

NOM

No.

05575-6

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

A. N° (9690-02)

DÉPÔT

Dépôt N°:

05575-6
3 2 1 1 1 6 1

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1ère convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-16010-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	82-06-14	82-11-03		82-06-14	84-12-31	100

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés de Terminus du Transport Voyageur 2285 rue Papineau, ste 300 Montréal, Qué H2K 4J5	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Voyageur Inc Att.: M. Michel Simard Coordonnateur Personnel 505 de Maisonneuve Est Montréal, Qué H2L 1Y4

Unité de négociation

"Le groupe des commis aux billets (vendeurs de billets), les préposés à l'information et les agents de consigne et d'expédition, ainsi que le groupe d'employés téléphonistes de Montréal, à l'exception des employés en charge (supervisors)."

Région	06-06	Activité	5080 (7)	Affiliation	1
--------	-------	----------	----------	-------------	---

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature

Renée D... 82

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1F 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 —

003 (011)

RECHERCHE



Code de transaction	A01 Numéro de convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	3 1 0 5 5 7 5 6	8 0 0 9 1 0 4

Carte	Nom de la partie patronale A03	A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	VYAGEUR INC	8/1/23	18/0/82	5080
A2				Employeur
A3	SOS EST DE MAISONNEUVE MTL	A08 No. C.C. maîtresse	A10 Numéro d'accréditation	A11 Nombre d'employés
			M16010001	000102
Carte	Nom de la partie syndicale A09	A12 Code d'activité		
A4	SYND EMPAL TERMINUS DU	5080		
A5	TRANSPORT VYAGEUR CSN	Convention		

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipalité	Région					
A13 01	A14 01	A15 08	A16 543	A17 6540	A18 063	A19 4	A20 00	A21 04	A22	A23 16
01 Renouvellement 02 Primaires 03 Sentences arbitrales (obligatoires) 04 Sentences arbitrales (volontaires) 05 Sentences arbitrales (volontaires) 99 Autre disposition	01 Un employé un état un syndicat un certifié 02 Un employé un état plus synd plus certifié 03 Un employé un état un syndicat un certifié 04 Un employé un état un synd plus certifié 05 Plus employé un état un synd plus certifié 06 Plus employé un état un synd plus certifié 07 Plus employé un état plus synd plus certifié Secteur parapublic 08 Provinciale éducation 09 Provinciale santé 10 Régionale éducation 11 Régionale santé 99 Autre disposition	01 Sans objet 02 FAT-CCI 03 FAT-CCI-CTC 04 CTC 05 CEC 06 CSC 07 CSD 08 CSN 09 FTQ 10 UPA 11 Indépendant internat. 12 Indépendant national 13 Indépendant provinc. 14 Indépendant local 99 Autre disposition	Inscrite le code d'affiliation à une fédération en référant à la liste prévue à cet effet	Inscrite le code de la localité en référant au relevé alphabétique des municipalités du BSO	010 Bas-St-Laurent 020 Saguenay — Lac-St-Jean 030 Québec 040 Mauricie — Bore-Francis 050 Estrie 061 Montréal-Nord 062 Montréal-Sud 063 Montréal-Metro 070 Outaouais — Hull 080 Nord-Ouest 090 Côte-Nord 100 Nouveau-Québec Plusieurs régions 960 Inter-Régionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Para-Public 4 Secteur privé 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Caissiers 02 vendeurs 03 Chauffeurs-Livriers 04 Caissiers et vendeurs 05 Chauffeurs véhicule 06 Mécanic. et emp. garage 07 Hommes d'entrep. 08 Chauffeurs et mécanic. 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de sécurité 12 Infirmeries 13 Policiers municipaux 14 Pompier municipaux 15 Policiers et pompiers 16 Mesureurs et assist. 17 Bucherons et emp. camp 18 Entretien ménager 99 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce alimentation 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn. 10 Prof. et sout. adm. 11 Techn. et sout. adm. 12 Prof. techn. et sout. adm. 13 Production et sout. adm. 14 Ouvrier et sout. adm. 99 Autres catégories		
Carte	Codificateur	Date	Vérificateur							
A6	005	8/10/22	004							

A N N E X E "B"

ECHELLE DE SALAIRES ATTACHEE AUX FONCTIONS REGIES PAR
LA PRESENTE CONVENTION COLLECTIVE

<u>FONCTION</u>	<u>SALAIRE HEBDOMADAIRE</u>		
	<u>01/01/80</u>	<u>01/01/81</u>	<u>01/07/81</u>
<u>Vendeur de billets</u>			
a) les huit (8) premiers mois de travail continu ou non	\$ 276	\$ 300	\$ 310
b) au début du 9 ^e mois à la fin de la troisième année de travail contini ou non	\$ 386	\$ 410	\$ 420
c) au début de la quatrième (4 ^e) année	\$ 421	\$ 445	\$ 455
<u>Contrôleur en recherche (bagages)</u>	\$ 421	\$ 445	\$ 455
<u>Agent de bagages</u>	\$ 416	\$ 440	\$ 450
<u>Préposé au département de messagerie, consigne renseignements, expéditeur et assistant-contrôleur en recherche, bagages</u>			
a) jusqu'à six (6) mois	\$ 256	\$ 280	\$ 290
b) de six (6) mois à douze (12) mois	\$ 276	\$ 300	\$ 310
c) du début de la première (1 ^{ère}) année jusqu'à la deuxième (2 ^e) année	\$ 326	\$ 350	\$ 360
d) après deux (2) ans	\$ 371	\$ 395	\$ 405
<u>Téléphonistes</u>			
a) jusqu'à six (6) mois	\$ 256	\$ 280	\$ 290
b) de six (6) à douze (12) mois	\$ 276	\$ 300	\$ 310
c) du début de la première (1 ^{ère}) année jusqu'à la deuxième (2 ^e) année	\$ 326	\$ 350	\$ 360
d) après deux (2) ans	\$ 371	\$ 395	\$ 405

INDEXATION

- 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 1980 par rapport au mois de décembre 1979 (période de douze (12) mois) excède neuf pour cents (9%), la compagnie accorde à l'employé ayant été à son emploi au cours de cette période une augmentation en pourcentage de son taux de salaire de base égale à l'augmentation en pourcentage de l'indice des prix en sus de 9%. Cet ajustement est rétroactif au 31 décembre 1980 et est intégré au salaire de base en vigueur à cette date pour l'évaluation de l'augmentation de salaire prévue le 1er janvier 1981. Le cas échéant, ces ajustements dans le taux de salaire ainsi que le paiement de toute rétroactivité sont effectués dans les trente (30) jours suivant la publication officielle de Statistique Canada concernant l'indice de décembre 1980.
- B) Si l'augmentation de l'indice des prix à la consommation pour la région de Montréal établi par Statistique Canada du mois de décembre 1981 par rapport au mois de décembre 1980 (période de douze (12) mois) excède neuf pour cents (9%), la compagnie accorde à l'employé ayant été à son emploi au cours de cette période une augmentation en pourcentage de son taux de salaire de base égale à l'augmentation en pourcentage de l'indice des prix en sus de 9%. Cet ajustement est rétroactif au 31 décembre 1981 et est intégré au salaire de base en vigueur à cette date. Le cas échéant, ces ajustements dans le taux de salaire ainsi que le paiement de toute rétroactivité sont effectués dans les trente (30) jours suivant la publication officielle de Statistique Canada concernant l'indice de décembre 1981.

Voyageur



Voyageur Inc.
505 est, boul. de Maisonneuve
Montréal, Québec H2L 1Y4
Téléphone: (514) 843-4231

LETTRE REÇUE

AOU 23 1982

CENTRE DE RECHERCHE
ET DE STATISTIQUES
SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Le 16 août 1982

Madame Paule Ste-Marie
Centre de recherche
Ministère du travail
425, rue St-Amable
4e étage
Québec (Québec)
G1R 4Z1

Madame,

Vous trouverez ci-joint, tel que demandé, copie de la convention collective intervenue entre Voyageur Inc. et Le Syndicat des employés de terminus du transport Voyageur (CSN) le 14 juin dernier.

Espérant le tout à votre satisfaction, je vous prie d'agréer, Madame, l'expression de mes meilleurs sentiments.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Michel Simard'.

Michel Simard
Coordonnateur
Personnel

MS/hc

Pièce jointe

LETTRE REÇUE

AOU 23 1982

CENTRE DE RECHERCHE
ET DE STATISTIQUES
SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

VOYAGEUR INC.

ci-après appelée "La Compagnie"

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE
TERMINUS DU TRANSPORT VOYAGEUR (CSN)

ci-après appelé "Le Syndicat"

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLES</u>	<u>NOMS</u>	<u>PAGE</u>
1	But de la convention	1
2	Reconnaissance et juridiction	2
3	Droit de la direction	3
4	Définitions des expressions	4
5	Régime syndical	5
6	Affaires syndicales	6
7	Heures de travail	7
8	Temps supplémentaire	9
9	Congés statutaires	11
10	Congés sociaux	12
11	Vacances payées	13
12	Indemnité en cas de maladie	16
13	Maladie et accidents de travail	18
14	Ancienneté	19
15	Mise à pied et rappel au travail	22
16	Poste vacant	24
17	Salaires	26
18	Versement de salaire	27
19	Mesures disciplinaires	28
20	Procédure de règlement des griefs	29
21	Comité d'arbitrage	31
22	Assurances	33
23	Fonds de pension	34
24	Transport gratuit	35
25	Changements techniques et autres	36
26	Droit de participation aux affaires publiques	37
27	Libération	38
28	Charge de travail	39
29	Droits acquis	40
30	Travail à forfait	41
31	Hygiène et sécurité	42

<u>ARTICLES</u>	<u>NOMS</u>	<u>PAGE</u>
32	Uniformes	43
33	Stationnement	44
34	Annexes	45
35	Durée de la convention	46
Annexe "A"	Autorisation de retenue syndicale	47
Annexe "B"	Échelle de salaires attachée aux fonctions régies par la présente convention collective	48
	Indexation	49
Annexe "C"		50
Annexe "D"		51
Annexe "E"	Mémoire d'entente	52
Annexe "F"	Liste d'ancienneté	53
Annexe "G"	Congé de maternité	57
Annexe "H"		58
Lettre d'entente		59
Lettre d'entente		60

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 ET JURIDICTION

.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 23 décembre 1964 par la Commission des relations de travail de la province de Québec et amendée le 20 janvier 1971 par le Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre de la province de Québec à l'emploi de Voyageur Inc. en matière de salaires, conditions de travail et autres questions connexes.

.02 La présente convention collective de travail s'applique à tous les employés régis par l'accréditation syndicale émise le 23 décembre 1964 par la Commission des relations de travail de la province de Québec et amendée le 20 janvier 1971 par le Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre de la province de Québec à l'emploi de Voyageur Inc.

ARTICLE 3

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 4

DÉFINITION DES EXPRESSIONS

.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:

Employé régulier: désigne tout employé qui a complété sa période d'essai et qui compte soixante-douze (72) jours de travail dans une période de six (6) mois au service de la Compagnie sauf pour les téléphonistes la période d'essai est de quatre-vingt-dix (90) jours de travail dans une période de six (6) mois au service de la Compagnie.

Employé à l'essai: désigne tout employé qui, dans le cas des "employés réguliers" n'a pas complété sa période d'essai de soixante-douze (72) jours de travail dans une période de six (6) mois au service de la Compagnie sauf dans le cas de téléphonistes, l'employé qui n'a pas complété une période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours de travail dans une période de six (6) mois au service de la Compagnie.

Employé à l'entraînement: désigne l'employé qui est soumis à une période d'entraînement de 90 jours de calendrier, suite à sa sélection pour remplir une vacance comme stipulé à la clause 16.04.

.02 Les mots "Le Syndicat" désigne le "Syndicat des Employés de Terminus du Transport Voyageur (CSN)".

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

.04 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".

.05 Afin de faciliter l'application des dispositions du présent article, la Compagnie informe, par écrit, de son statut, l'employé qui devient régulier et transmet copie de cet avis au Syndicat.

ARTICLE 5
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 "A" 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 "A" 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 Trente (30) jours après la signature des présentes, la Compagnie fournira au secrétariat du Syndicat la liste complète des employés actuels et en indiquant les noms et prénoms, la fonction, l'adresse domiciliaire, le numéro de téléphone ainsi que la date d'entrée en service.

De même, la Compagnie transmet au Syndicat les changements à cette liste, s'il y a lieu, dès qu'ils sont portés à sa connaissance.

.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 a le droit d'afficher dans les départements concernés, aux tableaux fournis par la Compagnie, les communications relatives aux activités syndicales.

.08 Les aviseurs extérieurs du Syndicat et le président du Syndicat ont le droit de participer à toutes les réunions entre les représentants du Syndicat et les représentants de la Compagnie.

ARTICLE 6

AFFAIRES SYNDICALES

.01 La Compagnie reconnaît au président, au vice-président et au secrétaire du Syndicat le droit de s'absenter de son travail sans perte de salaire pour faire les enquêtes et les démarches nécessaires à l'application de la convention collective. De ce fait, le président, le vice-président et le secrétaire ne perdent aucun droit aux avantages et privilèges prévus dans la présente convention et ne doivent être nullement importunés, ou subir de tort pour leurs activités comme telles. Il est toutefois entendu que telles absences ne peuvent excéder 2 salariés à la fois par département. Ces dispositions s'appliquent également au substitut en cas d'incapacité d'agir du président, du vice-président et du secrétaire.

.02 Un avis écrit devra être fourni à la Compagnie au moins quarante-huit (48) heures avant la libération des membres de l'Exécutif du Syndicat, dont la présence est requise par celui-ci; ces membres seront libérés sans paie.

.03 À l'occasion de la négociation de la convention collective, de discussions relatives à des griefs ou des mécontentes, de réunions des comités conjoints prévues par la présente convention, à l'occasion d'auditions de griefs ou de mécontentes par l'arbitre, les représentants autorisés du Syndicat (maximum 3) dont la présence est nécessaire, peuvent, après en avoir avisé leur chef immédiat, s'absenter de leur travail pour la période de temps requise sans perte de salaire.

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

.05 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 autres activités syndicales extérieures.

.06 Les délégués (maximum 3) pourront participer sans perte de salaire à des activités syndicales extérieures.

Il est toutefois entendu que de telles absences ne peuvent excéder deux (2) salariés à la fois par département.

Un maximum de vingt (20) jours ouvrables annuellement, pour l'ensemble des délégués, sera alloué à ces fins.

.07 Cependant, les absences pour "autres activités extérieures" ci-dessus, seront toujours sans solde. Il devra y avoir entente entre le Syndicat et la Compagnie pour qu'un maximum de cinq (5) employés (deux par département) se prévalent des dispositions au présent paragraphe en même temps.

ARTICLE 7

HEURES DE TRAVAIL

.01 La durée de la semaine normale de travail d'un employé régi par la présente convention, est répartie de la façon suivante:

Vendeur de billets (groupe d'ancienneté B): la semaine normale de travail est de trente-six (36) heures normales réparties en quatre (4) jours consécutifs de neuf (9) heures consécutives par jour.

Préposés à la consigne, messageries, etc. (groupes d'ancienneté C et D): la semaine normale de travail est de trente-six (36) heures normales réparties en quatre (4) jours de travail de neuf (9) heures consécutives par jour. La troisième journée de congé n'est pas nécessairement consécutive de façon à répondre aux besoins du service.

Il est entendu que les cédules de travail des employés des groupes "C" et "D" pourront comprendre des heures de travail à être effectuées à des fonctions du groupe "B". Les heures ainsi travaillées sont alors rémunérées selon les taux des fonctions exécutées conformément aux dispositions de l'annexe "B".

Les téléphonistes (groupe d'ancienneté A): la semaine normale de travail est de trente-sept (37) heures réparties en cinq (5) jours consécutifs de travail ou selon la cédule établie. Les heures normales quotidiennes sont consécutives.

.02 Les parties reconnaissent les cédules actuelles de travail incluant les heures de repas, et les heures normales pour le début et la fin du travail et les jours de travail de chaque employé ne peuvent être modifiés que sur accord des parties.

Nonobstant ce qui précède, il est entendu que les équipes de nuit doivent toujours commencer entre la vingt-troisième (23e) et la vingt-quatrième (24e) heure.

.03 Durant ses heures normales de travail, l'employé a droit à chaque jour à une période de repas d'une (1) heure sans retenue de salaire.

Chez les vendeurs de billets, le moment des heures de repas à chaque guichet est toujours le même à moins d'entente au contraire entre les parties.

Chez les téléphonistes, le début de la période de repas commence entre la troisième (3e) heure et la quatrième (4e) heure à compter du début de la journée de travail à moins d'entente contraire entre les parties. Ces dispositions s'appliquent également lorsque l'employé travaille en temps supplémentaire.

.04 Tout employé qui se rapporte à son équipe régulière ne peut quitter son travail sans motif et il doit alors aviser son supérieur immédiat avant son départ; dans ce cas, il est rémunéré pour le temps qu'il a effectivement travaillé.

.05 Tout employé à qui la Compagnie demande de travailler durant sa période de repas, a une (1) heure et trente (30) minutes ajoutées à ses heures normales de travail et a droit à une période de trente (30) minutes payées durant ses heures normales de travail pour manger.

.06 Les téléphonistes ont droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune, chaque jour; une avant le repas et l'autre après le repas, durant les heures normales de travail et vers le milieu de la période de travail.

.07 Une période de trente (30) minutes précédant immédiatement la fin des heures normales de travail est accordée aux vendeurs de billets et une période de vingt (20) minutes précédant immédiatement la fin des heures normales de travail est allouée aux commis des messageries qui ont un rapport à faire; si l'employé termine ce rapport avant la fin de la période allouée, il peut quitter les lieux de travail.

.08 La Compagnie affiche les postes, les jours de congés, les heures de travail, selon les modalités ci-après décrites et les employés font leur choix par ordre d'ancienneté dans chaque groupe d'ancienneté.

GROUPE "A"

Affichage du 1er au 30 octobre de chaque année.

La mise en vigueur des nouveaux choix se fait le premier lundi de janvier coïncidant avec le début d'une période de paie.

GROUPES "B" ET "C"

Affichage du 1er au 30 novembre, du 15 au 30 mars, du 1er au 15 août de chaque année.

La mise en vigueur des nouveaux choix se fait au cours de février, juin et septembre de chaque année.

GROUPE "D"

Affichage du 1er au 30 novembre de chaque année.

La mise en vigueur des nouveaux choix se fait au cours de février de chaque année.

Cependant les employés qui appliqueront sur les postes combinés (groupes "D" ou "C" avec "B") y demeureront jusqu'à l'affichage de l'année suivante. Toutefois, si un poste dans le groupe "B" comprenant plus d'heures normales de travail que le poste auquel l'employé est affecté, devient vacant ou est nouvellement créé, dans ce cas, l'employé pourra appliquer sur ledit poste selon son rang d'ancienneté.

ARTICLE 8

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 de temps et demi (150%) 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 lorsque l'autorisation de la Compagnie ne peut être obtenue.

.03 Tout employé qui travaille en temps supplémentaire est payé au taux prévu pour au moins trois (3) heures.

.04 Un employé qui accepte de travailler pendant ses vacances payées est rémunéré pour ce travail au taux double (200%). L'employé doit choisir d'autres dates de vacances au cours de la même année, sous réserve des dispositions de l'article 11.13.

.05 a) Le temps supplémentaire est facultatif sauf dans les cas prévus au paragraphe e) de la présente clause.

Toutefois, tout employé qui accepte de faire du temps supplémentaire s'engage à l'exécuter à moins de motif valable.

b) Les besoins en temps supplémentaire connus à l'avance sont affichés à l'intention des employés du groupe d'ancienneté concerné et cet affichage se termine au plus tard le vendredi à 19 h 00 précédant la période à couvrir en temps supplémentaire. Ces besoins sont comblés par ancienneté à même les employés qui auront inscrit leur nom sur le tableau d'affichage. Le temps supplémentaire est octroyé au plus tard vingt-quatre (24) heures avant le début de ladite période.

Tout besoin en temps supplémentaire non planifié sera comblé de la façon suivante:

c) Pour toute période d'un demi-quart ou moins, le temps supplémentaire est offert aux employés qui sont à débiter leur période normale de travail, ou, selon le cas, en ancienneté, à ceux déjà présents au travail, à l'endroit physique concerné.

d) Pour toute période de plus d'un demi-quart ou pour toute période qui n'aurait pu être comblée de la façon décrite à l'alinéa c) ou pour toute période de temps supplémentaire planifiée non comblée, le temps supplémentaire sera offert et octroyé par ancienneté, aux employés disponibles.

e) Quand un seul employé est cédulé pour une période donnée et qu'il laisse sa cédule vacante, le travail est offert selon la procédure décrite en d). Si aucun employé n'est disponible ou qu'aucun employé n'accepte d'accomplir le travail en temps supplémentaire, le travail en temps supplémentaire est exécuté par l'employé présent dont la cédule de travail se termine à l'heure la plus rapprochée de la période de temps supplémentaire à couvrir et ce, pour une période maximale de neuf (9) heures.

f) Les employés des groupes C et D pourront signer et se voir offrir du temps supplémentaire à leur rang d'ancienneté ou selon les autres dispositions prévues aux alinéas b), c) et d) du présent article dans le groupe B lorsque des heures régulières à cette fonction sont prévues dans leur cédule.

g) Chez les téléphonistes, le travail en temps supplémentaire est distribué de façon équitable parmi toutes les téléphonistes:

- 1) une liste à cette effet est affichée dans le lieu où travaillent ces employées et leur est accessible durant les heures régulières de travail.
- 2) le travail en temps supplémentaire à être accompli est offert à l'employée qui en a le moins accumulé selon cette liste.
- 3) le temps supplémentaire est inscrit sur la liste au nom de l'employée dès qu'il a été accepté ou refusé par elle.
- 4) l'employée à qui l'on offre du travail supplémentaire peut refuser et alors le travail supplémentaire exécuté par une autre est inscrit à son nom comme si elle l'avait exécuté elle-même pour les fins d'application de la présente formule.

.06 L'employé qui travaille avant ou après ses heures normales de travail a droit à un repas payé d'un minimum de six dollars cinquante (\$6.50) [de sept dollars (\$7.00) lors de la deuxième année et de sept dollars cinquante (\$7.50) la troisième année] après la première heure en temps supplémentaire. Une période de trente (30) minutes en temps supplémentaire lui est allouée pour prendre son repas.

.07 Pour les fins de calcul, le travail exécuté en temps supplémentaire est rémunéré au taux horaire régulier majoré de cinquante pourcent (50%) ou cent pourcent (100%) selon le cas. Ce taux horaire est le traitement individuel hebdomadaire divisé par trente-six (36) heures, tel que prévu à l'article 7 des présentes, sauf pour les téléphonistes, le calcul se fait sur une base de trente-sept (37) heures.

ARTICLE 9

CONGÉS STATUTAIRES

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

- 1- Le Premier de l'An
- 2- Le lendemain du Premier de l'An
- 3- Le Vendredi Saint
- 4- Le dimanche de Pâques
- 5- La Fête de Dollard
- 6- La Saint-Jean-Baptiste
- 7- Le Jour du Canada
- 8- La Fête du Travail
- 9- L'Action de Grâces
- 10- Le Jour de Noël
- 11- Le Lendemain de Noël
- 12- Le Premier Mai
- 13- L'anniversaire de naissance de l'employé

et les autres jours proclamés fêtes civiques ou civiles ou tout autre jour devant remplacer l'un ou l'autre des jours précités.

Le congé d'anniversaire de naissance de l'employé est observé à la date effective d'anniversaire. Si celle-ci tombe un jour de repos hebdomadaire de l'employé, le congé statutaire est reporté au jour qui précède ou qui suit immédiatement ce ou ces jours de repos hebdomadaire, au choix de l'employé.

Si la date anniversaire tombe durant les vacances annuelles du salarié, le congé sera pris le jour qui suit ou qui précède les vacances du salarié.

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

.03 L'employé qui travaille durant l'un ou l'autre des jours de fête précités a droit, en plus du paiement de la fête à sa rémunération régulière majorée de cinquante pourcent (50%).

.04 Un employé dont un congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours de fête précités et qui travaille durant l'un de ces jours reçoit son taux régulier majoré de cent pour cent (100%) pour les heures travaillées et de plus a le choix entre la paie prévue à l'article 9.02 ou à une journée de congé dans les trente (30) jours qui suivent, journée qu'il pourra ajouter avant ou après ses jours de congé réguliers.

ARTICLE 10
CONGÉS SOCIAUX

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

- à l'occasion de son mariage: quatre (4) jours ouvrables;
- à l'occasion du mariage d'un enfant: le jour du mariage;
- à l'occasion du décès du père, de la mère, du conjoint, d'un enfant, du frère ou de la soeur, du beau-père, de la belle-mère: quatre (4) jours consécutifs dont le dernier est celui des funérailles;
- à l'occasion du décès d'un grand-parent, du beau-frère, de la belle-soeur: le jour des funérailles. (Cependant, trois (3) jours si ces personnes demeurent sous le même toit que l'employé).
- à l'occasion du mariage du père, de la mère, du frère, de la soeur: le jour du mariage.

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

.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 de temps et demi (150%) 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 d'heures prévues à sa journée normale de travail.

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

ARTICLE 11
VACANCES PAYÉES

.01 L'employé a droit à deux (2) semaines de calendrier (huit (8) jours ouvrables) de vacances payées à condition qu'il ait complété un (1) an à deux (2) ans de service au 31 décembre de l'année précédente.

La paie de vacances représentera quatre pour cent (4%) du gain annuel de l'employé mais ne sera jamais moindre que le salaire hebdomadaire régulier de l'année courante pour chaque semaine de vacances.

.02 L'employé a droit à trois (3) semaines de calendrier (douze (12) jours ouvrables) de vacances payées, à condition qu'il ait complété trois (3) ans de service au 31 décembre de l'année précédente.

La paie de vacances représentera six pour cent (6%) du gain annuel de l'employé mais ne sera jamais moindre que le salaire hebdomadaire régulier de l'année courante pour chaque semaine de vacances.

.03 L'employé a droit à quatre (4) semaines de calendrier (seize (16) jours ouvrables) de vacances payées à condition qu'il ait complété neuf (9) années à dix-huit (18) années de service au 31 décembre de l'année précédente.

À compter du 1er janvier 1983, l'employé a droit à quatre (4) semaines de calendrier (seize (16) jours ouvrables) de vacances payées à condition qu'il ait complété neuf (9) années à dix-sept (17) années de service au 31 décembre de l'année précédente. 9-17

À compter du 1er janvier 1984, l'employé a droit à quatre (4) semaines de calendrier (seize (16) jours ouvrables) de vacances payées à condition qu'il ait complété huit (8) années à dix-sept (17) années de service au 31 décembre de l'année précédente. 8-17

La paie de vacances représentera huit pour cent (8%) du gain annuel de l'employé mais ne sera jamais moindre que le salaire hebdomadaire régulier de l'année courante pour chaque semaine de vacances.

.04 L'employé a droit à cinq (5) semaines de calendrier (vingt (20) jours ouvrables) de vacances payées à condition qu'il ait complété dix-neuf (19) années à vingt-huit (28) années de service au 31 décembre de l'année précédente.

À compter du 1er janvier 1983, l'employé a droit à cinq (5) semaines de calendrier (vingt (20) jours ouvrables) de vacances payées à condition qu'il ait complété dix-huit (18) années à vingt-huit (28) années de service au 31 décembre de l'année précédente.

La paie de vacances représentera dix pour cent (10%) du gain annuel de l'employé mais ne sera jamais moindre que le salaire hebdomadaire régulier de l'année courante pour chaque semaine de vacances.

.05 L'employé a droit à six (6) semaines de calendrier (vingt-quatre (24) jours ouvrables) de vacances payées à condition qu'il ait complété vingt-neuf (29) années à trente-quatre (34) années de service au 31 décembre de l'année précédente.

La paie de vacances représentera douze pour cent (12%) du gain annuel de l'employé mais ne sera jamais moindre que le salaire hebdomadaire régulier de l'année courante pour chaque semaine de vacances.

.06 L'employé a droit à sept (7) semaines de calendrier (vingt-huit (28) jours ouvrables) de vacances payées, à condition qu'il ait complété trente-cinq (35) années et plus de service au 31 décembre de l'année précédente.

La paie de vacances représentera quatorze pour cent (14%) du gain annuel de l'employé mais ne sera jamais moindre que le salaire hebdomadaire régulier de l'année courante pour chaque semaine de vacances.

.07 L'employé qui a complété trois (3) années, neuf (9) années [huit (8) années à compter du 1er janvier 1984], dix-neuf (19) années [dix-huit (18) années à compter du 1er janvier 1983], vingt-neuf (29) années ou trente-cinq (35) années de service le ou avant le trente-et-un (31) décembre d'une année, a droit à trois (3) semaines de calendrier (douze (12) jours ouvrables) quatre (4) semaines de calendrier (seize (16) jours ouvrables), cinq (5) semaines de calendrier (vingt (20) jours ouvrables), six (6) semaines de calendrier (vingt-quatre (24) jours ouvrables), sept (7) semaines de calendrier (vingt-huit (28) jours ouvrables), de vacances payées au cours de cette année suivant qu'il compte trois (3) années, neuf (9) années [huit (8) années à compter du 1er janvier 1984], dix-neuf (19) années [dix-huit (18) années à compter du 1er janvier 1983], vingt-neuf (29) années ou trente-cinq (35) années de service, selon les dispositions des paragraphes 11.02 à 11.06 inclusivement des présentes.

.08 Cependant, l'employé qui compte vingt-cinq (25) années de service bénéficie à cette occasion d'un (1) mois de calendrier additionnel de vacances. La paie de vacances représentera huit pourcent (8%) du gain annuel de l'employé, mais ne sera jamais moindre que le salaire hebdomadaire régulier de l'année courante pour chaque semaine de vacances.

Ce mois de vacances n'est pas assujéti aux restrictions prévues au présent article. Par conséquent, l'employé peut prendre son mois de vacances en tout temps de l'année selon son choix.

.09 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 huit (8) jours ouvrables ou de dix (10) jours ouvrables selon le cas.

.10 L'employé qui quitte le service de la Compagnie a droit aux jours de vacances accumulés conformément aux dispositions des alinéas .01 à .06 inclusivement, plus les jours de vacances accumulés, selon les dispositions des paragraphes .01 à .06 inclusivement, depuis le début de l'année en cours.

.11 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.

.12 Si un jour de fête désigné à l'article 9 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.

.13 L'employé absent de son travail à cause de maladie, d'un accident ou d'une maladie de travail, durant la période de vacances qu'il a choisie, a droit soit de recevoir le paiement de ses vacances en sus de trois semaines, ou de reporter ses vacances à une date ultérieure mais devra les prendre avant le 31 décembre.

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

.15 En conformité des dispositions prévues aux paragraphes .20, .21, .22 et .23 du présent article, la Compagnie affiche selon les modalités suivantes une liste des dates des vacances annuelles payées et les employés de chaque groupe d'ancienneté choisissent, selon leur rang d'ancienneté, la date libre qui leur convient:

Groupe "A": du 1er au 30 novembre de chaque année.

Groupes "B", "C" et "D": du 1er au 30 octobre de chaque année.

Lorsqu'on demande à un employé de choisir, ce choix doit être fait dans les vingt-quatre (24) heures qui suivent, mais à défaut, le Syndicat peut déterminer la période de vacances annuelles de cet employé.

.16 La date des vacances annuelles ne peut être changée qu'après entente entre la Compagnie et le Syndicat, avec le consentement de l'employé concerné. Par ailleurs, les dates de vacances laissées libres par un employé transféré ou qui a quitté l'emploi du département sont affichées de nouveau à tous les employés ayant moins d'ancienneté que lui dans son groupe.

Si le poste laissé libre est comblé par un employé en provenance d'un autre département, ce dernier applique ses droits d'ancienneté générale.

.17 Entre le premier (1er) juin et le quinze (15) septembre, les périodes de vacances ne peuvent être de plus de quatorze (14) jours consécutifs de calendrier en commençant un lundi.

.18 En dehors de la période du premier (1er) juin au quinze (15) septembre de chaque année, les employés qui choisissent des vacances qui ne sont pas en continuité avec les vacances cédulées, peuvent le faire par ordre d'ancienneté.

.19 Sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes .17, .18 et .22 du présent article, les périodes de prises de vacances s'échelonnent du 1er janvier au 31 décembre de chaque année.

.20 Le choix des périodes de vacances se fait dans chaque groupe respectif de la façon suivante:

1. Groupe A (Téléphonistes)

Deux (2) employés dans le groupe concerné peuvent, selon leur rang d'ancienneté, choisir leur période de vacances aux mêmes dates. Cependant, la deuxième colonne n'est pas nécessairement en continuité.

2. Groupe B (Vendeurs de billets)

Entre le 1er juin et le 15 septembre de chaque année, deux (2) employés dans le groupe concerné peuvent, selon leur rang d'ancienneté, choisir leur période de vacances aux mêmes dates. En dehors de cette période, si nécessaire, une troisième colonne de vacances avec dates prédéterminées sera ouverte pour couvrir le nombre total de semaines de vacances à prendre.

3. Groupe C (Préposés à la consigne au service d'expédition de colis, service de renseignements et assistant-contrôleur des recherches (bagages))

Quatre (4) employés dans le groupe concerné peuvent, selon leur rang d'ancienneté, choisir leur période de vacances aux mêmes dates. Cependant, la quatrième colonne n'est pas nécessairement en continuité.

4. Groupe D (Agents de bagages et le contrôleur des recherches (bagages))

Un (1) employé à la fois choisit ses vacances. Ceci s'applique aux vacances entre le 1er juin et le 15 septembre et aux vacances en continuité avec période soit qu'elle précède ou qu'elle la suive.

Cependant, si un employé choisit des vacances qui ne sont pas en continuité avec son groupe, il pourra le faire en s'intégrant à la quatrième colonne du groupe "C".

.21 Si aucun employé du groupe d'ancienneté 14.01 C ne fait application pour remplacer le vendeur de billets en vacances ou le poste qui en résulte, l'employé ayant le moins d'ancienneté dans la Compagnie parmi ceux qui ont de l'ancienneté comme vendeur de billets devra aller remplir le poste.

.22 À moins d'entente contraire, aucune période de vacances ne sera cédulée durant la période des Fêtes (Noël et Jour de l'An).

.23 Dans le cas du groupe 14.01 A, la semaine de vacances correspond à cinq (5) jours ouvrables, au lieu de quatre (4) jours ouvrables, tel que prévu aux articles 11.01, 11.02, 11.03, 11.04, 11.05, 11.06 et 11.07 des présentes.

.24 Les employés du groupe C ou D qui travaillent sur les postes combinés prendront leurs vacances dans le groupe 14.01 B.

ARTICLE 12

INDEMNITÉ EN CAS DE MALADIE

.01 Les employés qui devront s'absenter de leur travail pour cause de maladie ou d'accident non occupationnel seront éligibles aux bénéfices suivants:

Dans le cas d'absence pour maladie à partir du quatrième (4e) jour ouvrable d'absence et dans le cas d'absence pour cause d'accident non occupationnel à partir de la deuxième (2e) journée ouvrable d'absence, quatre-vingt pourcent (80%) du salaire régulier moyen des quatre (4) dernières semaines complètes qui précèdent l'absence 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 cinquante pourcent (50%) du salaire, qui peut aller jusqu'à l'âge de la retraite si nécessaire, nonobstant les sommes qui pourront être perçues de toutes autres formes de revenus.

.02 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.

.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 médecin dont la décision est finale. La Compagnie accepte le choix unanime des deux (2) médecins. À défaut d'entente sur le choix du troisième médecin, les deux (2) parties, ou l'une ou l'autre d'entre elles, peuvent demander au Ministère du travail de la province de Québec de le désigner. Les honoraires du troisième médecin sont payés à parts égales et par la Compagnie et par l'employé concerné.

.04 Au premier décembre d'une année, l'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 maladie au cours de l'année qui suit.

L'employé malade pourra alors recevoir son salaire régulier pour la deuxième (2e) et la troisième (3e) journée de son absence, en autant qu'il s'agit de journées ouvrables.

Si au premier (1er) décembre de l'année suivante, l'employé n'a pas utilisé ses dix (10) jours de congés-maladie, ceux qui lui restent lui seront payés à son taux régulier de salaire régulier, établi au 30 novembre qui précède. Le paiement de ces jours sera fait à la première paie de décembre.

.05 Alors un autre dix (10) jours lui sera crédité aux mêmes conditions qu'établies précédemment et ainsi de suite chaque année par la suite.

L'employé qui quitte la Compagnie, qui est mis à pied ou qui obtient un congé sans solde bénéficie des dispositions du présent alinéa au prorata du nombre de jours travaillés au cours de l'année. En cas de décès, la Compagnie verse aux ayants droit les montants selon ces mêmes modalités.

ARTICLE 13

MALADIE ET ACCIDENTS DE TRAVAIL

.01 Dans les cas d'accident subi ou de maladie contractée à l'occasion ou par le fait de son travail, l'employé qui est incapable de remplir temporairement sa fonction reçoit de la Compagnie jusqu'à son rétablissement complet, la différence entre son salaire et toutes compensations reçues selon la Loi des accidents de travail de la province de Québec. Quant au reste, il est assujéti aux dispositions de la Loi des accidents de travail.

.02 Lorsqu'il est établi que l'employé souffre d'une incapacité permanente totale ou partielle, il reçoit directement de la Compagnie ou de la Commission des Accidents de travail, selon le cas, les prestations et autres compensations pour une telle incapacité par la Commission des Accidents de travail de la province de Québec.

.03 La Compagnie peut faire examiner à ses frais l'employé par un médecin de son choix. L'employé a droit également aux services de son propre médecin. Si son médecin et celui de la Compagnie diffèrent d'opinion, ou dans le cas de doute, à savoir s'il s'agit d'accident subi ou de maladie contractée à l'occasion ou par le fait du travail de l'employé, la Commission des Accidents de travail aura juridiction pour trancher la question.

ARTICLE 14

ANCIENNETÉ

.01 Pour les fins d'ancienneté départementale, les employés sont répartis dans un des quatre (4) groupes d'ancienneté suivants:

- a) les téléphonistes qui travaillent à temps plein au service de renseignements;
- b) les employés préposés à la vente des billets;
- c) les employés préposés à la consigne, au service des messageries et assistant-contrôleur des recherches (bagages);
- d) les agents de bagages, le contrôleur des recherches.

.02 Définition

Pour les fins d'application de la convention, l'ancienneté générale signifie et comprend la durée totale, en années, en mois et en jours du service à la Compagnie de tout employé et s'accumule, au département d'origine. Une fois la période d'essai terminée, l'ancienneté générale s'acquiert à compter de la date du premier (1er) jour de travail au service de la Compagnie, à une fonction de l'unité de négociation. L'ancienneté départementale signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours de service dans les groupes cités en 14.01.

.03 L'ancienneté générale s'acquiert de la façon suivante:

- Groupe "A": dès qu'un employé a terminé quatre-vingt-dix (90) jours de travail dans une période de six (6) mois et ce, à l'exclusion des heures supplémentaires.
- Groupes "B", "C", "D":
dès qu'un employé a terminé soixante-douze (72) jours (648) heures de travail dans une période de six (6) mois et ce, à l'exclusion des heures supplémentaires.

.04 Tout acte posé par la Compagnie, sauf l'embauchage, qui a pour effet d'ajouter des employés accomplissant des fonctions identiques ou similaires à celles des employés visés par les présentes, nécessite une entente entre la Compagnie et le Syndicat, au sujet de l'ancienneté, des attributions et du traitement des employés concernés.

.05 Liste d'ancienneté

Une liste d'ancienneté générale indiquant le rang de chaque employé dans son groupe d'ancienneté et sa 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 et au cours du mois de janvier de chaque année.

.06 Durant les trente (30) jours qui suivent l'affichage, tout employé peut demander la correction de ses dates et à défaut d'entente, il peut soumettre son cas selon la procédure des griefs prévue à la présente convention.

.07 La Compagnie remet au Syndicat une copie corrigée, une fois la période d'affichage terminée.

.08 Perte d'ancienneté

Les droits d'ancienneté se perdent pour l'une ou l'autre des seules raisons suivantes:

1. départ volontaire sans avoir, au préalable, obtenu un permis d'absence de la part de la Compagnie;
2. congédiement pour cause juste et suffisante;
3. négligence d'un salarié d'aviser l'Employeur tel que prévu au paragraphe 15.09;

.09 Ancienneté hors de l'unité de négociation

Lorsqu'un employé est promu à une fonction de direction, il continue d'accumuler son ancienneté dans l'unité de négociation jusqu'à concurrence d'un an.

.10 Si pour une raison ou pour une autre, l'employé ne peut garder le poste qu'il occupait à une fonction de direction dans les douze (12) mois qui suivent sa promotion, il revient automatiquement à l'unité de négociation et applique ses droits d'ancienneté comme s'il ne l'avait pas quittée.

S'il revient à l'unité de négociation après les douze (12) premiers mois de sa promotion, il reprend l'ancienneté qu'il avait au moment de son transfert, ancienneté à laquelle sont ajoutés douze (12) mois conformément aux dispositions de l'article 14.09.

.11 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:

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. absences pour activités syndicales et professionnelles.

.12 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.

.13 L'employé qui fait du travail combiné conserve son statut d'ancienneté dans le groupe C ou D et accumule son ancienneté départementale selon les heures travaillées dans chacun des deux groupes.

.14 Les heures ainsi accumulées dans le groupe B par les employés des groupes C et D dans les postes combinés comptent pour fin de classification du salaire dans le groupe B et comptent également pour le choix d'un poste régulier dans le groupe B.

.15 À moins d'entente écrite entre les parties, la Compagnie s'engage à maintenir et/ou à mettre sur pied un maximum de 3 postes combinés par endroit physique. De plus, il est à noter qu'un titulaire d'un poste combiné ne devra pas effectuer plus de 27 heures normales de travail par semaine dans l'un ou l'autre des groupes B, C ou D auxquels sont rattachés les postes combinés.

ARTICLE 15

MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

.01 Si dans un groupe d'ancienneté décrit au paragraphe 14.01, un employé est mis à pied par suite de manque de travail, abolition de son poste ou de déplacement hors de son poste, par un employé ayant plus d'ancienneté, il peut selon son rang d'ancienneté déplacer successivement un employé ayant moins d'ancienneté au sein du même groupe ou dans un groupe différent à condition qu'il ait complété la période d'entraînement rattachée au poste qu'il entend combler, tel que défini en 16.04. Cette supplantation d'un groupe à l'autre ne peut s'effectuer que de la façon suivante:

- 1) du groupe A au groupe B;
- 2) du groupe B au groupe A s'il en provient, ou du groupe B aux groupes C ou D s'il en provient;
- 3) des groupes C ou D au groupe B.

.02 Le salarié régulier susceptible d'être mis à pied doit recevoir un avis préalable de sept (7) jours de calendrier à moins d'un cas de force majeure.

.03 Toute vacance qui survient suite à une mise à pied est offerte à l'employé qui détient le plus d'ancienneté générale à condition qu'il rencontre les exigences décrites en 15.01.

.04 L'employé qui exercera son choix de supplantation devra occuper le poste de l'employé le plus junior du groupe où il entend exercer son droit de supplantation.

.05 Le nom des employés mis à pied est inscrit sur une liste de rappel.

.06 Les rappels au travail se font par téléphone et sont confirmés par lettre ou télégramme à la dernière adresse remise par le salarié à la Compagnie. Le salarié doit reprendre le travail dans les 7 jours de confirmation et copie de cet avis est transmise au Syndicat.

.07 L'employé ainsi rappelé doit aviser la Compagnie de sa décision dans les trois (3) jours suivant la réception de l'avis.

.08 Un employé rappelé au travail dont l'ancienneté générale est inférieure à celle d'un employé qui a déjà été rappelé par ordre d'ancienneté générale mais dont l'ancienneté départementale est supérieure, doit supplanter ce dernier au sein de son poste. L'employé ainsi déplacé devra alors occuper le poste pour lequel le premier avait été rappelé par ancienneté générale.

.09 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.

.10 L'employé rappelé au travail peut refuser d'y revenir, s'il y a sur la liste de rappel des employés ayant moins d'ancienneté que lui qui remplissent les exigences normales de la tâche. Cependant, suite à un refus, l'employé verra son nom placé en dernier sur la liste de rappel.

ARTICLE 16

POSTE VACANT

.01 Les postes vacants d'une façon temporaire sont remplis de la façon suivante:

a) Tout poste vacant d'une façon temporaire de moins d'un mois est offert verbalement et rempli par ordre d'ancienneté par les employés de la même équipe, sans égard à la période d'entraînement et sans que les heures de travail et les jours de congé de l'employé qui remplit le poste vacant ne soient changés. Le poste vacant qui résulte est offert, par ancienneté générale, aux employés qui ont terminé leur période d'entraînement ou d'essai à l'intérieur du département où ils travaillent au moment de la vacance, et est attribué à l'employé possédant le plus d'ancienneté. Il prend alors les heures de travail et les journées de congé du poste qu'il doit remplir.

b) À son retour, l'employé qui a été absent retourne à son poste et chaque employé qui aurait changé de poste à cause de cette absence temporaire retourne à son ancien poste. La Compagnie peut cependant combler le poste vacant d'une façon temporaire en demandant aux employés de travailler en temps supplémentaire.

N.B.: Pour les fins d'application des dispositions du présent article, le mot "Équipe" désigne la période de travail (shift) à laquelle un employé est affecté.

.02 Tout poste vacant qui n'est pas rempli selon les dispositions de l'article précédent ou tout nouveau poste à une fonction existante ou nouvelle, ou relève de vacance, est affiché aux endroits concernés pendant cinq (5) jours à partir du moment où le poste devient vacant, à l'intention des employés du groupe d'ancienneté concerné. L'avis doit décrire le poste à remplir, l'endroit, les heures de travail et les jours de congé. Il est à noter, toutefois, qu'un employé devra avoir complété sa période d'entraînement ou d'essai avant de pouvoir se déplacer d'un endroit physique à un autre.

Tout poste vacant qui n'a pu être comblé par les employés du groupe d'ancienneté où la vacance survient, sera affiché à l'intention de l'ensemble des employés

- 1) du groupe "B" pour une vacance qui survient dans le groupe "A";
- 2) des groupes "A", "C" et "D" pour une vacance qui survient dans le groupe "B";
- 3) des groupes "B" et "D" pour une vacance qui survient dans le groupe "C";
- 4) du groupe "C" pour une vacance qui survient dans le groupe "D".

Tout poste vacant est accordé par ordre d'ancienneté générale à l'employé qui a postulé, à condition:

- a) qu'il ait terminé sa période d'essai à l'intérieur du département auquel il appartient au moment de l'affichage;
- b) qu'il ait accumulé le plus d'heures au sein du poste donné;
- c) qu'il rencontre les exigences du poste.

.03 Le nom de l'employé choisi pour remplir le poste vacant est inscrit sur lesdits tableaux pendant les cinq (5) jours qui suivent la fin de l'affichage.

.04 À sa première occasion, l'employé choisi pour remplir ce poste vacant est soumis à une période d'entraînement d'une durée de 90 jours de calendrier incluant une période de formation d'une durée maximale de douze (12) jours de travail pour les vendeurs de billets et pour les téléphonistes et d'une durée maximale de huit (8) jours pour les employés des messageries, à moins qu'ils ne les aient déjà complétées. Cette formation se fait sous la surveillance constante d'un employé expérimenté, après quoi l'entraînement consiste en surveillance et assistance requise selon les besoins.

.05 L'employé choisi pour remplir un poste vacant retourne à son ancien poste dans l'une des circonstances suivantes:

- a) s'il ne satisfait pas aux exigences de la fonction durant sa période d'entraînement;
- b) s'il décide de quitter de son propre chef le poste dont il a rempli la vacance durant sa période d'entraînement;
- c) s'il y a abolition du poste dont il a rempli la vacance.

L'employé qui se prévaut de l'alinéa b) du présent article est toutefois tenu de donner à la Compagnie un avis écrit de trente (30) jours de calendrier l'informant qu'il retourne à son ancienne occupation.

.06 Postes combinés

Les postes combinés billets et messageries sont offerts aux employés des groupes d'ancienneté C et D nonobstant l'ancienneté déjà acquise dans le groupe B. Toutefois, un employé qui n'a pas terminé sa période d'essai ne peut être considéré pour un poste combiné.

Si après avoir offert un poste combiné aux employés des groupes d'ancienneté C et D aucun des employés appartenant à ces groupes n'accepte ledit poste, l'employé ayant le moins d'ancienneté parmi les employés qui ont terminé leur période d'essai devra accepter le poste combiné vacant.

ARTICLE 17

SALAIRES

.01 Tout employé reçoit, selon son occupation et pour le total des heures de travail à une occupation, le taux de salaire prévu à l'annexe "B" de la présente convention.

.02 Tout employé qui doit travailler de 17 h 00 à 07 h 00 reçoit pour tout travail effectué durant cette période en plus de son taux horaire, une prime de cinquante (50) cents l'heure.

.03 Une prime de cinquante (50) cents l'heure est accordée en plus du taux de base horaire aux téléphonistes préposées à l'entraînement des nouvelles téléphonistes.

.04 Une prime de cinquante (50) cents l'heure est accordée en plus du taux de base horaire aux employés des messageries et aux vendeurs de billets préposés à l'entraînement de nouveaux employés.

.05 Sans pour autant limiter l'exercice de leurs fonctions normales, les téléphonistes pourront être appelées à effectuer certaines fonctions normalement accomplies par les surveillantes. Elles recevront alors une prime de cinquante (\$0.50) cents l'heure pour chacune des heures ainsi effectuées.

.06 À Dorval, le vendeur de billets pourra cumuler toutes les fonctions prévues à la convention tout en maintenant son taux de classification.

.07 Un vendeur de billets obligé de travailler la nuit est remplacé aussitôt qu'un employé ayant moins d'ancienneté a complété deux (2) ans de service (trois mille sept cent quarante-quatre heures (3,744)).

.08 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. 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.

.09 Si la Compagnie décide de créer un nouvel emploi ou de modifier le contenu d'un emploi actuel régi par l'accréditation syndicale, elle doit au préalable s'entendre avec le Syndicat au sujet du salaire attaché à ladite fonction. Au cas de désaccord, le cas peut être soumis selon la procédure régulière des griefs et à l'arbitrage.

.10 Le salarié qui doit accomplir son service entre 07 h 00 et 16 h 59 le dimanche reçoit pour chaque heure travaillée une prime de \$0.50 l'heure.

.11 À l'exception des dispositions de l'article 17.05, un employé couvert par l'unité de négociation ne doit en aucun temps accomplir du travail normalement accompli par un employé cadre, sauf, si ce travail est accompli en temps supplémentaire.

ARTICLE 18

VERSEMENT DE SALAIRE

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

.02 Si un jeudi de paie 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;
- les déductions syndicales et autres;
- le salaire net;
- les heures;
- la déduction du fonds de pension.

ARTICLE 19

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 un avis donnant les précisions à ce sujet. La Compagnie transmet à l'employé copie de tout rapport versé à son dossier.

.02 Un employé au service de la Compagnie a le droit durant les heures régulières de bureau, de consulter son dossier officiel en matière de discipline. Par ailleurs, il doit le faire sans nuire à la bonne marche des opérations de la Compagnie.

.03 Tout employé peut soumettre à la procédure régulière des griefs, tout rapport versé à son dossier ou toute mesure disciplinaire.

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

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

.06 Dans les cas où la Compagnie, par ses représentants autorisés, décide de convoquer un employé pour des raisons disciplinaires, cet employé doit recevoir au préalable, un avis de convocation spécifiant la nature de l'accusation portée contre lui. L'employé doit être accompagné d'un représentant syndical. Sur demande du Syndicat, la Compagnie fournit à celui-ci le nom de la personne qui a porté plainte.

.07 Si cette convocation est pour une heure comprise durant les heures régulières de travail de l'employé, cet employé ne subit aucune perte de salaire en raison de ladite convocation. Si l'employé est convoqué en dehors de ses heures régulières de travail, il sera rémunéré au taux de salaire régulier avec un minimum de trois (3) heures pour le temps passé en entrevue avec les représentants de la Compagnie.

ARTICLE 20

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

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

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

.03 Dans le cas où la procédure du paragraphe précédent n'a pas été exercée ou ne donne aucun résultat, l'employé aura quinze (15) jours 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 la Compagnie, par écrit, dans les trente (30) 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 la Compagnie 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 21 des présentes.

.06 Nonobstant les dispositions qui précèdent, le Syndicat a le loisir de soumettre directement à la Compagnie, tout grief, litige, désaccord ou mécontentement relatifs au salaire et conditions de travail selon les dispositions du paragraphe 20 .04.

.07 Les cas de mesures disciplinaires sont soumis à la deuxième étape de la procédure des griefs conformément aux dispositions de l'article 20.04. Le représentant de la Compagnie doit donner sa réponse dans les trois (3) 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 Un employé qui présente un grief 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 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 la marche des délais prévus par la procédure normale de griefs et d'arbitrage.

ARTICLE 21

COMITÉ D'ARBITRAGE

.01 Lorsqu'un cas n'est pas réglé par la procédure prévue à l'article 20 de cette convention, le Syndicat peut soumettre à l'arbitrage dans un délai n'excédant pas trente (30) jours de la date de la rencontre mentionnée à la deuxième étape de la procédure de griefs.

.02 Pour tout grief soumis à l'arbitrage, la preuve incombe à la Compagnie.

.03 Le cas est alors soumis à un comité d'arbitrage composé de trois (3) membres dont l'un est nommé par le Syndicat, l'autre par la Compagnie et un troisième membre agissant comme président.

En informant la Compagnie de son intention de procéder à l'arbitrage, le Syndicat l'informe également du nom de son arbitre. La Compagnie doit dans un délai de cinq (5) jours de la réception de cet avis nommer son représentant à défaut de quoi le Syndicat demande au Ministère du Travail de la province de Québec de désigner le représentant de l'autre partie.

Les deux (2) représentants ci-haut mentionnés doivent s'entendre dans les sept (7) jours de la nomination de l'arbitre patronal quant au choix du président du comité, à défaut de quoi l'une ou l'autre ou les deux (2) parties demandent au Ministère du Travail de la province de Québec de désigner le président du comité.

.04 Le comité d'arbitrage siège en dedans de trois (3) semaines de sa nomination afin d'entendre la représentation des parties et rend une décision en dedans de trente (30) jours de calendrier, qui suivent la dernière séance d'audition. Ces limites de temps peuvent être excédées par consentement mutuel des représentants des parties ou à la demande du président du comité d'arbitrage.

.05 À défaut d'une décision unanime, une décision majoritaire constituera la sentence arbitrale. La décision rendue par le comité d'arbitrage est finale et lie les deux (2) parties. Ladite décision doit être mise en vigueur dans les quatorze (14) jours ouvrables suivant la réception de la sentence.

.06 Dans le cas où des mesures disciplinaires sont soumises au comité d'arbitrage, celui-ci a juridiction pour maintenir ou rejeter la mesure disciplinaire, 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 ce que l'employé a pu gagner ailleurs durant cette période. Le comité peut aussi rendre toute autre décision qui peut lui sembler plus juste dans les circonstances.

.07 Les honoraires, frais de déplacements et de séjour du président du comité d'arbitrage sont payés à parts égales par la Compagnie et le Syndicat. Les autres frais sont à la charge respective des parties.

.08 Pour rendre sa décision, le comité d'arbitrage est assujetti aux dispositions de cette convention. Le comité d'arbitrage 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.

ARTICLE 22

ASSURANCES

.01 Les employés régis par la présente convention bénéficient d'un plan d'assurance-vie de \$30,000. dont le coût total est supporté entièrement par la Compagnie. Le montant d'assurance-vie est double indemnité en cas de mort accidentelle. À compter du moment de la retraite, l'employé bénéficiera des montants d'assurance-vie comme suit:

65 ans - \$15,000; 66 ans - \$12,000; 67 ans - \$9,000;
68 ans - \$6,000; 69 ans et jusqu'au décès - \$3,300.

Assurance-maladie

a) Nonobstant les bénéfices prévus par la Régie 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 la Compagnie est de \$2.50 par mois pour chaque employé célibataire et de \$5.00 par mois pour chaque employé marié.

ARTICLE 23

FONDS DE PENSION

.01 L'Employeur et l'employé versent respectivement un montant à cinq pourcent (5%) du gain de l'employé à un plan de pension d'acquisition pécuniaire (money-purchase pension plan).

.02 Un comité paritaire composé de deux (2) représentants de chacune des parties est formé dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective. Les membres du Comité s'entendent 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 du 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 des 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 du 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 Il est convenu que si les surplus dégagés pour l'achat de rentes libérées sont insuffisants pour combler la garantie prévue à l'annexe "H" de la présente convention collective, la Compagnie fournira les sommes nécessaires pour que telle garantie soit respectée.

ARTICLE 24

TRANSPORT GRATUIT

.01 La Compagnie fournit gratuitement le transport comme suit:

a) le taxi sur une distance maximum de dix (10) milles (coût maximum dix dollars (\$10.00)) aux employés lorsque leur cédule de travail débute ou se termine entre 23 h 59 et 05 h 01 ou un montant forfaitaire de cinq dollars (\$5.00) est alloué à l'employé qui voyage par ses propres moyens.

b) en plus de ce qui est prévu au paragraphe précédent, un montant forfaitaire de cinq dollars (\$5.00) est alloué aux employés qui demeurent à dix (10) milles et plus du terminus lorsque leur cédule de travail débute ou se termine entre 23 h 59 et 06 h 45.

.02 La Compagnie accorde à tout employé le privilège de voyager gratuitement avec son époux ou son épouse et ses dépendants sur les routes desservies par la Compagnie Voyageur Inc. tous les jours de la semaine.

.03 La Compagnie agira comme intermédiaire auprès des compagnies propriété de Les Entreprises Voyageur Ltée. pour obtenir des privilèges de passage gratuit après demande de l'employé dans un délai raisonnable.

ARTICLE 25

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 Tout employé embauché avant le 31 décembre 1974 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, rétrogradation 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.

.03 Dans le cas de l'employé mis à pied en application des dispositions du présent article, il a le choix entre:

a) faire placer son nom sur la liste de rappel et être rappelé au travail conformément aux dispositions de la présente convention;

b) recevoir une indemnité équivalente à une (1) semaine et demi ($\frac{1}{2}$) de salaire régulier par année de service au moment de la mise à pied et mettre fin à son emploi avec la Compagnie.

ARTICLE 26

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 présentée à l'avance dans un délai raisonnable, 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 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 27

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 collectives de même que les privilèges de la convention 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.

ARTICLE 28

CHARGE 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 ces 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 Ministère du Travail.

.04 Pour les fins du présent article, les parties constitueront un comité conjoint d'étude des charges de travail composé de trois (3) représentants de la Compagnie et de trois (3) représentants du Syndicat, aux fins d'étudier les problèmes relatifs aux charges de travail pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 29

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.

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

ARTICLE 30
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 ou à un contracteur individuel, entre autre chose, mais sans limiter le sens général des dispositions du présent article, en tout endroit susceptible de modifier les opérations actuelles de la Compagnie.

.02 Un employé de la Compagnie non régi par la présente convention collective ne doit pas exécuter le travail normalement fait par les employés régis par la présente convention, sauf:

- 1) pour fins d'entraînement de nouveaux employés;
- 2) entre 06 h 00 et 08 h 00 dans le cas d'absence imprévue d'un employé qui commence ses heures régulières pendant cette période, à condition que les démarches aient été faites pour qu'un employé travaille en temps supplémentaire.

ARTICLE 31

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

.01 La Compagnie s'engage à appliquer sans délai les mesures nécessaires pour améliorer les conditions d'hygiène, d'aération, de chauffage, d'éclairage et d'ameublement de ses bureaux, ainsi que le bien-être général des employés.

.02 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.

.03 Les téléphonistes peuvent, à leur poste de travail, fumer durant les heures régulières de travail.

.04 Les employés affectés aux messageries ne seront pas tenus de manipuler seuls les colis de plus de quatre-vingts (80) livres.

ARTICLE 32

UNIFORMES

.01 La Compagnie fournit gratuitement aux employés, les vêtements suivants:

a) Vendeurs de billets:

- 1 blazer - tous les deux (2) ans;
- 2 pantalons - tous les ans; matériel au choix (fortrel ou matériel actuel);
- 8 chemises - tous les ans; manches courtes ou longues au choix de l'employé;
- 2 cravates - tous les ans.

b) Information - Consigne et Expédition:

- 1 blazer - tous les deux (2) ans;
- 1 coupe-vent chaud pour l'hiver - tous les deux (2) ans;
- 2 pantalons - tous les ans, matériel au choix (fortrel ou autre matériel actuel);
- 8 chemises manches courtes ou longues selon le choix de l'employé - tous les ans;
- 2 cravates - tous les ans.

Lorsque détériorées, les pièces de vêtement seront remplacées par la Compagnie.

.02 Du 1er juin au 30 septembre de chaque année le port de la cravate est volontaire.

ARTICLE 33

STATIONNEMENT

.01 La Compagnie, dans la mesure du possible, facilite le stationnement des autos personnelles des employés.

ARTICLE 34

ANNEXES

.01 Les annexes "A" à "H" et les lettres d'entente à la présente convention en font partie intégrante.

ARTICLE 35

DURÉE DE LA CONVENTION

.01 La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 1984.

Les dispositions suivantes ont un effet rétroactif au 1er janvier 1982 et le calcul est effectué selon les heures travaillées, et payables aux employés en poste au 7 juin 1982.

- 1) Annexe "B"
- 2) Temps supplémentaire
- 3) Contribution au régime de retraite
- 4) Primes

.02 Les dispositions prévues à la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention collective.

EN FOI DE QUOI, les représentants dûment mandatés des parties ont signé, en la Ville de Montréal, ce 14^{ème} jour de juin 1982.

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE
TRANSPORT DU TERMINUS

René Hamel

Jacques Dorel

Yves Blais

VOYAGEUR INC.

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

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 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 soixantième (60e) et le trentième (30e) 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)

ÉCHELLE DE SALAIRES ATTACHÉE AUX FONCTIONS RÉGIÉES PAR
LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE

FONCTION	SALAIRE HEBDOMADAIRE					
	01/01/82	01/07/82	01/01/83	01/07/83	01/01/84	01/07/84
<u>VENDEUR DE BILLETS</u>						
a) Les huit (8) premiers mois de travail continu ou non	\$ 344	\$ 358	\$ 376	\$ 390	\$ 409	\$ 425
b) Au début du 9e mois à la fin de la troisième année de travail continu ou non	467	485	509	529	555	577
c) Au début de la quatrième (4e) année	506	525	551	572	601	623
<u>CONTRÔLEUR EN RECHERCHE (BAGAGES)</u>						
Agent de bagages	506	525	551	572	601	623
Préposé au département de messageries, consigne renseignements, expéditeur et assistant-contrôleur en recherche, bagages	506	525	551	572	601	623
a) Jusqu'à six (6) mois	322	334	351	364	382	397
b) De six (6) mois à douze (12) mois	344	358	376	390	409	425
c) Du début de la première (1ere) année jusqu'à la deuxième (2e) année	400	415	436	452	475	493
d) Après deux (2) ans	450	467	490	509	534	555
<u>TÉLÉPHONISTES</u>						
a) Jusqu'à six (6) mois	322	334	351	364	382	397
b) De six (6) à douze (12) mois	344	358	376	390	409	425
c) Du début de la première (1ere) année jusqu'à la deuxième (2e) année	400	415	436	452	475	493
d) Après deux (2) ans	450	467	490	509	534	555

476.93

ANNEXE "B" (SUITE)INDEXATION

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 1982 par rapport au mois de décembre 1981 (période de douze (12) mois) excède neuf pourcent (9%), la Compagnie accorde à l'employé ayant été à son emploi au cours de cette période une augmentation en pourcentage de son taux de salaire de base égale à l'augmentation en pourcentage de l'indice des prix en sus de 9%. Cet ajustement est rétroactif au 31 décembre 1982 et est intégré au salaire de base en vigueur à cette date pour l'évaluation de l'augmentation de salaire prévue le 1er janvier 1983. Le cas échéant, ces ajustements dans le taux de salaire ainsi que le paiement de toute rétroactivité sont effectués dans les trente (30) jours suivant la publication officielle de Statistique Canada concernant l'indice de décembre 1982.

B) 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 (12) mois) excède neuf pourcent (9%), 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 son taux de salaire de base égale à l'augmentation en pourcentage de l'indice des prix en sus de 9%. Cet ajustement est rétroactif au 31 décembre 1983 et est intégré au salaire de base en vigueur à cette date. Le cas échéant, ces ajustements dans le taux de salaire ainsi que le paiement de toute rétroactivité sont effectués dans les trente (30) jours suivants la publication officielle de Statistique Canada concernant l'indice de décembre 1983.

C) Si l'augmentation de l'indice des prix à la consommation pour la région de Montréal établi par Statistique Canada du mois de décembre 1984 par rapport au mois de décembre 1983 (période de douze (12) mois) excède neuf pourcent (9%), 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 son taux de salaire de base égale à l'augmentation en pourcentage de l'indice des prix en sus de 9%. Cet ajustement est rétroactif au 31 décembre 1984 et est intégré au salaire de base en vigueur à cette date. Le cas échéant, ces ajustements dans le taux de salaire ainsi que le paiement de toute rétroactivité sont effectués dans les trente (30) jours suivants la publication officielle de Statistique Canada concernant l'indice de décembre 1984.

A N N E X E "C"

le _____

Monsieur Roland Souchereau
Président
Syndicat des Employés du
Transport Provincial
Division Terminus Immeubles
Transport Provincial

SUJET: Promotion à un poste de surveillance ou
de préposé au bureau de voyage

Cher monsieur,

Il me fait plaisir de vous faire part de la politique de la Compagnie Immeubles Transport Provincial, relativement à l'objet ci-haut mentionné.

Lorsqu'un poste de surveillance ou de préposé au bureau de voyage devient vacant et doit être comblé, l'Employeur en avise, par écrit, les employés en établissant les conditions requises pour occuper tel poste, c'est-à-dire en énumérant les exigences du poste ainsi que les qualifications et les aptitudes requises pour satisfaire aux exigences de tel poste.

La préférence est alors accordée aux employés qui ont posé leur candidature, pourvu qu'ils répondent aux conditions requises.

L'employé sera alors soumis à une période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours au cours de laquelle l'employé peut décider de retourner à l'unité de négociation et l'Employeur décider de retourner l'employé à l'unité de négociation.

IMMEUBLES TRANSPORT PROVINCIAL

PAR: Robert Tittley

ANNEXE "D"

le _____

Monsieur Roland Souchereau
Président
Syndicat des Employés du
Transport Provincial
Division Terminus Immeubles
Transport Provincial

Monsieur,

La présente est pour vous confirmer, suite à nos discussions que dû aux changements apportés à la convention collective de travail concernant l'ancienneté hors de l'unité de négociation,

MM. Donald Côté
et Roland Besner

ne sont plus éligibles à retourner à l'unité de négociation avec leur ancienneté accumulée.

Les autres employés promus avant la signature de la convention collective de travail, le 20 juin 1969, continuent d'accumuler leur ancienneté et peuvent retourner à l'unité de négociation avec leur ancienneté accumulée. Par ailleurs, leur retour à l'unité de négociation ne devra pas provoquer la mise-à-pied d'employés réguliers.

Robert Tittley
Gérant général

ANNEXE "E"

MÉMOIRE D'ENTENTE

ENTRE:

LES IMMEUBLES TRANSPORT PROVINCIAL

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DU TRANSPORT
PROVINCIAL (CSN)
Section Terminus, Division Immeuble

Les parties aux présentes conviennent que lorsque la Compagnie doit envoyer un employé vendre à l'extérieur des billets normalement vendus aux terminus de Montréal où il y a des employés couverts par la convention collective de travail, elle offre ce travail aux employés de l'unité de négociation classifiés comme vendeurs de billets.

MONTRÉAL, le _____

HUBERT PITRE

ROLAND SOUCHEREAU

LISTE D'ANCIENNETÉ - TERMINUS

<u>T É L É P H O N I S T E S</u>	<u>ANCIENNETÉ</u>
LAPORTE, Aline	12.03.51
GARCEAU, Mignonne	15.05.53
SMITH, Irène	13.09.55
ST-LOUIS, Denise	04.06.56
MALLET, Martine	18.11.63
BERNARD, Lillie	16.03.64
LABOSSIERE, Dorothy	03.11.69
TOURVILLE, Nicole	21.09.70
CHAPMAN, Lise	15.03.71
MERCIER, Lyne	21.04.71
ST-ONGE, Lise	22.11.71
CLASSEN, Jocelyne	14.02.72
DUGUAY, Rita	05.06.72
MARTORANA, Pina	04.06.73
GUYETTE, Lise	15.07.74
AUBE, Eliane	15.10.74
MASSE, Jeanne	12.06.75
LEBRASSEUR, Danielle	06.10.75
MELOCHE, France	24.11.80
DION, Nicole	02.03.81
MCCLÉMENS, Jo-Ann	02.03.81
LANDRY, Gisèle	09.03.81

LISTE D'ANCIENNETÉ - TERMINUS

<u>M E S S A G E R I E S</u>	<u>ANCIENNETÉ</u>
GRATTON, Gilles	27.12.56
LAROSE, Jean-Louis	16.12.58
CONSTANTINEAU, Jean-Guy	12.08.60
RODIER, Gilles	21.03.60
MERCIER, Ronald	31.08.60
BÉDARD, Lucien	16.04.62
DRAPEAU, Marcel	09.09.63
FONTAINE, Gilles	09.08.65
DEGUIRE, Jean-Louis	09.08.65
JOBIN, Yvon	15.03.66
GARIEPY, André	17.03.66
BEAUDIN, Serge	30.03.66
AUCLAIR, Yvon	06.05.66
CHARRON, Jean	09.05.66
BARON, Michel	15.08.66
SEGUIN, Michel	26.07.67
HAMEL, Roger	01.08.67
LEVESQUE, Ghislain	10.08.67
QUINT, Marcel	20.05.70
JOBIN, Jean-Claude	21.05.70
PAQUETTE, Jacques	21.05.70
DROLET, Maurice	29.05.72
HOGUE, Richard	11.09.72
CHARLAND, Gilles	19.09.72
HAMEL, André	12.03.73
MAILLOUX, Gilles	12.03.73
PITRE, Guy	08.05.73

LISTE D'ANCIENNETÉ - TERMINUS

<u>M E S S A G E R I E S</u>	<u>ANCIENNETÉ</u>
DION, Pierre	15.05.73
BEAUCHEMIN, Jacques	31.08.73
LAPORTE, Claude	31.08.73
RIOUX, Claude	21.09.73
RODIER, Alain	21.09.73
GRIGNON, Claude	03.04.74
ROBILLARD, Pierre	13.09.74
DULUDE, Claude	17.09.74
TREMBLAY, Jean-Pierre	30.09.74
SERGERIE, Claude	20.02.75
DUGUAY, Michel	21.02.75
DICAIRE, Réjean	03.03.75
LEVASSEUR, Gérard	03.03.75
BEAUDOIN, Serge	03.03.75
LAPOINTE, Pierre	04.03.75
LEBLANC, Yves	27.05.75
CONTANT, Suzanne	08.10.75
LESSARD, Eddy	13.02.78
BELLEAU, Michel	03.04.80
STARNINO, Daniel	01.10.80
DESLAURIERS, Michel	17.11.80
SIRIGNANO, Gino	20.11.80
DULUDE, Gérald	02.12.80
OUELLETTE, Marcel	08.12.80
BEAULIEU, Marcel-Yvon	02.02.81
CHEVRIER, Claude	27.05.81

LISTE D'ANCIENNETÉ - TERMINUS

<u>VENDEURS DE BILLETS</u>	<u>ANCIENNETÉ</u>
LEVESQUE, Guy	24.08.42
MERINEAU, Jean-Louis	10.04.46
BETOURNAY, Roger	26.11.46
GAUVIN, Maurice	13.06.49
SOUCHEREAU, Roland	25.03.52
HEBERT, René	10.03.53
GRAVEL, Roland	31.08.53
MAIMONE, Frank	31.03.58
JOBIN, André	07.07.58
FILION, Roger	07.08.59
MILLER, Claudette	13.05.63
CAMPEAU, Marcel	16.03.64
SOREL, Jacques	01.09.65
CONNOLLY, John	01.09.66
LEVEILLE, Michel	15.05.70
JOSEPH, Marc-Arthur	21.02.75
MORETTI, Steven	10.03.75
LACROIX, Claude	13.03.75
MOREAU, André	23.04.75
LAPOINTE, Jean	30.05.75
DINELLE, Claire	06.10.75
NORMAND, Michel	17.01.78
MARCOTTE, Normand	06.02.78
DUBREUIL, Gérald	20.05.80
DUPONT, Pierre	09.06.80

A N N E X E "G"C O N G É D E M A T E R N I T ÉPRÉ-NATAL

- 1) Aussi longtemps que l'employée concernée pourra remplir normalement et efficacement ses fonctions, elle sera gardée à son poste.
- 2) Il est aussi loisible à l'employée de quitter son poste quand son médecin traitant le lui recommande. Dans ce cas, l'employée remet à la Compagnie une attestation écrite de son médecin.

POST-NATAL

- 1a) À compter de la terminaison de la grossesse, un congé sans solde, d'une durée maximum de trois (3) mois sera accordé. Par contre, advenant le cas où l'employée en cause désirerait revenir au travail avant la terminaison du délai de trois (3) mois, sur réception par la direction du rapport médical du médecin traitant de l'employée, elle pourrait le faire. Il est loisible à la Compagnie de faire également examiner l'employée par son médecin.
- b) De plus, sur avis médical du médecin de la Compagnie, un congé additionnel de trois (3) mois pourrait être accordé. À la terminaison de ce deuxième congé, l'employée devra se rapporter au travail, sinon son nom devra être rayé de la liste de nos employés. Toutefois, l'employée pourra se faire représenter par son médecin traitant. Dans un tel cas, les dispositions de l'article 12.03 de la convention s'appliquent.
- 2) Le retour au travail de l'employée sera conditionné aux deux raisons suivantes:
 1. être munie d'un certificat médical de son médecin traitant, attestant la bonne condition physique de l'employée. La Compagnie peut également faire examiner l'employée par son médecin;
 2. accomplir son travail selon les exigences normales de la fonction.
- 3) Au retour à son travail, l'employée revient avec tous les droits qu'elle possédait avant son départ.
- 4) À compter de son départ et jusqu'à son retour, si l'employée le désire, elle pourra continuer à recevoir les avantages donnés par l'assurance-groupe (assurance-vie, -médicale, -chirurgicale et -hospitalière) en acceptant de verser les primes totales. En d'autres mots, l'employée en cause devra verser la cotisation normalement remise par la Compagnie ainsi que sa propre cotisation.
- 5) Tous versements aux plans de pension cesseront au départ de l'employée et ne reprendront qu'au retour au travail de cette dernière.

A N N E X E "H"

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

- 2) 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 se situe entre le 1er janvier 1979 et le 1er janvier 1995.

- 3) Ces mêmes surplus serviront à défrayer le coût des modifications apportées à la formule utilisée pour calculer les crédits de rentes octroyés à compter du 1er janvier 1979 alors que le pourcentage passe à cette date de 30% à 40%.

LETTRE D'ENTENTE
ENTRE VOYAGEUR INC.
CI-APRÈS APPELÉ LA "COMPAGNIE"

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE TERMINUS DU TRANSPORT VOYAGEUR (CSN)
CI-APRÈS APPELÉ LE "SYNDICAT"

"Les parties conviennent de ce qui suit:

que les employés téléphonistes pourront changer de jour de travail ou de jour de congé avec un autre employé, et ce privilège peut s'appliquer jusqu'à un maximum de trois (3) fois par semaine".

S

rent

Le _____ 198_

LETTRE D'ENTENTE
ENTRE VOYAGEUR INC.
CI-APRÈS APPELÉ LA "COMPAGNIE"

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE TERMINUS DU TRANSPORT VOYAGEUR (CSN)

CI-APRÈS APPELÉ LE "SYNDICAT"

"Les parties conviennent de ce qui suit:

que lors de changement de cédule de travail entre employés chez les vendeurs de billets ou chez les préposés aux messageries, les conditions suivantes s'appliqueront:

1. Tout changement proposé doit être autorisé par le surveillant.
2. Tout changement ne doit impliquer que deux (2) employés.
3. Le jour et la date du changement ainsi que du remplacement doivent être connus avant que le changement soit autorisé".

_____	_____
_____	_____
_____	_____

Le _____ 198_