

16010.13

Voyageur



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

VOYAGEUR INC.

et

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE BUREAU
DE VOYAGEUR (CSN)



'82 SEP 27 13 23

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

VOYAGEUR INC.

ci-après appelé "La Compagnie" ou
"L'Employeur"

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE
BUREAU DE VOYAGEUR (CSN)

ci-après appelé "Le Syndicat"



TABLE DES MATIÈRES

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

24	<u>UNIFORMES</u>	19
25	<u>VACANCES</u>	20
26	<u>ASSURANCES</u>	22
27	<u>RÉGIME DE RETRAITE</u>	23
28	<u>CONGÉS SOCIAUX</u>	23
29	<u>TRANSPORT GRATUIT</u>	23
30	<u>CONGÉS STATUTAIRES</u>	24
31	<u>SALAIRE</u>	24
32	<u>ACCIDENT DE TRAVAIL</u>	25
33	<u>ASSURANCE-VIE</u>	25
34	<u>ANNEXES</u>	25
35	<u>DURÉE DE LA CONVENTION</u>	25
	RÉTROACTIVITÉ	26
	ANNEXE "A" - ÉCHELLE SALARIALE	27
	ANNEXE "B" - COLA	28
	ANNEXE "C" - CERTIFICAT D'ACCREDITATION	29
	ANNEXE "D" - RETENUE SYNDICALE	31
	ANNEXE "E" - LISTE D'ANCIENNETÉ	32
	ANNEXE "F" - MATERNITÉ	34

ARTICLE 1

BUT DE LA CONVENTION

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

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE SYNDICALE

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

ARTICLE 3

JURIDICTION

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

.02 Quand les circonstances l'exigent, et lorsqu'aucun employé appartenant au même groupe n'est disponible, des employés cadres peuvent, occasionnellement, accomplir des tâches normalement accomplies par les employés couverts par l'unité de négociation.

ARTICLE 4

DROIT DE LA DIRECTION

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

ARTICLE 5

DÉFINITION DES TERMES

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

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

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

"L'employé temporaire" désigne tout employé qui est embauché temporairement pour remplir une fonction qui n'est pas de nature permanente et dont la durée de l'emploi n'excède pas quatre-vingt-dix (90) jours de travail. Cette période pourra toutefois être prolongée par entente mutuelle; à défaut d'entente, elle sera d'un maximum de six (6) mois.

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 6

RÉGIME SYNDICAL

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 7

AFFAIRES SYNDICALES

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

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

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

.04 Sur avis écrit de l'employé ou du Syndicat, l'Employeur mettra un terme au congé d'absence sans solde. À son retour au travail, l'employé déplacera celui ayant le moins d'ancienneté à l'intérieur de la classification qu'il détenait au moment où il a quitté le département. L'employé déplacé pourra faire valoir ses droits d'ancienneté en vertu des dispositions relatives aux droits de supplantation.

.05 Lors de comités conjoints, de sessions d'arbitrage de griefs ou de mécontentes et de sessions pour le renouvellement de la convention collective, incluant la conciliation et ce jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock out, selon le cas, les représentants autorisés des employés (maximum trois (3) sauf pour arbitrage de griefs ou de mécontentes dont le maximum est de deux (2), à raison d'un maximum d'un (1) par groupe en tout temps) pourront s'absenter du travail pour la période de temps requise sans perte de salaire.

.06 Un avis écrit devra être fourni à l'Employeur au moins quarante-huit (48) heures avant la libération des membres de l'Exécutif du Syndicat, dont la présence est requise par celui-ci pour activités autres que celles prévues au présent article; ces membres seront libérés sans paie. Toutefois, tout représentant autorisé du Syndicat après avis donné à la Compagnie peut s'absenter pour participer à des congrès professionnels ou autres activités syndicales, et un maximum de vingt (20) jours ouvrables annuellement, pour l'ensemble des délégués, sera alloué à ces fins. Cependant, il devra y avoir entente entre le Syndicat et l'Employeur pour qu'un maximum de deux (2) employés (un (1) par groupe) se prévalent des dispositions au présent paragraphe en même temps.

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

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

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

ARTICLE 8

MESURES DISCIPLINAIRES

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

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

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

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

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

.06 Dans les cas où la Compagnie, par ses représentants autorisés, décide de convoquer un employé pour des raisons disciplinaires, cet employé doit recevoir au préalable, un avis de convocation spécifiant la nature de l'accusation portée contre lui. L'employé doit être accompagné d'un représentant syndical.

.07 Les entrevues disciplinaires se font généralement durant les heures de travail. L'employé convoqué en dehors de ses heures de travail sera rémunéré au taux de temps supplémentaire pour la durée de l'entrevue avec l'Employeur.

ARTICLE 9

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

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

.02 Sans qu'il s'agisse d'une étape impérative, les parties reconnaissent qu'il est souhaitable qu'un employé lésé s'adresse d'abord à son supérieur immédiat afin d'obtenir règlement de la mésentente alléguée. Ainsi, tout employé peut, accompagné ou non d'un officier syndical, soumettre son cas à son supérieur immédiat qui doit donner une réponse dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent.

.03 Dans le cas où la procédure du paragraphe précédent n'a pas été exercée ou ne donne aucun résultat, l'employé aura cinq (5) jours ouvrables pour soumettre son cas au Syndicat, par écrit, selon une formule préparée à l'avance; le Syndicat étudie le cas, fait l'enquête requise durant les heures régulières de travail et décide du genre d'action et des moyens à prendre pour résoudre le cas.

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 10

ARBITRAGE

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

a) Le Syndicat avise l'Employeur 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 l'Employeur à la dernière étape.

b) Les parties tentent de s'entendre dans un délai de dix (10) jours suivant la réception de l'avis, pour la recommandation d'un arbitre unique. A défaut d'entente, sur le choix de l'arbitre, la partie plaignante doit, dans les vingt (20) jours suivants, demander au ministre du travail, de nommer un arbitre au dossier, conformément aux dispositions prévues à cette fin au Code du travail.

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

.03 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.

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

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

.06 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.

ARTICLE 11

RAPPORTS ENTRE LES PARTIES

.01 Au cours de la durée de la convention collective, les parties peuvent, par entente mutuelle écrite, déroger du texte de la présente convention.

ARTICLE 12

CHANGEMENTS TECHNIQUES

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

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

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

a) dans le cas de mise à pied, l'employé fait placer son nom sur la liste de rappel et est rappelé au travail conformément aux dispositions de la présente convention;

b) dans le cas de licenciement, l'employé reçoit une indemnité équivalente à une semaine et demie ($1\frac{1}{2}$) de salaire régulier par année de service au moment du licenciement et met fin à son emploi avec l'Employeur.

ARTICLE 13

DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

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

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

.03 L'employé élu peut demander un congé sans solde qui ne devra pas dépasser la durée de la présente convention. Pendant cette période, il continue d'accumuler son ancienneté dans l'unité de négociation mais n'a droit à aucun des avantages sociaux prévus à cette convention.

S'il revient à l'unité de négociation pendant la durée de cette convention, il pourra occuper tout poste auquel lui donne droit son ancienneté.

ARTICLE 14

DROITS ACQUIS

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

ARTICLE 15

TRAVAIL À FORFAIT

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

Cependant, l'attribution de travaux à forfait autres que ceux déjà octroyés ne doit en aucun cas avoir pour effet de provoquer des mises à pied.

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

ARTICLE 16

SÉCURITÉ - SANTÉ AU TRAVAIL

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

ARTICLE 17

VERSEMENT DE SALAIRE

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

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

.03 Le talon de chèque de paie doit indiquer:

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

ARTICLE 18

ANCIENNETÉ

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

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

1ER SECTEUR - BUREAU:

- groupe billets
- groupe comptabilité
- groupe information
- groupe location d'autobus
- groupe paie
- groupe parbus
- groupe planification

2E SECTEUR - OPÉRATIONS:

- groupe entretien
- groupe porteurs

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

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

.02 Les noms apparaissant à la liste d'ancienneté des employés au moment de la signature de la présente convention collective sont annexés à la présente convention collective. À l'avenir, ils accumuleront leur ancienneté selon les règles prévues dans le présent article et l'ancienneté ainsi accumulée s'ajoutera à l'ancienneté reconnue dans la liste.

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

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

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

Perte des droits d'ancienneté

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

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

Ancienneté hors de l'unité de négociation

.07 L'employé promu ou affecté à une fonction de gérance à l'extérieur de l'unité de négociation continue d'accumuler de l'ancienneté dans l'unité d'accréditation jusqu'à ce qu'il ait complété la période d'essai prévue pour la fonction à laquelle il a été promu. Cependant, cette période ne doit en aucun cas dépasser six (6) mois, sauf entente entre les parties, l'Employeur et le Syndicat.

.08 L'employé promu ou affecté à une fonction de gérance à l'extérieur de l'unité d'accréditation et qui désire retourner à l'unité d'accréditation pourra le faire et déplacera alors l'employé ayant le moins d'ancienneté dans le secteur et au niveau de la fonction auxquels il appartenait avant sa promotion. L'ancienneté qu'il a accumulée au moment de la fin de la période d'essai du poste de gérance qu'il a occupé sera utilisée pour déterminer ses possibilités de déplacement.

Maintien des droits d'ancienneté

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

1. absence avec ou sans salaire causée par maladie ou accident;
2. autres absences ou congés avec ou sans salaire autorisés par la convention ou la Compagnie, selon le cas;

3. lorsqu'un employé s'absente pour l'une ou l'autre des raisons d'absence précitées, la Compagnie en plus de continuer à lui reconnaître ses droits d'ancienneté, convient de lui maintenir tous ses avantages sociaux et autres.

Dispositions particulières applicables aux employés à temps partiel

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

ARTICLE 19

POSTES VACANTS

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

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

A) Nouvelle fonction

.02 Nouvelle fonction

- 1) L'Employeur peut créer une nouvelle fonction lorsqu'il la juge nécessaire à l'exécution de ses travaux.

2) Une fois que la décision relative à l'évaluation et à la classification de la nouvelle fonction est rendue, un poste est réputé vacant dans cette fonction et ce poste est affiché et titularisé selon les procédures d'affichage et de titularisation prévues à la convention.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

.10 Lors d'une promotion à une fonction supérieure permanente, l'employé recevra au moment du transfert les titre et salaire attachés à la nouvelle fonction. En aucun temps le délai entre la nomination et le transfert effectif ne doit dépasser deux (2) mois.

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

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

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

L'employé visé par les alinéas 1 et 2 de la présente clause ne pourra poser sa candidature pour aucun autre poste couvert par la présente unité et ce pour une période de douze (12) mois consécutifs suivant la date de retour à son ancien poste.

C) Attribution d'un poste vacant de façon temporaire

.12 L'Employeur peut affecter temporairement un employé à un poste inactif (absence au travail du titulaire) ou par l'absence du postulant, et ce, sans affichage, en l'offrant aux employés répondant immédiatement aux exigences normales de la fonction en commençant par l'employé ayant le plus d'ancienneté.

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

ARTICLE 20

ABOLITION DE POSTE

.01 L'Employeur peut abolir un poste lorsqu'il juge qu'il n'est plus nécessaire à l'exécution de ses travaux. Cependant, dans un tel cas, l'Employeur doit aviser le Syndicat au moins sept (7) jours de calendrier à l'avance.

.02 Conformément aux dispositions qui précèdent, si un poste est aboli à l'intérieur d'un secteur d'ancienneté, l'employé peut, à l'intérieur de son secteur d'ancienneté choisir le poste d'un employé ayant moins d'ancienneté que lui à moins qu'il ne puisse répondre aux exigences normales de la fonction après une période d'adaptation de quinze (15) jours effectivement travaillés. Selon les mêmes exigences, l'employé ainsi déplacé peut à son tour, à l'intérieur du secteur d'ancienneté concerné, appliquer ses droits d'ancienneté de groupe pour choisir un autre poste et les dispositions qui précèdent s'appliquent jusqu'à ce que tous les postes soient distribués dans le secteur d'ancienneté concerné. Alors, sous réserve des dispositions prévues à l'article 12.02 des présentes, l'employé ainsi déplacé à qui on ne peut plus offrir de poste peut être mis à pied selon les dispositions prévues aux présentes.

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

ARTICLE 21

MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

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

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

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

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

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

ARTICLE 22

HEURES DE TRAVAIL

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

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

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

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

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

Quand les circonstances l'exigent, l'Employeur pourra mettre en place des quarts de travail autres que celui de jour.

Quant aux employés du groupe information, la semaine normale de travail est de quarante (40) heures. Sur une base rotative, les préposés à l'information effectuent, à l'intérieur d'une cédule de vingt-et-un (21) jours, une semaine moyenne de travail de trente-cinq (35) heures. À l'intérieur de la cédule de vingt-et-un (21) jours, six (6) journées de congé sont prévues, dont un minimum de deux (2) consécutives. Au cours de leur journée de travail, ces employés ont droit à une période de repas d'une (1) heure et à deux (2) pause café de quinze (15) minutes chacune devant être prises selon un horaire pré-établi.

EMPLOYÉS DU SECTEUR OPÉRATIONS - GROUPE ENTRETIEN:

La semaine normale de travail du préposé à l'entretien est de quarante-cinq (45) heures réparties comme suit:

Dimanche au jeudi : 07h00 à 12h00 13h00 à 16h00

Au cours de leur journée de travail, une période de repas d'une (1) heure est allouée et deux (2) pause café de quinze (15) minutes chacune devant être prises selon un horaire pré-établi.

.02 Le travail supplémentaire est facultatif, à moins que les circonstances l'obligent. Cependant, un employé ne peut être tenu d'accomplir plus que l'équivalent d'une journée normale de travail par semaine en temps supplémentaire, et est réparti aussi équitablement que possible parmi les employés aptes à faire le travail. Les employés réguliers auront la priorité sur toutes les autres catégories d'employés.

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

.04 Le travail exécuté en temps supplémentaire au cours de la deuxième journée de congé d'un employé et les jours de congés statutaires stipulés à l'article 30 des présentes est rémunéré au taux horaire régulier de l'employé majoré de cent pourcent (100%).

.05 Pour toute période de temps supplémentaire continue après les heures régulières de travail de plus de deux (2) heures, l'employé a droit à une allocation de repas de six dollars cinquante (6.50\$); à compter du 1er janvier 1983, le montant du repas sera de sept dollars (7.00\$).

.06 Si l'employé le désire, il pourra se faire remettre le temps supplémentaire effectué à la fin d'une journée régulière de travail, en temps simple, et ce, jusqu'à concurrence de quatre (4) heures par deux (2) semaines, non cumulatif d'une période de paye à l'autre. Toutefois, le supérieur immédiat de l'employé devra donner son approbation quant à la journée (toujours le vendredi) où ce dernier entend exercer ce privilège.

ARTICLE 24

UNIFORMES

.01 L'Employeur fournit gratuitement aux employés suivants:

A) PORTEURS:

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

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

Tous les deux (2) ans:

- 1 imperméable

Tous les trois (3) ans:

- 1 manteau d'hiver

B) PRÉPOSÉS À L'INFORMATION:

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

- 2 jupes
- 6 chemises
- 2 cravates

Tous les deux (2) ans:

- 1 blazer

C) PRÉPOSÉS À L'ENTRETIEN:

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

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

ARTICLE 25

VACANCES

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

1 an de service	10 jours ouvrables	4%
3 ans de service	15 jours ouvrables	6%
9 ans de service	20 jours ouvrables	8%
19 ans de service	25 jours ouvrables	10%
29 ans de service	30 jours ouvrables	12%

À compter du 1er mai 1983, les employés ont droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables après dix-huit (18) ans de service.

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

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

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

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

.03 Pas plus d'un (1) employé à la fois ne pourra être en vacances dans les groupes suivants:

Groupe Entretien	Groupe Paye
Groupe Information	Groupe Planification
Groupe Location d'autobus	Groupe Porteurs

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

Groupe Billets
Groupe Comptabilité générale
Groupe Parbus

.04 L'employé qui quitte le service de la Compagnie a droit aux jours de vacances accumulés, en plus des jours de vacances accumulés selon les dispositions de la clause 25.01, depuis le début de l'année en cours.

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

.06 Si un jour de fête désigné à l'article 30.01 coïncide avec un de ses jours ouvrables d'une période de vacances, ce congé est, selon le choix de l'employé, ajouté à ses vacances ou payé à son taux de salaire régulier.

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 26

ASSURANCES

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 27

RÉGIME DE RETRAITE

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

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

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

ARTICLE 28

CONGÉS SOCIAUX

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

- à l'occasion de son mariage: quatre (4) jours ouvrables;
- à l'occasion du décès de l'enfant de l'employé, père, mère, frère, soeur, épouse, époux, beau-père, belle-mère ou toute autre personne demeurant en permanence à la résidence de l'employé: trois (3) jours ouvrables en plus de la journée des funérailles;
- à l'occasion des funérailles d'un oncle, tante, cousin, cousine, grands-parents ou petits enfants: (1) jour ouvrable.

ARTICLE 29

TRANSPORT GRATUIT

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

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

ARTICLE 30

CONGÉS STATUTAIRES

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

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

.02 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 (1) journée régulière de travail.

.03 Tout employé cédulé pour exécuter du travail lors de congés statutaires sera rémunéré pour son congé en plus du taux prévu à 23.04.

ARTICLE 31

SALAIRE

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

.02 Tout salarié dont la cédule normale de travail requiert sa présence entre 17h00 et 07h00, recevra cinquante (0.50) cents l'heure en plus de sa rémunération régulière.

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

ARTICLE 32

ACCIDENT DE TRAVAIL

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

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

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

ARTICLE 33

ASSURANCE-VIE

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

ARTICLE 34

ANNEXES

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

ARTICLE 35

DURÉE DE LA CONVENTION

.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et expire le 31 décembre 1983.

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

RÉTROACTIVITÉ

À l'exception de quelques employés qui, selon les augmentations accordées depuis le 16 septembre 1982, auraient dû, depuis cette date, être "red circle" (des calculs spécifiques seront effectués dans ces cas), un montant de 1 750\$/employé sera versé au prorata des jours travaillés depuis le 16 septembre 1981.

Ce montant sera versé à tout employé éligible, en poste à la signature de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les représentants dûment mandatés des parties ont signé à Montréal, ce 08 jour de sept. 1982.

VOYAGEUR INC.

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS
DE BUREAU DE VOYAGEUR (CSN)

G. Veilleux
L. Veveaux
Gilles Gosselin
publique
M. L. Bédard

J. Bessière
P. L...
S. K...
Clair Vallée
J. J. ...

ANNEXE "1"

ÉCHELLE SALARIALE*

	<u>16-09-81</u>	<u>01-01-82</u>	<u>01-07-82</u>	<u>01-01-83</u>	<u>01-07-83</u>
1	220	230	245	260	270
3	255	275	290	305	320
5	300	320	340	355	375
6	335	355	375	395	415
7	365	390	410	435	455

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

ANNEXE "B"

C O L A

Si l'augmentation de l'indice des prix à la consommation pour la région de Montréal établi par Statistique Canada du mois de décembre 1983 par rapport au mois de décembre 1982 (période de douze mois) excède 11%, la Compagnie accorde à l'employé ayant été à son emploi au cours de cette période, une augmentation en pourcentage de son taux de salaire de base égale à l'augmentation en pourcentage de l'incide des prix en sus de 11%.

Cet ajustement est rétroactif au 31 décembre 1983 et est intégré au salaire de base en vigueur à cette date pour l'évaluation de l'augmentation de salaire prévue le 1er janvier 1984. Le cas échéant, ces ajustements dans le taux de salaire ainsi que le paiement de toute rétro sont effectués dans les trente (30) jours suivants la publication de l'indice des prix à la consommation en décembre 1983.

ANNEXE "C"

BUREAU DU
COMMISSAIRE GÉNÉRAL
DU TRAVAIL

DOSSIER: M-16010-05
AFFAIRE: MR-026-01-81

MONTREAL, LE 16 septembre 1981

PRÉSENT:

LE COMMISSAIRE DU TRAVAIL

Aimé Campeau

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

REQUÉRANT

-et-

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

INTIMÉ

D É C I S I O N

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

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

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

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

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

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

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

CONSIDÉRANT la requête reçue.

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

CONSIDÉRANT que le requérant est majoritaire.

CONSIDÉRANT les dispositions du Code du travail.

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

pour représenter:

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

DE: VOYAGEUR INC.

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

Aimé CAMPEAU
Commissaire du travail

PROCUREUR DU REQUÉRANT:

Me Bernard Bélanger

PROCUREUR DE L'INTIMÉ:

Me Guy Dufort

ANNEXE "E"

LISTE D'ANCIENNETÉ

SECTEUR BUREAU

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

M.P.

<u>NOMS</u>	<u>EMBAUCHE</u>	<u>ANCIENNETÉ DE SERVICE</u>
GOSSELIN, D.	19.06.78	
LECLAIRE, S.	26.06.78	
DUPUIS, F.	01.08.78	
BRIÈRE, P.P.	02.10.78	
BESNER, A.	16.06.79	
BRIÈRE, S.	26.06.79	06.05.52
PIGEON, C.	03.07.79	
BEAULIEU, L.	30.07.79	
BOUCHER, R.	04.09.79	18.04.58
MORISSETTE, C.	05.11.79	
BOILARD, L.	12.11.79	
PAGE, A.	03.12.79	12.04.54
LÉPINE, J.	07.02.80	
DINELLE, S.	21.07.80	
BELLEAU, G.	04.08.80	
GAGNÉ, L.	18.08.80	
GUIMOND, M.	27.10.80	
BRODEUR, R.	02.12.80	
CHARBONNEAU, D.	02.02.81	
LEGAULT, M.	02.02.81	
BOIVIN, D.	25.02.81	
GASCON, A.	04.05.81	
MASSE, P.	28.09.81	
SAULNIER, J.	05.10.81	
MARTIN, S.	02.11.81	
LEFEBVRE, S.	30.03.82	
DUMAS, J.	10.05.82	

SECTEUR OPÉRATIONS

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

*ML
M/S*

A N N E X E "D"

AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE

Je soussigné _____
(nom) (prénom)

(no. d'employé) (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 le mois de _____ 198_ et sera prélevée de chaque versement de mon traitement durant ce mois et chaque mois suivant 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)

Paul M. P.

ANNEXE "F"

CONGÉ DE MATERNITÉ

Une employée est admissible à un congé de maternité de dix-huit (18) semaines à condition qu'elle ait complété vingt (20) semaines de service dans les douze (12) mois précédant la date du congé.

L'employée admissible à un congé de maternité doit donner un avis écrit de trois (3) semaines à son supérieur immédiat. De plus, elle soumet un certificat médical attestant la date prévue de la naissance. Toutefois, cet avis pourrait être de durée moindre pour des raisons médicales.

Sur réception de l'avis, le supérieur transmet au département des Ressources humaines la date de départ du congé de l'employée ainsi que la date de retour anticipé.