\$2.50) par mois pour chaque employé célibataire et cinq dollars (\$5.00) par mois pour chaque employé marié.

ARTICLE 25

LIBÉRATION

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

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

ARTICLE 26

CHANGEMENTS TECHNIQUES ET AUTRES

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

.02 Par conséquent, aucun employé à l'emploi de la Compagnie avant le 1er janvier 1979 n'est congédié ou mis à pied, ni ne subit de baisse de traitement par suite ou à l'occasion d'amélioration technique ou technologique ou de transformation ou de modification quelconque dans l'organisation interne des opérations de la Compagnie en relation directe avec l'unité de négociation ainsi que dans les procédés de travail. Les parties tenteront conjointement de trouver un nouvel emploi en dehors de l'unité de négociation pour l'employé sur la liste de rappel. L'employé n'est pas tenu de remplir l'emploi que les parties auraient à lui offrir en dehors de l'unité de négociation et son nom demeure sur la liste de rappel.

Cependant, l'employé dont le nom est sur la liste de rappel peut choisir de quitter la Compagnie et il reçoit alors une allocation de séparation égale à une fois et demi (1-½) son salaire hebdomadaire pour chaque année de service.

ARTICLE 27

RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RENTES

.01 Depuis le 1er janvier 1979, l'employeur et l'employé versent respectivement un montant à cinq (5%) pour cent du salaire de l'employé à un plan de pension d'acquisition pécuniaire (money-purchase pension plan).

.02 Le comité paritaire, composé de trois (3) représentants de chacune des parties, s'entend sur le choix du président en provenance de l'extérieur. En cas de désaccord, celui-ci est nommé par le président de la Régie des Rentes au Québec. Le président de la Régie des Rentes doit nommer un actuaire.

.03 Le comité paritaire doit voir à:

- 1) établir les règles de fonctionnement de l'administration du plan et de la gestion du fonds;
- 2) choisir le gestionnaire et l'administrateur de la caisse;
- 3) voir à transférer les actifs et passifs de l'ancien régime suivant leurs valeurs au 31 décembre 1978 selon le crédit de chacun des employés compte tenu de leurs services passés et des contributions de chacun.

.04 Les frais de perception de contribution au nouveau plan sont à la charge de la Compagnie.

.05 a) Il est convenu d'émettre des certificats de rentes libérées (complètement garantis par une compagnie d'assurances) pour couvrir les crédits de rentes accumulés en date du 31 décembre 1978.

b) Les surplus dégagés par l'achat des rentes auprès d'une compagnie d'assurances seront utilisés pour combler la différence entre les crédits de rentes qui auraient été octroyés après le 31 décembre 1978 suivant l'ancien régime et ceux octroyés par le nouveau régime à prestations indéterminées pour les participants à l'ancien régime dont la date de retraite obligatoire survient après le 1er janvier 1979 mais avant le 1er janvier 1995.

c) Il est convenu que si les surplus dégagés pour l'achat de rentes libérées sont insuffisants pour combler la garantie prévue à l'annexe de la présente convention collective, la compagnie fournira les sommes nécessaires pour que telle garantie soit respectée.

d) Les surplus au 1er janvier 1995, après paiement de la garantie, ne devront servir qu'aux employés présents au 1er janvier 1979. Cependant, ces dispositions ne s'appliquent qu'aux employés encore à l'emploi de la Compagnie ou qui retirent encore une rente au 1er janvier 1995.

ARTICLE 28

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

.01 La Compagnie prendra les mesures qui s'imposent pour la sécurité, la santé et le bien-être des employés. En cas de mésentente entre les parties, le cas peut être soumis à l'arbitrage.

.02 Le service à l'extérieur du garage sera exécuté chaque fois qu'il y a appel par un ou deux employés du garage après entente entre le contre-maître et le représentant du Syndicat.

.03 L'employé n'est jamais tenu de s'exposer à des risques graves dans l'accomplissement de ses fonctions.

ARTICLE 29

CHARGES DE TRAVAIL

.01 Les deux (2) parties reconnaissent qu'en aucun temps il n'est exigé d'un employé plus d'une journée normale de travail, tel que défini par les normes reconnues du génie industriel. En cas de conflit, la Compagnie doit, au préalable, préciser et justifier selon les normes précitées le contenu de cette journée normale et communiquer le détail de ce contenu au Syndicat.

.02 Le Syndicat a accès aux études et aux calculs de la Compagnie justifiant le contenu de cette journée normale et peut déléguer un de ses représentants pour évaluer ses études et calculs et/ou effectuer sur les lieux du travail, toutes observations qu'il juge appropriées.

.03 Si le différend persiste, il est soumis à un arbitre pour décision finale. Cet arbitre doit être un ingénieur industriel choisi par les parties et à défaut d'entente, cet arbitre sera nommé par le Ministre du travail.

ARTICLE 30

DROITS ACQUIS

.01 En l'absence d'une stipulation sur le sujet dans la présente convention, les employés conservent tous les privilèges, avantages et droits acquis dont ils jouissent actuellement. Cependant, la présente convention prime pour fins d'interprétation.

.02 Toute coutume ayant trait aux conditions de travail non prévue dans la présente convention et qui n'est pas modifiée par ce contrat doit continuer sans changement sauf entente contraire entre les parties.

Cette disposition a été ajoutée aux parties, il est convenu que les employés embauchés avant le 7 juin 1982 ne pourront être mis à pied en raison de l'absence futur (après le 7 juin 1982) de nouveaux travaux à forfait ou à sous-contrat.

Il est enfin convenu qu'aucune contrainte n'est imposée relativement aux travaux à forfait ou à sous-contrat accordés avant le 7 juin 1982, et qu'à ce titre, la Compagnie y jouit de toute flexibilité. Ces dispositions sont valables pour les années 1982, 1983 et 1984 et, le cas échéant, jusqu'à l'expiration de la présente convention collective.

.03 Sauf pour fins d'entraînement des nouveaux employés, un employé de la Compagnie non régi par la présente convention collective, ne doit pas exécuter de travail normalement fait par les employés régis par la présente convention.

ARTICLE 31

TRAVAIL À FORFAIT

.01 Tout travail ou service exécuté à forfait ou à être exécuté à forfait par la compagnie étant sous la juridiction des fonctions assujetties à l'accréditation syndicale ne doit, en aucun cas, être donné à contrat ou sous-contrat, en partie ou en entier, à une compagnie ou à un contracteur individuel, en autant que la Compagnie possède l'équipement et la main-d'oeuvre nécessaires et que le travail est exécuté dans des conditions économiques satisfaisantes.

.02 À moins d'entente entre les parties, il est convenu que les employés embauchés avant le 7 juin 1982 ne pourront être mis à pied en raison de l'octroi futur (après le 7 juin 1982) de nouveaux travaux à forfait ou à sous-contrat.

Il est enfin convenu qu'aucune contrainte n'est imposée relativement aux travaux à forfait ou à sous-contrat accordés avant le 7 juin 1982, et qu'à ce titre, la Compagnie y jouit de toute flexibilité. Ces dispositions sont valables pour les années 1982, 1983 et 1984 et, le cas échéant, jusqu'à l'expiration de la présente convention collective.

.03 Sauf pour fins d'entraînement des nouveaux employés, un employé de la Compagnie non régi par la présente convention collective, ne doit pas exécuter du travail normalement fait par les employés régis par la présente convention.

ARTICLE 32

DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

.01 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.

.02 Sur demande écrite, l'employé obtient de la Compagnie 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 assignation est protégée pour six (6) semaines.

.03 L'employé élu, à l'expiration de son mandat, peut, s'il le désire, reprendre à la Compagnie, la fonction qu'il occupait lors de son départ ou une fonction équivalente avec tous les droits et privilèges qu'il avait alors acquis.

ARTICLE 33

TRANSPORT GRATUIT

.01 La Compagnie fournit gratuitement le transport aux employés entre les heures de 02 h 00 et 05 h 00 sur une distance de dix (10) milles.

.02 La Compagnie agira comme intermédiaire auprès des autres compagnies pour obtenir des privilèges de passage gratuit ou à prix réduit, après demande de l'employé dans un délai raisonnable.

Cependant, les employés bénéficieront des mêmes avantages que les employés de Voyageur quant au laissez-passer annuel.

.03 La Compagnie fournit chapeaux et lunettes de sécurité à ses employés. De plus la Compagnie verse, en 1962, un montant annuel de \$10, en 1963, un montant annuel de \$10 et en 1964 un montant de \$10 pour l'achat de lunettes de sécurité. La Compagnie convient de servir d'intermédiaire pour l'achat de ces lunettes de sécurité.

.04 Tout employé soit se procurer, à ses frais, et doit avoir en sa possession à son adresse de travail, les outils et l'équipement appropriés pour effectuer son travail.

.05 La Compagnie fournira des vêtements protecteurs adéquats aux membres des équipes de services qui doivent travailler à l'extérieur.

.06 La Compagnie verse, en 1962 un montant annuel global de cent quatre-vingt dollars (\$180), en 1963, un montant annuel global de cent quatre-vingt-dix dollars (\$190) et en 1964 un montant annuel global de deux cents dollars (\$200) à tout employé qualifié pour les outils appropriés pour l'exécution de son travail.

Cependant, l'employé devra fournir le matériel qu'il possède et qui est approprié pour son poste de travail. Le montant de la somme versée par la Compagnie sera en tout cas au moins égal à la somme versée par le Syndicat avant que la somme précitée ne lui soit versée.

.07 Tout employé embauché avant le premier (1er) juillet d'une année sera payé pour l'année en cours au moins pour son poste (\$125) de la même façon que par le paragraphe précédent.

.08 Tout outil personnel utilisé et détruit par l'impact normal sera changé aux frais de la Compagnie.

.09 Auvent le cas où le système métrique deviendrait en vigueur et que ce fait oblige les employés à des dépenses supplémentaires pour se procurer les outils nécessaires, les parties concernées de se rencontrer et de discuter à ce moment-là, la répartition qui doit être faite des frais supplémentaires.

ARTICLE 34

UNIFORMES

.01 Au besoin, la Compagnie fournit des salopettes à ses employés, à ses frais, et en paie les frais de nettoyage.

.02 a) La Compagnie fournit, à ses frais, des manteaux, chapeaux de pluie et des bottes de caoutchouc aux employés qui doivent travailler à l'extérieur les jours pluvieux et elle fournit aussi des tabliers et bottes de caoutchouc anti-dérapantes aux laveurs et des gants aux préposés au service.

b) La Compagnie fournit chapeaux et lunettes de sécurité à ses employés. De plus la Compagnie verse, en 1982, un montant annuel de \$60, en 1983, un montant annuel de \$70 et en 1984 un montant de \$75 pour l'achat de bottines de sécurité. La Compagnie convient de servir d'intermédiaire pour l'achat de ces bottines de sécurité.

.03 Tout employé doit se procurer, à ses frais, et doit avoir en sa possession à son endroit de travail, les outils et l'équipement ordinairement utilisés dans l'exercice de son métier.

.04 La Compagnie fournit des vêtements protecteurs adéquats aux membres des équipes de services qui doivent travailler à l'extérieur.

.05 La Compagnie verse, en 1982 un montant annuel global de cent quatre vingts dollars (\$180), en 1983, un montant annuel global de cent quatre-vingt-dix dollars (\$190) et en 1984, un montant annuel global de deux cents dollars (\$200) à tout employé qui doit fournir des outils personnels pour l'exécution de son travail.

Cependant, l'employé devra fournir la preuve qu'il possède les outils spécifiés sur une liste préparée par la Compagnie et approuvée par le Syndicat avant que la somme précitée ne lui soit versée.

.06 Tout employé embauché avant le premier (1er) juillet d'une année recevra pour l'année en cours cinquante pour cent (50%) de la prime prévue au paragraphe précédent.

.07 Tout outil personnel utilisé et détérioré sur "impact wrench" sera changé aux frais de la Compagnie.

.08 Advenant le cas où le système métrique deviendrait en vigueur et par ce fait oblige les employés à des dépenses supplémentaires pour se procurer les outils nécessaires, les parties conviennent de se rencontrer et de discuter à ce moment-là, la répartition qui doit être faite des frais encourus.

ARTICLE 35

STATIONNEMENT

.01 La Compagnie fournit aux employés un endroit de stationnement près de leur lieu de travail en autant que faire se peut.

.02 Le travail est distribué de façon à ce que chaque employé acquiert une compétence générale dans son métier en commençant par les employés ayant le plus d'ancienneté.

ARTICLE 36

DISTRIBUTION DU TRAVAIL

.01 Dans l'assignation des tâches et la distribution du travail, la Compagnie s'engage à procéder de façon juste et équitable envers tous et chacun des employés.

.02 Le travail est distribué de façon à ce que chaque employé acquiert une compétence générale dans son métier en commençant par les employés ayant le plus d'ancienneté.

ARTICLE 37

ANNEXES

.01 Les annexes initialées, attachées à la présente convention en font partie intégrante.

Les dispositions prévues à la présente convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'une prochaine convention.

ARTICLE 38

DURÉE DE LA CONVENTION

.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et se termine le 31 décembre 1984.

Les dispositions prévues à la présente convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'une prochaine convention.

EN FOI DE QUOI, les représentants légaux des parties ont signé à Montréal, ce même jour de juin 1982.

LE CENTRE D'ENTRETIEN VOYAGEUR INC.

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DU  
CENTRE D'ENTRETIEN VOYAGEUR  
INC. (CSN)

<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>

RÉTROACTIVITÉ

L'augmentation accordée au 1er janvier 1982, a un effet rétroactif au 1er janvier 1982 et est applicable à toutes les heures payées.

Le paiement de la rétroactivité sera effectué sur un chèque séparé en date du 8 juillet 1982.

EN FOI DE QUOI, les représentants dûment mandatés des parties ont signé à Montréal, ce onzième jour de juin 1982.

LE CENTRE D'ENTRETIEN VOYAGEUR INC.

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DU  
CENTRE D'ENTRETIEN VOYAGEUR  
INC. (CSN)

Henri S. Chardola.  
Manigault  
Joseph  
Ed. B.  
Michel Savard  
M. L.

Plimert Desroches.  
Jean Van D.  
Denis  
Mauro  
M.

daté le \_\_\_\_\_ au \_\_\_\_\_ jour de \_\_\_\_\_ 1982

A N N E X E "A"

AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE

Je, soussigné(e) \_\_\_\_\_  
(nom) (prénom)

\_\_\_\_\_  
(no. matricule) (adresse domiciliaire) (no. de téléphone)

\_\_\_\_\_  
(fonction) (service)

par les présentes, autorise l'Employeur à déduire de chaque versement de mon traitement, ma contribution syndicale dont le montant est ou sera fixé par l'assemblée générale du Syndicat, et à remettre intégralement ce montant au Syndicat; cette retenue commence avec la paie finissant le \_\_\_\_\_ 198\_ et sera prélevée de chaque versement de mon traitement qui suivra tant que cette autorisation n'aura pas été révoquée par moi, le tout en conformité des dispositions de la convention collective de travail intervenue entre l'Employeur et le Syndicat, signée le \_\_\_\_\_ 198\_ et de toute convention ultérieure.

ET J'AI SIGNÉ cette demande et autorisation avec entente que j'ai le droit de révoquer cette autorisation entre le quatre-vingt-dixième (90e) et le soixantième (60e) jour précédant la date d'expiration de toute convention collective de travail entre l'Employeur et le Syndicat mais non en dehors de cette période.

\_\_\_\_\_  
(témoin)

\_\_\_\_\_  
(signature de l'employé)

Datée à \_\_\_\_\_ ce \_\_ième jour de \_\_\_\_\_ 198\_.

## ANNEXE "B"

AUGMENTATION PÉRIODIQUE PRÉVUE:

FONCTIONS	TAUX HORAIRE EN VIGUEUR LE:					
	01.01.82	01.07.82	01.01.83	01.07.83	01.01.84	01.07.84
Chef d'équipe (départemental)	13.24	13.74	14.43	14.98	15.73	16.33
Réparateur de carrosserie						
1ere classe	12.96	13.45	14.12	14.66	15.39	15.98
2e classe	12.69	13.18	13.84	14.37	15.09	15.66
3e classe	11.96	12.41	13.03	13.53	14.21	14.75
Tôlier	12.96	13.45	14.12	14.66	15.39	15.98
Rembourreur	12.96	13.45	14.12	14.66	15.39	15.98
Soudeur (tacker)	12.96	13.45	14.12	14.66	15.39	15.98
Menuisier (réparation d'autobus)	12.96	13.45	14.12	14.66	15.39	15.98
Réparateur de chassis (frameman)	12.96	13.45	14.12	14.66	15.39	15.98
Chef d'équipe	13.24	13.74	14.43	14.98	15.73	16.33
Polisseur, sableur	10.19	10.57	11.10	11.52	12.10	12.56
Peintre						
1ere classe	12.96	13.45	14.12	14.66	15.39	15.98
2e classe	12.69	13.18	13.84	14.37	15.09	15.66
Aide	10.19	10.57	11.10	11.52	12.10	12.56
Chef d'équipe	13.24	13.74	14.43	14.98	15.73	16.33
Inspecteur de montage	13.01	13.51	14.19	14.73	15.47	16.06
Réparateur d'assemblage						
1ere classe	12.96	13.45	14.12	14.66	15.39	15.98
2e classe	12.69	13.18	13.84	14.37	15.09	15.66
3e classe	11.96	12.41	13.03	13.53	14.21	14.75

FONCTIONSTAUX HORAIRE EN VIGUEUR LE:

01.01.82 01.07.82 01.01.83 01.07.83 01.01.84 01.07.84

Opérateur de dynamomètre de moteurs	13.24	13.74	14.43	14.98	15.73	16.33
Mécanicien						
1ere classe	12.96	13.45	14.12	14.66	15.39	15.98
2e classe	12.69	13.18	13.84	14.37	15.09	15.66
3e classe	11.96	12.41	13.03	13.53	14.21	14.75
Réparateur de freins (méc.)						
1ere classe	12.96	13.45	14.12	14.66	15.39	15.98
2e classe	12.69	13.18	13.84	14.37	15.09	15.66
3e classe	11.96	12.41	13.03	13.53	14.21	14.75
Opérateur de dynamomètre de véhicules	13.24	13.74	14.43	14.98	15.73	16.33
Aide	10.19	10.57	11.10	11.52	12.10	12.56
Chef d'équipe	13.24	13.74	14.43	14.98	15.73	16.33
Machiniste						
1ere classe	13.01	13.51	14.19	14.73	15.47	16.06
2e classe	12.69	13.18	13.84	14.37	15.09	15.66
Chef d'équipe	11.45	11.98	12.47	12.95	13.60	14.12
Réceptionnaire et expéditeur de marchandises	11.18	11.61	12.19	12.65	13.28	13.79
Préposé à l'outillage et réparateur d'outils	12.69	13.18	13.84	14.37	15.09	15.66
Préposé au comptoir	11.18	11.61	12.19	12.65	13.28	13.79
Aide-progressif au comptoir (0 à 12 mois)	10.19	10.57	11.10	11.52	12.10	12.56

FONCTIONSTAUX HORAIRE EN VIGUEUR LE:

	<u>01.01.82</u>	<u>01.07.82</u>	<u>01.01.83</u>	<u>01.07.83</u>	<u>01.01.84</u>	<u>01.07.84</u>
Chef d'équipe - pneus	10.83	11.38	12.07	12.65	13.41	14.12
Chef d'équipe - service	10.45	10.85	11.39	11.83	12.42	12.89
Remplaceur de pneus	10.41	10.97	11.67	12.37	13.13	13.79
Gareur d'autobus	10.01	10.39	10.91	11.33	11.90	12.35
Concierge	9.85	10.22	10.73	11.14	11.70	12.14
Nettoyeur de fosses et de pièces	10.06	10.44	10.96	11.38	11.95	12.40
Manoeuvre	9.85	10.22	10.73	11.14	11.70	12.14
Préposé au service						
- 0 à 6 mois	9.06	9.41	9.88	10.26	10.77	11.18
- 7 à 10 mois	9.22	9.57	10.05	10.43	10.95	11.37
- après 10 mois	9.85	10.22	10.73	11.14	11.70	12.14
- étudiants	6.44	6.68	7.01	7.28	7.64	7.94

Tout nouvel employé affecté à un poste de: Gareur, Concierge, Nettoyeur de fosses et de pièces ainsi que Manoeuvre suivra l'échelle de salaire prévu pour les Préposés au Service jusqu'à ce qu'il ait complété 10 mois de service avant d'obtenir le plein taux de la fonction.

Chef d'équipe	13.24	13.74	14.43	14.98	15.73	16.33
Électricien						
1ere classe	12.96	13.45	14.12	14.66	15.39	15.98
2e classe	12.69	13.18	13.84	14.37	15.09	15.66
3e classe	11.96	12.41	13.03	13.53	15.21	14.75
Millwright						
1ere classe	12.96	13.45	14.12	14.66	15.39	15.98
2e classe	12.69	13.18	13.84	14.37	15.09	15.66
3e classe	11.96	12.41	13.03	13.53	14.21	14.75

FONCTIONS

TAUX HORAIRE EN VIGUEUR LE:

	<u>01.01.82</u>	<u>01.07.82</u>	<u>01.01.83</u>	<u>01.07.83</u>	<u>01.01.84</u>	<u>01.07.84</u>
Réparateur de radiateur	12.96	13.45	14.12	14.66	15.39	15.98
Soudeur	12.96	13.45	14.12	14.66	15.39	15.98
Aide-progressif (improver)						
- 0 à 9 mois	9.27	9.62	10.10	10.49	11.01	11.43
- 10 à 12 mois	10.11	10.50	11.03	11.45	12.02	12.48
- 13 à 16 mois	10.90	11.31	11.88	12.33	12.95	13.44
- 17 à 20 mois	10.72	12.16	12.77	13.25	13.91	14.44
- 21 à 24 mois	12.51	12.98	13.63	14.15	14.86	15.42
- Après 24 mois - 2e classe						

N.B. Dispositions applicables aux nouveaux employés de métier:

- 0 à 3 mois            Aide
- 4 à 12 mois        3e classe
- Après 12 mois     2e classe

(machiniste: après 24 mois - 1ere classe)

## ANNEXE "C"

LES ENTREPRISES BONAVENTURE LIMITÉE  
LISTE OFFICIELLE D'ANCIENNETÉ  
ET ANCIENNE BANQUE DE CONGÉS-MALADIE

<u>NOMS</u>	<u>PRÉNOMS</u>	<u>DATE D'EMBAUCHE</u>	<u>ANCIENNE BANQUE DE CONGÉS-MALADIE AU CRÉDIT DE L'EMPLOYÉ</u>
Patenaude	Paul-Émile	20-06-40	83
Sampson	Edward	11-03-41	87
Giguère	Antoine	19-12-41	48
Gervais	Mathieu	04-02-43	90
Lamontagne	Gustave	24-08-44	89
Guerra	Armand	25-10-44	53
Hollran	Gérald	07-05-45	90
Manseau	Jean R.	22-11-45	64
Desrochers	Ernest	02-01-46	90
Touchette	Jean-Jules	27-09-46	64
Dupuis	Léo	30-09-46	87
Levasseur	Charles R.	30-09-46	90
Rouleau	Marcel	14-11-46	89
Hamelin	Roger	29-05-47	85
Grenier	Jean-Paul	04-06-47	90
McKenzie	Victor	24-06-47	74.5
Rioux	René	01-07-47	86
Deguisse	André	06-01-48	89
Lefort	Léopold	29-05-48	90

Langlois	Gaston	29-05-48	75
Dubuc	Lorenzo	21-06-48	87
Leblanc	Robert	16-07-48	79
Rail	Ulric	12-08-48	84
Roy	Clovis	12-08-48	Nil
Larin	Alfred	13-10-48	65
Simard	Hermann	18-10-48	77
Thuot	Lucien	08-11-48	63
Poliquin	Damien	16-11-48	79
Gagnon	Joseph	04-07-49	84
Salesse	Raymond	25-04-51	86
Ste-Marie	Jean	24-07-51	90
Doyle	Lucien	26-07-52	13
Quesnel	Lucien	12-02-53	82.5
Hurtubise	Claude	26-06-53	87
Morin	Germain	22-10-53	86
Robert	Fernand	29-04-54	54
Thériault	Alphonse	09-06-54	90
Laforest	Jacques	14-03-56	89
Duhaime	Gaston	06-06-56	81
Poliquin	Adrien	07-02-57	90
Roux	Michel	29-06-65	33
Sabourin	Jean-Paul	09-12-65	56
Dufour	Gilles	31-01-66	30
Vincent	Guy	31-03-66	49
Auclair	Marcel	02-04-66	28
Moisan	Denis	26-04-66	45

Bastien	Gaston	28-12-67	15
Gauthier	Mario	08-02-68	21
McKenzie	Jean-Marc	27-06-69	Nil
Doyon	Gérald	26-01-70	Nil
Jubinville	Roger	04-02-70	Nil
Chayer	Robert	09-09-70	Nil
Corriveau	Claude	05-10-70	Nil
Lebel	Camilien	22-10-70	Nil
Lafond	Victor	01-11-70	Nil
Duchesne	Normand	18-03-71	Nil
Herbu	Cyril	08-12-71	Nil
Jean	Jean-Guy	22-02-71	Nil
Pharand	Jean-Claude	18-03-71	Nil
Vallée	Gilles	12-04-71	Nil
Vallée	Daniel	07-09-71	Nil
Dufault	Roger	06-01-72	Nil
Martel	André	29-03-72	Nil
Malo	Claude	06-09-72	Nil
Bernard	Jacques	23-09-72	Nil
Beaulieu	Michel	10-10-72	Nil
Ayers	Graham	07-03-73	Nil
Laurin	Pierre-René	08-03-73	Nil
Auger	Jean-Guy	26-06-73	Nil
Leduc	Jean-Pierre	06-09-73	Nil
Lapointe	Robert	07-09-73	Nil
Larivière	Roger	26-10-73	Nil
St-Onge	Claude	31-01-74	Nil

Larocque	Pierre	17-06-74	Nil
Gagnon	Robert	18-06-74	Nil
Brabant	Alain	10-07-74	Nil
Bard	Gilles	22-07-74	Nil
Ménard	André	05-09-74	Nil
Loyer	Robert	13-09-74	Nil
Desrochers	Clément	25-09-74	Nil
Petitclerc	Marcel	17-10-74	Nil
Brizard	Michel	07-01-75	Nil
Daraiche	Jean-Guy	07-01-75	Nil
Mayer	Ronald	10-01-75	Nil
Alarie	Jean-Guy	03-03-75	Nil
Pelletier	Claude	31-03-75	Nil
Cartier	Daniel	11-06-75	Nil
Morin	Richard	16-06-75	Nil
St-Louis	Jean	14-08-75	Nil
Saumur	Daniel	18-08-75	Nil
Lupien	Jacques	21-08-75	Nil
Rufiange	André	22-08-75	Nil
Labelle	Claude	27-08-75	Nil
Patenaude	Christian	03-09-75	Nil
Cardinal	Robert	04-09-75	Nil
Beauchamp	Alain	17-09-75	Nil
Deschenes	Paul	08-01-76	Nil
Simard	Louis-Marie	27-01-76	Nil
Forget	Richard	25-02-76	Nil

Simard	Gilles	01-03-76	Nil
Labrie	Jacques	08-04-76	Nil
Charbonneau	Alain	23-04-76	Nil
St-Germain	Jean-Guy	14-06-76	Nil
Turcotte	Jocelyn	14-06-76	Nil
Collins	Robert	14-06-76	Nil
Martin	Camille	14-06-76	Nil
Coté	Michel	14-06-76	Nil
Latulippe	Michel	14-06-76	Nil
Quirion-Pomerleau	Sylvio	14-06-76	Nil
Groulx	Rosaire	23-12-76	Nil
Chabot	Roland	14-02-77	Nil
Viens	Jean-Pierre	26-02-77	Nil
Labrecque	André	18-04-77	Nil
Villeneuve	Gilles	27-04-77	Nil
Grenier	Harry	28-04-77	Nil
Lortie	Jacques	14-06-77	Nil
Leduc	Denis	14-06-77	Nil
Leduc	Yves	14-06-77	Nil
Couture	Roger	14-06-77	Nil
Provencher	Gilbert	14-06-77	Nil
Lacoste	François	14-06-77	Nil
Michel	Sylvain	14-06-77	Nil
Poulin	Jean-Marie	14-06-77	Nil
Chevrier	Jean-Guy	14-06-77	Nil
Bélanger	Jean-Marie	16-06-77	Nil

Gaudry	Richard	18-08-77	Nil
Fontaine	Damien	22-08-77	Nil
L'Ecuyer	Alain	14-02-78	Nil
Prieur	Jean	01-06-79	Nil
Joly	Claude	03-07-79	Nil
Rougeau	Maurice	03-07-79	Nil
Gingras	Bernard	03-07-79	Nil
Dion	Christian	03-07-79	Nil
Blanchette	Serge	03-07-79	Nil
Kingsbury	Denis	03-07-79	Nil
Thibault	Michel	03-07-79	Nil
Senécal	Jean	03-07-79	Nil
Picard	Guy	04-07-79	Nil
Ménard	Jean-Marc	09-07-79	Nil
Martorello	Joe	28-01-80	Nil
Levasseur	Gérard	30-09-81	Nil
Laroche	Jean	30-09-81	Nil
Dubuc	Germain	04-10-81	Nil
Lacombe	Yves	25-03-82	Nil

LA DIRECTION

ANNEXE "D"

Bulletin aux employés no. 46/72

Veillez prendre note qu'à compter d'aujourd'hui la succursale de la Banque Royale située au 1870 Notre-Dame ouest (coin Des Seigneurs) acceptera volontiers d'échanger votre chèque de paie sans que vous ayez à ouvrir un compte à cette succursale.

Vous devrez toutefois vous identifier de façon satisfaisante au caissier en devoir.

LA DIRECTION

ANNEXE "E"

PROGRAMME D'APPRENTISSAGE & AIDE-PROGRESSIF (IMPROVER)

1. À moins de cas très exceptionnels, la Compagnie n'embauchera comme apprenti, que des diplômés d'écoles de mécanique ou d'écoles techniques reconnues.
2. Dans l'intérêt de la Compagnie et de l'apprenti, on placera celui-ci dans les différents départements du garage à tour de rôle, afin qu'il acquiert le plus de versatilité possible.
3. Les différentes sections et la durée du séjour de l'apprenti sont les suivantes:

Freins de suspension:

Deux (2) stages de trois (3) mois.

Embrayage et transmission: (drive line)

Un (1) stage de trois (3) mois.

Moteurs: (semi et réparations majeures sur le véhicule)

Un (1) stage de trois (3) mois.

Réparations de service - Équipe de jour:

Un (1) stage de trois (3) mois.

Réparations de service - Équipe du soir:

Un (1) stage de trois (3) mois.

Réparations d'unités:

Un (1) stage de trois (3) mois.

(Pendant ce séjour, on s'assurera que l'apprenti acquiert de l'expérience dans tous les travaux de ce département)

Réparations de service et A.C. (running repair):

Un (1) stage de trois (3) mois.

4. Le contremaître de la section où travaillera l'apprenti remplira un rapport mensuel sur sa performance et son attitude à l'aide de la forme spéciale "Revue des progrès de l'apprenti".
5. L'apprenti sera encouragé et invité à suivre des cours du soir de perfectionnement et de spécialisation dans les domaines reliés à son métier. Les manuels techniques dont dispose la Compagnie lui seront occasionnellement prêtés pour étude à la maison.
6. La Compagnie espère que tous les employés coopéreront pour atteindre les buts et objectifs de ce programme d'apprentissage, c'est-à-dire, former des employés compétents dans leur métier pour assurer la relève dans les années à venir.

7. Carrosserie et Électricité

Les apprentis de ces départements seront assujettis au même taux horaire sauf que les étapes se feront parmi les métiers des départements concernés.

8. En vue de faire bénéficier les employés en place, les autorités patronales de concert avec le Syndicat ont décidé d'instituer une nouvelle classification dite "Aide-progressif" Improver, dont le programme décrit ci-haut devra être suivi. Cette classification a des taux reconnus et définis à l'annexe "B".

ANNEXE "F"

APPRENTISSAGE

1. Selon ses besoins, la Compagnie établira un programme d'entraînement d'apprentis de façon à remplir les cadres de main-d'oeuvre et assurer la formation d'hommes de métier compétents et versatiles.
2. Le nombre d'apprentis n'excédera pas la proportion d'un apprenti par dix (10) employés de première classe dans chaque métier.
3. Une ou des absences de plus de dix (10) jours excluant les vacances, durant une période de six (6) mois entre deux (2) augmentations de salaire tel que décrit à l'annexe "B", retardera d'autant ladite augmentation de salaire.
4. Tout apprenti doit se procurer, à ses frais, les outils nécessaires à l'exécution de son métier.
5. Pendant les deux (2) premières années d'apprentissage, le travail de l'apprenti sera effectué sous la surveillance d'un homme de métier.
6. Relativement au taux de salaire tel que déterminé à l'annexe "B", un crédit pourra être accordé à l'apprenti basé sur sa scolarité et son expérience antérieures à son embauchage.
7. Le Syndicat aura le droit, avec la direction, de constater les progrès de chaque apprenti.
8. Les apprentis jouiront des mêmes droits d'ancienneté que les autres employés tels que décrits à l'article 14. Cependant, il y aura restriction de l'application de ces droits dans le choix des postes vacants, les apprentis étant assujettis à un programme qui détermine une cédule d'assignation dans les différents départements.
9. Au cas de réduction du nombre des hommes de métier, dans un métier, tous apprentis de ce métier, sortiront du métier par ordre d'ancienneté avant qu'aucun homme de métier embauché avant eux ne sorte du métier.
10. Les apprentis sont assujettis aux dispositions de la présente convention collective sauf en ce qui a trait à la période d'essai (article 5.02) laquelle s'étend sur toute la période d'apprentissage afin de permettre une évaluation plus juste de la compétence du candidat.

ANNEXE "G"

CONTREMAÎTRES ET EMPLOYÉS D'UN GRADE SUPÉRIEUR  
AYANT CONSERVÉ LEUR ANCIENNETÉ

<u>NOMS</u>	<u>PRÉNOMS</u>	<u>FONCTION</u>	<u>DATE D'EMBAUCHE</u>
Benson	Hubert	Contremaître	04-08-41
Cournoyer	Maurice	Contremaître	21-01-43
Dion	Gilles	Contremaître	15-10-45
Primeau	Jean-Charles	Gérant des achats	15-07-46 au 31-12-71
Monette	Germain	Contremaître général	05-06-47
Yelle	Amable	Contremaître	01-12-47
Carrière	René	Contremaître	05-05-50
Edwards	Charles K.	Contremaître	12-06-67
Pietrzyk	James	Contremaître	12-04-71
Lord	Hubert	Contremaître	13-03-72
St-Hilaire	Roger	Contremaître	26-06-73
Gionet	Mario	Contremaître	11-06-75
Millette	Michel	Contremaître	09-05-77
Hollran	Léonard	Contremaître	10-11-77
Gignac	Michel	Contremaître	11-01-81

Revisé le 30/06/80

ANNEXE "H"

ENTREPRISES TRANSPORT PROVINCIAL LTÉE

506 est, rue Ste-Catherine  
10e étage  
Montréal (Québec)  
H2L 2C7

Le 13 mai 1971

M. Gilles Dion  
Président  
Syndicat des Employés de  
"Les Entreprises Bonaventure Ltée"  
(C.S.N.)

Monsieur,

Je vous confirme par la présente l'intention de la Compagnie de continuer sa politique dans les cas d'accidents de travail dont pourraient être victimes ses employés. Il sera permis à ceux-ci de toucher une compensation versée par la Compagnie dans les cas où l'indemnité de la Commission des accidents de travail retarderait de façon considérable.

Cette compensation par ailleurs devra être remboursée à la Compagnie dès que les chèques de la Commission des accidents de travail seront versés.

Cette politique s'applique aux cas d'accidents de travail qui ne font l'objet d'aucun litige devant la Commission et dont le retard dans les paiements n'est dû qu'à un problème administratif.

Je crois, Monsieur, que ceci confirme nos discussions.

Bien à vous,

Hubert Pitre  
Directeur Relations  
Industrielles

HP/dp

c.c.: M. N. Denault  
M. G. Colletterte