

*** FICHE D'IDENTITE COMMUNE ***

*NUMERO DE DOSSIER: 055756

*DISPOSITION:

IDENTIFICATION DES PARTIES

*PARTIE PATRONALE: NOM: VOYAGEUR INC.

ADRESSE: 505, BOUL. MAISONNEUVE EST
MONTREAL, QC

(A)

(A)

CODE POSTAL: H2L1Y4
CODE ACTIVITE: 5080

*PARTIE SYNDICALE: NOM: SYND.EMPL.TERMINUS TRANSP.
VOYAGEUR

(A)

LOCAL: 00000 (A)
CENTRALE: 06

FEDERATION: 543
NO.ACC.: M16010001

IDENTIFICATION DU DOCUMENT

*PARTIE COMMUNE:

DATE SIGNATURE : 850621 (A)
DATE EXPIRATION: 871231 (A)
CODE MUNICIPAL : 65260
EMPL.PART.COUV.: 00
TYPE UNITE NEG.: 01

DATE DE DEPOT : 850718 (A)
CODE ACTIVITE : 5080
CODE DE REGION: 063
CAT.PERS.VISE : 04
ORIGINE SECT. : 4

*PARTIE SPECIFIQUE:

* A.C.C.: STAT.CONVENTION: 01
DUREE DE CONV. : 31
NATURE DE CONV.: 0

C.C.MAITRESSE : 000000
NBRE EMPLOYES : 000111

* ICTSN.: ANNEE DE CONV. :
STAT.CONVENTION:
CATEGORIE EMPL.:
NB. COLS BLEUS :
ENTREE EN VIGUEUR :----- DATE :
REOUVERTURE: () DATE :

QUESTIONNAIRE :
DUREE DE CONV.:
NB.COLS BLANCS:
NOMBRE TOTAL :
ARTICLES:
ARTICLES:

	CLAUSE	*ARTICLES*	*FREQUENCE*	* INDICES *
- I.V.C. :	()	()	()	()
-FORFAIT :	()	()		
-GENERALE:	()	()		
-ENRICHIL:	()	()		

* ACCES-CODIF.-----* CODE - DATE -- REFERENCE -----*----- INSCRIPTION -----*

A.C.C. - 006

DATE: 850823 SEQ: 01

ICTSN. -

DATE: SEQ:

** DOSSIER MODIFIE - GENERE, VEUILLEZ INSCRIRE UN NOUVEAU NUMERO DE DOSSIER

archive; accord. révisé; 88-10-11



01-16010-01

9h
C

CODE DE CARTE

CODE DE TRANSACTION	NUMÉRO DE LA CONVENTION	DATE DE DÉPÔT	5080
40 CRÉATION 41 RENOUVELLEMENT	H.1 05,5,7,5,6	8,5,10,7,1,8	Verjagum Inc

B - PRÉSENCE DU SYNDICAT COMME INSTITUTION AU SEIN DE L'ENTREPRISE

ADHESION SYNDICALE	COMITÉ CONJOINT RELATIONS DU TRAVAIL	BRS DES LIGNES DE PIQUETAGE	SOUS-TRAITANCE	LIBÉRATION À PLEIN TEMPS À DES POSTES ÉLECTIFS SYNDICAUX				CONGÉS ACCORDÉS POUR ACTIVITÉS INTERNES DU SYNDICAT			
				PRÉVUE	NOMBRE MAX. LIBÉRÉS	ANCIENNETÉ	AVANTAGES SOCIAUX	PRÉVU	RÉMUNÉRATION DU CONGÉ	NORME/NOMBRE	NORME/NOMBRE DE JOURS ACCORDÉS
17	16	22	23	25	26	28	28	30	31	32	33
2			01	1	9,8	2	5	1	5	3	3
B01 501 502	B02	B03	B04 3001	B05 27.01	B06 →	B07 →	B08 →	B09 4.07 6.06	B10 →	B11 →	B12 →

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS										PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE										DÉLAI/ SENTENCE				ARBITRAGE									
PRÉVU	RÉMUNÉRATION DES CONGÉS	NORME/NOMBRE	CONGÉS RÉMUNÉRÉS	ÉTAPE	DÉPÔT PAR EMPLOYEUR	DÉLAI DE RIGUEUR	PRESCRIPTION	NO D'ÉTAPES	COMITÉ BIPARTITE	SYND.	COLL.	CONG.	URG.	PATR.	SUSP.	EV.	E.M.	DIS.	AUTRE	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73
1	2	0,3	7	1	1	20	30	1	1											1	2	3	0	1	0	1	2	0	0	0	2	0,50	
B13 6.03	B14	B15 6.01	B16 6.03	B17 26.04	B18	B19 20.04	B20	B21 20.00 28.05	B22 20.04	B23										2007	2102	2106					1904	2109	2105				

C - MOUVEMENTS DE PERSONNEL, PROTECTION ET CONTENU DE L'EMPLOI

C.C. MOUVEMENTS DE PERSONNEL	PÉRIODE DE PROBATION	ANCIENNETÉ ET PROMOTION			ANCIENNETÉ ET MISE À PIED				ANCIENNETÉ ET SUPPLANTATION	DROIT DE SUPPLANTATION	ANCIENNETÉ PRIVILÉGIÉE	ANCIENNETÉ ET MALADIE	AFFICHAGE DES POSTES	POLITIQUE POUR ÂGÉS OU HANDICAPÉS	PROTECTION JUDICIAIRE	C.C. ÉVALUATION DES EMPLOIS	ÉVALUATION DES TROUSSES POSTES
		CONSERVATION SI CHANGEMENT DE STATUT	AIRE	IMPORTANCE	AIRE	IMPORTANCE	PRÉAVIS	MAINTIEN DES DROITS									
17	18	22	23	24	25	27	28	32	36	37	42	43	47	51	52	53	55
3000	9	3	2	4	1	2	0,97	1	3	5000	8	900	2005	0	1		
C01 4.03 4.01	C02 14.10 14.09	C03 14.02 14.02	C04 14.02 13.01	C05 7	C06 14.02 13.01	C07 →	C08 15.02	C09	C10 15.01	C11 14.03	C12	C13 14.11.11	C14 16.02	C15	C16	C17	C18 14.08

D - PRATIQUES SALARIALES ET SÉCURITÉ DU REVENU EN CAS DE MISE À PIED

RÉMUNÉRATION AU RENDEMENT	AJUSTEMENT DU SALAIRE VS. S.M.	GARANTIE DU TRAVAIL	TEMPS DE DÉPLACEMENT PAYÉ	SALAIRE ASSURÉ				INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE			
				BRIS DE MACHINE	MAUVAISE TEMPÉRATURE	TEMPÊTE	AFFECTATION TEMPORAIRE	PRÉVUE	MÉTHODE DE CALCUL	MONTANT. CENTS - 1PC	
17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	28	
			0			0	4		0		
D01	D02	D03	D04	D05	D06	D07	D08 1707	D09	D10	D11	

INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE (SUITE)		PARTAGE DU TRAVAIL	INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI			ÉVÉNEMENTS(D18)					PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE CHÔMAGE				
FRÉQUENCE D'AJUSTEMENT	INTÉGRATION AU SALAIRE		PRÉVUE	PÉRIODE DE SERVICE REQUISE	MODE D'ACCUMULATION	MAXIMUM PAR AN	COÛT	SECS	RETRAITE	DE	RETRAITE	NOMBRE MAXIMUM DE SEMAINES	PRÉVUE	CAISSE	PÉRIODE DE SERVICE
34	35	36	37	38	42	44	45	46	47	48	50	52	53	54	55
		0	1	8	000	99	21				9,8	0			1
D12	D13	D14	D15 25038	D16	D17	D18	D19	D20	D21	D22	D23	D24	D25	D26	D27 13,067

E - RÉMUNÉRATION COMPENSATOIRE ET AVANTAGES FINANCIERS

RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES				RÉMUNÉRATION DES HEURES EFFECTUÉES LES JOURS DE REPOS				HEURES SUPPLÉMENTAIRES				PRIME POUR CERTAINS JOURS							
QUOTIDIENNES		HEBDOMADAIRES		PREMIER JOUR		SECOND JOUR		JOUR FÉRIÉ CHÔME		RÉMUNÉRATION EN CONGÉS		DROIT DE REFUSER		ALLOCATION DE REPAS		SAMEDI		DIMANCHE	
17	1500000000	26	1500000000	35		44		53	11	55		58	990,750	59		68	0,0055	69	
E01	801	E02	→	E03		E04		E05	9.03	E06		E07	8.08 8.10	E08	8.11	E09		E10	1109

PRIME DE POSTE		PRIME TRAVAIL SALISSANT		PRIME TRAVAIL DANGEREUX		AUTRE INDEMNITÉ DE NUISANCE		INDEMNITÉ D'ISOLEMENT				PRIME D'AMPLITUDE		NOMBRE HEURES INDEMNITÉ DE PRÉSENCE		INDEMNITÉ MINIMALE DE RAPPEL				INDEMNITÉ DE DISPONIBILITÉ			
QUART DU SOIR		QUART DE NUIT						SALAIRE FIXE		SALAIRE VARIABLE				PRÉVUE		POUR 1 JOUR OUVRABLE		POUR 1 JOUR DE REPOS		FRAIS DE DÉPLACEMENT			
17	01,9055	25	01,9055	31		37		45	01	46		52		58		61	0	62		68		74	
E11	1402	E12	→	E13		E14		E15		E16		E17		E18		E19		E20		E21		E22	

PRIME DE RESPONSABILITÉ: CHEF		INDEMNITÉ D'INTERIM				PRIME D'ANCIENNETÉ		BONIF. DE NOËL OU DE FIN D'ANNÉE		ALLOCATION D'OUTILLAGE	
		PRÉVUE		DURÉE MINIMALE REQUISE		MONTANT					
17		25	31	37		45		46		52	
E24		E25	0	E26		E27		E28		E29	0

F - RÉMUNÉRATION DU TEMPS NON TRAVAILLÉ: CONGÉS ANNUELS, JOURS FÉRIÉS

CONGÉS ANNUELS PAYÉS																	
ACCUMULATION MOINS D'UN AN		DROIT À 2 SEMAINES		DROIT À 3 SEMAINES		DROIT À 4 SEMAINES		DROIT À 5 SEMAINES		DROIT À 6 SEMAINES		DROIT À PLUS DE 6 SEMAINES		NOMBRE MAXIMUM DE SEMAINES		BASE DE CALCUL	
17	1100	21	1,2	23	03	25	08	27	17	29	27	31	1	32	07	34	1
F01	11.01	F02	→	F03	→	F04	→	F05	→	F06	→	F07	→	F08	→	F09	→

CONGÉS ANNUELS PAYÉS (SUITE)				JOURS FÉRIÉS ET MOBILE PAYÉS				IDENTIFICATION DES JOURS FÉRIÉS												JOURS FÉRIÉS PAYÉS											
RÉMUNÉRATION		CHOIX DE LA PÉRIODE		EXTENSION		COINCIDENCE AVEC JOURS FÉRIÉS				1 JAN. 2 JAN. VEN. SAINT LUN. PÂQ. 1 MAI LUN. MAI DOLL. REINE 24 JUN. 1 JUL. LUN. AGÛT FÊTE TRAV. GRACI 24 DEC. 25 DEC. 26 DEC. 31 DEC. 12 JAN. ANN. AUTRE												ELIGIBILITÉ		SERVICE REQUIS		COINCIDENCE AVEC JOUR DE REPOS					
17	07	37	05	38	25	40	41	49	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	66	70	74	
F10	7	F11	1013	F12	1102	F13	11.05	F14	9.01	F15	→	F16		F17		F18		F19		F20		F21		F22		F23		F24		F25	902

CONGÉ PAYÉ EN CAS DE DÉCÈS			CONGÉ PAYÉ POUR MARIAGE		CONGÉ PAYÉ POUR DIVORCE		CONGÉ DE PATERNITÉ		FONCTION DE JURE		FONCTION DE TÊMOIN		CONGÉ SABBATIQUE		CONGÉ - EDUCATION		
CONJOINT OU ENFANT			FAMILLE IMMÉDIATE		AUTRES LIENS DE PARENTÉ												
17	20,40	21	20,40	25	1	29	0	30		33	2	34	1	35	0	36	0
F19	1001	F20	→	F21	→	F22	→	F23		F24		F25	1003	F26	1004	F27	

CONGÉ DE MATERNITÉ												CONGÉ PARENTAL					
PRÉVU		ELIGIBILITÉ		SERVICE REQUIS		DURÉE TOTALE		RÉMUNÉRATION		ANCIENNETÉ		AVANTAGES SOCIAUX		EXTENSION		DURÉE DE LA PROLONGATION	
17	1	37	1	38	98	41	9,8	43	0,1	45	4	46	3	47	2	48	9,9
F29	3401	F30		F31		F32		F33		F34	3404	F35	3405	F36	3403	F37	→

G - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

PRÉVUS	RÉOUVERTURE DE LA CONVENTION	ARBITRAGE OBLIGATOIRE	SÉCURITÉ D'EMPLOI	PRÉAVIS AU SYNDICAT	DURÉE DU PRÉAVIS	COMITÉ CONJOINT	FINANCEMENT DES PROGRAMMES	ALLOCATION DE RELOCALISATION	MAINTIEN DU TAUX DE SALAIRE	
17	18	19	21	25	28	33	37	42	47	52
G01	G02	G03	G04	G05	G06	G07	G08	G09	G10	
25.01			25.02		18000	3			25.02	

H - PROTECTION DU REVENU EN CAS DE MALADIE DU SALARIÉ

CONGÉS DE MALADIE					RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE						PRESTATION ASS. INVALIDITÉ	
PRÉVUS	MODE D'ACQUISITION DES CONGÉS DE MALADIE	ACCUMULATION MAXIMALE	REMBOURSEMENT AU DÉPART	REMBOURSEMENT À LA RETRAITE	PRÉVU	DURÉE DU DÉLAI DE CARENCE	RELATION ENTRE LES CONGÉS DE MALADIE	CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR	PÉRIODE MAXIMALE	MONTANT MAXIMUM		
17	18	21	24	27	28	33	37	42	47	52	55	61
H01	H02	H03	H04	H05	H06	H07	H08	H09	H10	H11		H12
1	99.5	1.00	99.7	2	0.2	7000	2	99.998	0.26	108.0100		50100
	1204				1201							1201

I - RÉGIMES COLLECTIFS DE RETRAITE, D'ASSURANCE-VIE ET D'ASSURANCE-MALADIE COMPLÉMENTAIRE

COMITÉ CONJOINT AVANTAGES SOCIAUX	RÉGIME DE RETRAITE				RÉGIME COLLECTIF D'ASSURANCE-VIE				CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR AU RÉGIME COLLECTIF COMPLÉMENTAIRE		
	PRÉVU	NATURE	ADMINISTRATION	INDEXATION DES PRESTATIONS	PRÉVU	CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR	MONTANT MAXIMUM BASE	FACULTATIF SUPPLÉMENTAIRE	MORT ACCIDENTELLE PERTE DE MEMBRE	ASS. MALADIE	SOINS DENTAIRES
17	19	21	25	29	33	37	42	47	52	55	61
I01	I02	I03	I04	I05	I06	I07	I08	I09	I10	I11	I12
	23.01	→			2201	→	→	→	→	2201 (A/B)	

J - PÉRIODES DE TRAVAIL, DE REPOS ET DE REPAS

JOURS NORMAUX PAR SEMAINE		HEURES NORMALES PAR SEMAINE		HEURES NORMALES PAR JOUR		PÉRIODES DE REPOS JOURNALIER PAYÉES	DURÉE DE LA PÉRIODE DE REPOS	PÉRIODES DE REPAS PAYÉES		PÉRIODES DE NETTOYAGE PAYÉES	PRÉAVIS MODIFICATIONS DES HORAIRES	HORAIRE FLEXIBLE	SEMAINE DE TRAVAIL CONFIRMÉE	
COLS BLEUS	COLS BLANCS	COLS BLEUS	COLS BLANCS	COLS BLEUS	COLS BLANCS			PRÉVUS	CIRCONSTANCES					DURÉE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE
17	18	21	25	29	33	37	41	47	52	55	61	66	67	68
J01	J02	J03	J04	J05	J06	J07	J08	J09	J10	J11	J12	J13	J14	J15
	1.0	0.1	9.919.5	9.919.3	9.919.4	9.919.2	2030	06.0	1	0.2	0.30		1	0
	701		→		→		7.06	703	8.11	→	8.11		702	

K - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

PRÉVU	COMITÉ CONJOINT	CONGÉ POUR SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL			DROIT DE REFUSER TRAVAIL DANGEREUX								FORMATION	ACCIDENT-MALADIE PROFESSIONNELLE				
		PRÉVU	SALARIÉS LIBÉRÉS	RÉMUNÉRATION DU CONGÉ	PRÉVU	AUC. DISP.	AUC. PREC.	SALA. RIÉ	SYN. DICAT	DÉL. SYN.	COM. PAR	AUTRE		MESURES DISCIPLINAIRES	RÉMUNÉRATION	RÉINTEGRATION	GARANTIE DE TRAVAIL	RÉMUNÉRATION AU RETOUR
17	16	19	20	22	23	24							31	32	33	34	35	36
K01	K02	K03	K04	K05	K06	K07	K08	K09	K10	K11	K12	K13						
	5	2	0.2	3	2		1				2	2	1	1	1	1	1	1
	13.01	1303	13.02	→	6.03	1304												

L - CONDITIONS DE TRAVAIL DIVERSES

ÉTENDUE DE L'OPÉRATION DE L'ORGANISATION	ÉQUIPEMENT DE SÉCURITÉ DU SALAIRE	PRÉVENTION DE L'ALCOOLISME ET AUTRES TOXICOMANIES	UNIFORMES DE TRAVAIL		FORMATION, RECYCLAGE ET PERFECTIONNEMENT				GARDERIES SUR LES LIEUX	RÉOUVERTURE DES NÉGOCIATIONS	PROLONGATION	APPLICATION TEMPS PARTIEL	PRÉSENCE DE DISCRIMINATION							
			PRÉVUS	COÛT D'ACHAT	COÛT D'ENTRETIEN	PRÉVUS	COMITÉ CONJOINT	AIDE FINANCIÈRE					AVC. DISP.	REP. SYND.	REG. ANC.	DURÉE P.P.	HRES SUP.	COÛT R.R.	HO. RAIRE	ECH. SAL.
17	19	20	21	22	23	24	25	26	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	
L01	L02	L03	L04	L05	L06	L07	L08	L09	L10	L11	L12	L13	L14	L15	L16	L17	L18	L19	L20	
			0	1	2	1	0			0		3	1							
					3001						30.00	2.65								

Codificateur ⁶⁷ 068

Louise Juvot

Date ⁷⁰ 8/5/10/23

Vérificateur ⁷⁶ 070

Denis Dechêne

AN: M-969002 DÉPÔT

Dépôt N°: 8 3 0 8 0 2 0

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

Certificat accordé Dépôt refusé

05575-6

Objet	<input type="checkbox"/> Nière convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au
	85-06-21	85-07-18		85-06-21	87-12-31
					Nombre de salariés régis par la convention collective
					111

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Employés de Terminus du Transport Voyageur Att: M. Roger Hamel 2285 rue Papineau, ste 300 Montréal, QC. H2K 4J5	<input type="checkbox"/> Déposant Voyageur Inc 505 E. boul. de Maisonneuve Montréal, QC. H2L 1Y4
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>5080 (7)</u> Affiliation <u>06</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné:
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Remarques

1. Le dépôt doit être accompagné d'un exemplaire de la convention collective.
 2. Le dépôt doit être accompagné d'un exemplaire de la convention collective.
 3. Le dépôt doit être accompagné d'un exemplaire de la convention collective.
 4. Le dépôt doit être accompagné d'un exemplaire de la convention collective.

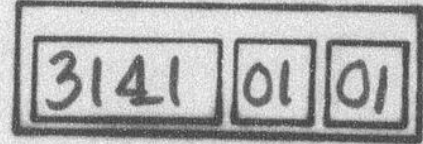
Pour le commissaire général du travail
 Signature: **Céline Carrette/dg** Date: **85-08-06**

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

(9690-02)

16010-01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL



VOYAGEUR INC.

ci-après appelée "La Compagnie"

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DU
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	10
9	Congés statutaires	12
10	Congés sociaux	13
11	Vacances payées	14
12	Indemnité en cas de maladie	18
13	Sécurité-santé au travail	20
14	Ancienneté	22
15	Mise à pied et rappel au travail	25
16	Poste vacant	27
17	Salaires	29
18	Versement de salaire	31
19	Mesures disciplinaires	32
20	Procédure de règlement des griefs	33
21	Arbitrage	35
22	Assurances	36
23	Fonds de pension	37
24	Transport gratuit	38
25	Changements techniques et autres	39
26	Droit de participation aux affaires publiques	40
27	Libération	41
28	Charge de travail	42
29	Droits acquis	43
30	Travail à forfait	44
31	Congé sans solde	45

<u>ARTICLES</u>	<u>NOMS</u>	<u>PAGE</u>
32	Uniformes	46
33	Stationnement	47
34	Droits parentaux	48
35	Annexes	49
36	Durée	50
Annexe "A"	Autorisation de retenue syndicale	51
Annexe "B-1"	Échelle de salaires attachée aux fonctions régies par la présente convention collective pour les employés embauchés avant la date de signature	52
Annexe "B-2"	Échelle de salaires attachée aux fonctions régies par la présente convention collective pour les employés embauchés à compter de la date de signature	53
Annexe "B-3"	Montants forfaitaires	54
Annexe "C"		55
Annexe "D"		56
Annexe "E"	Mémoire d'entente	57
Annexe "F"	Liste d'ancienneté	58
Annexe "G"		62
Lettre d'entente		63
Lettre d'entente		64
Lettre d'entente		65
Lettre d'entente		69
Lettre d'entente		70

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 les 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-cinq (25) 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.

Toutefois si les parties ne peuvent s'entendre pour modifier une ou des cédules de travail suite à une augmentation ou à une diminution de personnel (employés réguliers, à l'essai ou à l'entraînement) l'employeur pourra après avoir donné au Syndicat un préavis de trente (30) jours modifier une ou des cédules de travail et procéder à un nouvel affichage.

Dans tous les cas où l'employeur désire modifier une ou des cédules de travail, il s'engage à fournir au Syndicat les faits et les raisons qui justifient selon lui une telle modification.

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 début de la période de repas sera prévue durant la quatrième, cinquième ou sixième heure 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.

Chez les téléphonistes, le début de la période de repas sera prévue durant la troisième et quatrième 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.

Chez les préposés à la consigne, messageries, etc. (groupes d'ancienneté C et D) le début de la période de repas sera prévue durant la troisième, quatrième, cinquième ou sixième 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, une période de vingt (20) minutes précédant immédiatement la fin des heures normales de travail est allouée aux commis des messageries pour compléter 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.

Il y aura un nouvel affichage:

- a) une fois l'an, pour les cédules régulières débutant en septembre et se terminant en juin.
- b) une fois l'an pour les cédules d'été.
- c) lorsque les parties se sont entendus pour modifier une ou des cédules de travail conformément à 7.02, 1er alinéa du présent article ou lorsque le préavis de 30 jours tel que mentionné à 7.02, 2ième alinéa est expiré.

A moins d'entente contraire entre les parties, pour chaque groupe d'ancienneté:

- la Compagnie affichera pendant une semaine tous les postes à l'intention du groupe d'ancienneté.

- la Compagnie avisera l'employé par un avis écrit de la journée et de l'heure auxquelles il doit exprimer son choix. Si l'employé qui a été avisé n'exerce pas son choix au moment prévu, le processus normal poursuivra son cours et l'employé ne pourra choisir que parmi les postes disponibles lorsqu'il communiquera son choix.

- le processus d'affichage sera complété au moins deux semaines avant la date effective des nouveaux postes de travail. Advenant qu'un employé n'ait pas exercé son choix à la date de fermeture de l'affichage, le Syndicat peut déterminer les choix de cet employé.

N.B.: Cependant, les employés qui appliqueront sur les postes d'agent de bagages et les postes combinés (groupes "D" ou "C" avec "B") y demeureront jusqu'au prochain affichage prévu à l'article 7.08 a). Toutefois, si un poste dans le groupe "B" comprenant plus d'heures normales de travail que le poste combiné 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 11.06.

.05 Le temps supplémentaire est facultatif sauf dans les cas prévus à l'article 8.10 de la présente clause.

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

.06 a) Lorsque le travail en temps supplémentaire des groupes "B", "C", "D" est de plus d'un demi quart de travail et connu 8 heures et plus à l'avance, le travail est offert par ordre d'ancienneté aux employés du groupe concerné.

b) Les employés des groupes "C" et "D" peuvent se voir offrir du temps supplémentaire à leur rang d'ancienneté dans le groupe "B" lorsque des heures régulières à cette fonction sont prévues dans leur horaire.

Lorsque nécessaire, les autres employés des groupes "A", "C" et "D" peuvent se voir offrir du temps supplémentaire à leur rang d'ancienneté dans le groupe "B" à condition qu'ils aient complété la période d'entraînement rattachée au poste du groupe "B".

.07 Le travail à temps supplémentaire des groupes "B", "C", "D" d'un demi quart ou moins ou connu moins de 8 heures à l'avance est offert aux employés disponibles au début ou à la fin de la journée normale de travail. A défaut d'être comblé, le temps supplémentaire sera offert aux autres employés du groupe concerné par ordre d'ancienneté.

.08 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.

.09 Aux fins de distribution du travail en temps supplémentaire prévu au présent article, la Compagnie tente de rejoindre les employés en personne ou par téléphone afin d'offrir le travail en temps supplémentaire.

.10 Quand un seul employé d'un groupe est cédulé pour une période donnée et qu'il laisse son horaire vacant, le travail est offert selon la procédure décrite en 8.06, 8.07 et 8.09. Si aucun employé n'est disponible ou qu'aucun employé n'accepte d'accomplir le travail en temps supplémentaire, celui-ci est exécuté par l'employé présent dont l'horaire 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. Un employé ne pourra être obligé de faire cedit temps supplémentaire deux (2) jours consécutifs et dans une telle éventualité le deuxième employé dont la cédule de travail est la plus rapprochée sera obligé d'exécuter ledit temps supplémentaire.

Dans le cas où il n'y a qu'un employé du groupe "D" de cédulé au travail, le temps supplémentaire nécessaire à son remplacement en cas d'absence sera offert par ordre d'ancienneté et à défaut d'être comblé, l'employé du groupe "D" éligible détenant le moins d'ancienneté sera obligé d'exécuter le temps supplémentaire.

.11 L'employé qui travaille avant ou après ses heures normales de travail a droit à un repas payé d'un montant de sept dollars cinquante (\$7.50) après la première heure en temps supplémentaire. Une période de trente (30) minutes en temps supplémentaire lui est allouée pour prendre son repas.

.12 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:

Le Premier de l'An
Le lendemain du Premier de l'An
Le Vendredi Saint
Le dimanche de Pâques
La Fête de Dollard
La Saint-Jean-Baptiste
Le Jour du Canada
La Fête du Travail
L'Action de Grâces
Le Jour de Noël
Le Lendemain de Noël
Le Premier Mai
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 premier est celui du décès;
- à l'occasion du décès d'un grand-parent, du beau-frère, de la belle-soeur: le jour des funérailles. (Cependant, trois (3) jours consécutifs dont le premier est celui du décès 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 La durée et l'indemnité de vacances annuelles seront déterminées chaque année en date du 31 décembre selon le tableau ci-dessous.

<u>Service complété au 31 décembre</u>	<u>Durée des vacances annuelles</u>	<u>Indemnité de vacances annuelles*</u>
Moins 1 an	1 jour ouvrable par mois complété de service, maximum 8 jours ouvrables sauf les téléphonistes maximum 10 jours ouvrables	4%
1 an	2 semaines de calendrier	4%
Entre 3 et 7 ans	3 semaines de calendrier	6%
Entre 8 et 16 ans	4 semaines de calendrier	8%
Entre 17 et 26 ans	5 semaines de calendrier	10%
Entre 27 et 34 ans	6 semaines de calendrier	12%
35 ans et plus	7 semaines de calendrier.	14%

La semaine de calendrier correspond à quatre jours ouvrables pour les groupes "B", "C" et "D" et 5 jours ouvrables pour le groupe "A".

* L'indemnité de vacances annuelles sera calculée au pourcentage indiqué des gains de douze (12) mois finissant le 31 décembre ci-haut mentionné mais ne sera jamais moindre que le salaire hebdomadaire régulier de l'année courante pour chaque semaine de vacances.

De plus, dès que l'employé atteint un nombre d'années de service lui donnant droit à une semaine additionnelle de vacances annuelles, il bénéficiera de la semaine additionnelle au cours de l'année courante.

.02 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.

.03 L'employé qui quitte le service de la Compagnie a droit aux jours de vacances accumulés en vertu de l'article 11.01 plus les jours de vacances accumulés en vertu de l'article 11.01 depuis le début de l'année en cours.

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

.05 Si un jour de fête désigné à l'article 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.

.06 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.

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

.08 En conformité des dispositions prévues aux paragraphes .13, .14, .15 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.

.09 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.

.10 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.

.11 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.

.12 ~~Sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes .10, .11 et .15~~ du présent article, les périodes de prises de vacances s'échelonnent du 1er janvier au 31 décembre de chaque année.

.13 Le choix des périodes de vacances se fait dans chaque groupe respectif de la façon décrite ci-dessous. De plus, dans tous les groupes, la dernière colonne de vacances sera ouverte immédiatement précédant ou suivant les cédules prévues pour la période estivale, de façon à permettre un rappel continu s'il y a lieu.

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.

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.

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, après entente entre les parties, un employé du groupe D pourra s'intégrer à la quatrième colonne du groupe C.

.14 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.

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

.16 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. A 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 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 de maladie". Ces jours pourront être utilisés par l'employé en cas d'absence pour maladie au cours de l'année qui suit.

L'employé régulier qui n'a pas complété un an de service au premier décembre d'une année se verra crédité un (1) jour dit "congé de maladie" par mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours dits "congés de 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 jours de congés de maladie, ce qui lui reste lui sera payé à son taux régulier de salaire, établi au 30 novembre qui précède. Le paiement de ces jours sera fait au plus tard le premier (1er) jeudi suivant le 4 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

SÉCURITÉ-SANTÉ AU TRAVAIL

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

.02 Comité de sécurité

- a) Un comité conjoint de sécurité et de santé composé de deux (2) membres du Syndicat et de deux (2) membres de la Compagnie sera formé;
- b) Le comité se réunit selon un horaire pré-établi;
- c) Le comité tient des procès-verbaux de ses réunions, qui sont distribués aux membres du comité et affichés;
- d) Les activités du comité se tiennent normalement sur les lieux de travail au cours des heures régulières de travail sans perte de salaire pour ses membres.

.03 Fonctions du comité

- a) Recevoir les suggestions et les plaintes des travailleurs et de l'employeur relatives à la santé et sécurité au travail, les prendre en considération, les conserver, y répondre et s'assurer du suivi;
- b) Enquêter sur les accidents de travail résultant en des blessures et/ou des dommages matériels importants, de même que sur les incidents qui pourraient entraîner des blessures, des maladies ou des dommages matériels;
- c) Veiller à ce que les lois et les règlements de santé et de sécurité soient observés;
- d) Faire, au besoin, une tournée d'inspection des lieux de travail des employés régis par la présente convention, en faire rapport à la Compagnie à la suite de ces inspections. Les recommandations du comité seront soumises à la Compagnie, évaluées et mises en vigueur dans la mesure du possible;
- e) Promouvoir des programmes de santé et sécurité.

.04 Travail dangereux

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

.05 Documentation:

La Compagnie met à la disposition du comité la documentation et les statistiques pertinentes à ses activités, incluant une copie du formulaire de déclaration "Avis d'accident et demande de prestation".

.06 Accident du travail:

- a) 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 CSST aura juridiction pour trancher la question.
- b) L'employé doit faire rapport de tout accident avec ou sans blessure avec ou sans dommage, dans les meilleurs délais.
- c) L'employé blessé est transporté immédiatement à l'hôpital si les circonstances l'exigent et ce aux frais de la Compagnie, sans perte de salaire.
- d) La Compagnie maintient le salaire de l'employé accidenté jusqu'à la décision de la CSST. Si la décision de la CSST est défavorable à l'employé, ce dernier est tenu de rembourser le salaire à la Compagnie.
- e) Si la décision de la CSST est favorable à l'employé, la Compagnie continue à lui verser son salaire pendant la durée de son incapacité totale temporaire et ce dernier remet à la Compagnie toute compensation pour absence au travail reçue de la CSST.
- f) Le salaire versé par la Compagnie à l'employé accidenté pendant la durée de son incapacité totale temporaire comprend la prime régulière que l'employé aurait normalement reçue pour son assignation régulière de travail.

.07 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.

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

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

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 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. À compter de l'expiration de la période d'un an, tout employé promu après le 21 juin 1985 perd tous ses droits et il ne peut plus les invoquer.

.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.

Si un employé promu avant le 21 juin 1985 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 A 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 pourra déplacer un employé plus junior du groupe où il entend exercer son droit de supplantation. Toutefois, il devra occuper le poste de l'employé le plus junior du groupe pour la durée (maximum 2 semaines) du processus de nouvelle sélection de cédules de travail des employés ayant moins d'ancienneté.

.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 sept (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 et le Syndicat, 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) Dans les cinq (5) jours suivant 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 aux annexes "B1" ou "B2" et "B3" de la présente convention.

.02 Tout employé qui doit travailler de 17h00 à 07h00 reçoit pour tout travail effectué durant cette période en plus de son taux horaire, une prime de cinquante-cinq (55¢) cents l'heure.

.03 Une prime de cinquante-cinq (55¢) 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-cinq (55¢) 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 sur une base volontaire à effectuer certaines fonctions normalement accomplies par les surveillantes. Elles recevront alors une prime de cinquante-cinq (55¢) cents l'heure pour chacune des heures ainsi effectuées.

.06 a) 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 milles sept cent quarante-quatre heures (3,744)).

b) Un employé des messageries appelé à travailler seul sur un quart de travail ne pourra postuler ou être assigné à un tel poste pour la période estivale tel que prévu à 7.08 b), s'il 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 tel que défini à l'article 4 de la présente convention.

.07 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.

.08 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.

.09 Le salarié qui doit accomplir son service entre 07h00 et 16h59 le dimanche reçoit pour chaque heure travaillée une prime de cinquante-cinq (55¢) cents l'heure.

.10 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 (1) 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 est rémunéré au taux de temps et demi (150%) 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 mésentente 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 ouvrables pour soumettre son cas au Syndicat, par écrit, selon une formule préparée à l'avance; le Syndicat étudie le cas, fait l'enquête requise durant les heures régulières de travail et décide du genre d'action et des moyens à prendre pour résoudre le cas.

.04 Si le Syndicat décide de poursuivre le cas, il le présente au représentant désigné de 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 dix (10) 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 mésentente 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 cinq (5) jours qui suivent la réception du grief et la rencontre entre les représentants des parties a lieu au moment de la soumission du grief, si possible.

.08 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 l'arbitrage pourra faire l'objet d'une discussion entre les représentants des parties. Cette disposition a pour but de permettre aux parties de tenter un effort ultime pour régler le cas et éviter le recours à l'arbitrage et par le fait même encourager le règlement des problèmes entre les parties. Par ailleurs, il n'affecte en rien la marche des délais prévus par la procédure normale de griefs et d'arbitrage.

ARTICLE 21

ARBITRAGE

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

- a) Le Syndicat avise la Compagnie qu'il soumet un grief à l'arbitrage, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la réception de la réponse ou la date où il aurait dû recevoir une réponse du représentant de la Compagnie à la dernière étape de la procédure de règlement de griefs.
- b) Pour tout grief soumis à l'arbitrage, la preuve incombe à la Compagnie.
- c) Les parties tentent de s'entendre sur la nomination d'un arbitre unique. A défaut d'entente, les dispositions du Code du Travail s'appliquent.

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

.03 L'arbitre a juridiction pour maintenir ou rejeter la mesure disciplinaire et ordonner la réinstallation de l'employé dans tous ses droits et son emploi à la fonction qu'il occupait ainsi que de décider de toute indemnité, laquelle ne doit jamais dépasser le total du salaire perdu. Ladite indemnité est déterminée en tenant compte de ce que l'employé a pu gagner ailleurs durant cette période.

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

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

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

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

ARTICLE 22

ASSURANCES

.01 Les employés régis par la présente convention bénéficient d'un plan d'assurance-vie de \$35,000 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 - \$18,000; 66 ans - \$14,000; 67 ans - \$11,000;
68 ans - \$7,000; 69 ans et jusqu'au décès - \$4,000.

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 équivalent 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 "G" de la présente convention collective, la Compagnie fournira les sommes nécessaires pour que telle garantie soit respectée.

.06 Le régime supplémentaire de rentes prévu à cet article s'appliquera aux employés embauchés après la date de la signature de la présente convention collective seulement lorsque l'employé aura complété deux (2) ans de service.

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 23h59 et 05h01 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 23h59 et 06h45.

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

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

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 06h00 et 08h00 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

CONGÉ SANS SOLDE

.01 L'employé obtient et ce par ancienneté, après avoir avisé la Compagnie au moins trente (30) jours avant la date du début du congé, un congé sans solde pour une période minimale de six (6) mois.

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

Un seul employé à la fois par groupe chez les vendeurs de billets, ou téléphonistes peut se prévaloir du présent article. Toutefois, dans le groupe des messageries, un maximum de deux (2) employés peuvent se prévaloir du présent article en même temps.

.02 A son retour au travail, l'employeur réintègre l'employé au poste qu'il occupait au moment de l'allocation du congé. A défaut de pouvoir lui fournir le poste qu'il occupait parce que celui-ci a été aboli, l'employé se prévaudra de l'article 15 de la présente convention collective.

.03 Aucun congé sans solde ne pourra être pris au cours de la période estivale (juin à septembre) tel que défini à l'article 7.08 b) à moins d'entente entre les parties.

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 ou deux sarraus tous les ans au choix de l'employé;
- 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

DROITS PARENTAUX

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

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

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

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

.04 Au retour à son travail, l'employée revient avec tous les droits qu'elle possédait avant son départ.

.05 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.

.06 Tous les versements aux plans de pension cesseront au départ de l'employée et ne reprendront qu'au retour au travail de cette dernière, sauf entente contraire entre les parties.

ARTICLE 35

ANNEXES

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

ARTICLE 36

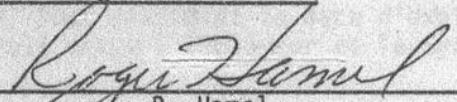
DURÉE

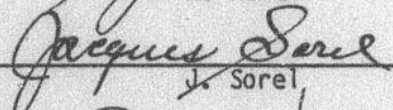
.01 La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 1987.

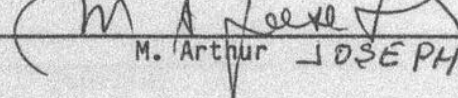
.02 Les dispositions prévues à la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention collective.

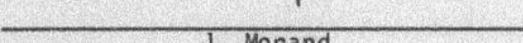
EN FOI DE QUOI, les représentants dûment mandatés des parties ont signé, en la Ville de Montréal, ce 21^{ème} jour du mois de juin 1985.

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE
TRANSPORT DU TERMINUS

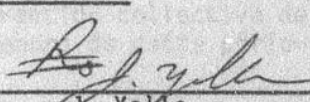

R. Hamel


J. Sorel


M. Arthur JOSEPH


J. Morand

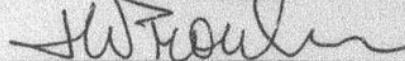
VOYAGEUR INC.



J. Yelle


M. Ladoux


R. Dupuis


D. Marceau


J. L. Proulx


R. Hoimes

ANNEXE "B-1"

ÉCHELLE DE SALAIRES ATTACHÉE AUX FONCTIONS RÉGIES PARLA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVEPOUR LES EMPLOYÉS EMBAUCHÉS AVANT LE 21 JUIN 1985

FONCTION	SALAIRE HEBDOMADAIRE		
	À compter du 21/06/85	1er/01/86	1er/01/87
<u>VENDEUR DE BILLETS</u>			
a) Les huit (8) premiers mois de travail continu ou non	425	445	465
b) Au début du 9e mois à la fin de la troisième année de travail continu ou non	577	604	632
c) Au début de la quatrième année	623	652	682
<u>CONTRÔLEUR EN RECHERCHE (BAGAGES)</u>	623	652	682
<u>AGENT DE BAGAGES</u>	623	652	682
<u>PRÉPOSÉ</u> au département de messageries, consigne renseignements, expéditeur et assistant-contrôleur en recherche, bagages			
a) Jusqu'à six (6) mois	397	418	439
b) De six (6) mois à douze (12) mois	425	447	470
c) Du début de la première (1ère) année jusqu'à la deuxième (2e) année	493	519	545
d) Après deux (2) ans	555	584	614
<u>TÉLÉPHONISTES</u>			
a) Jusqu'à six (6) mois	397	418	439
b) De six (6) à douze (12) mois	425	447	470
c) Du début de la première (1ère) année jusqu'à la deuxième (2e) année	493	519	545
d) Après deux (2) ans	555	584	614

ANNEXE "B-2"

ÉCHELLE DE SALAIRES ATTACHÉE AUX FONCTIONS RÉGIES PAR

LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE

POUR LES EMPLOYÉS EMBAUCHÉS À COMPTER DU 21 JUIN 1985

Le taux horaire de tout nouvel employé embauché après la signature de la présente convention collective s'établit selon les modalités prévues à cette annexe et a préséance sur les taux décrits à l'annexe "B1" tant et aussi longtemps que les périodes de progression décrites ci-dessous ne sont pas terminées.

<u>FONCTION</u>	<u>SALAIRE HEBDOMADAIRE</u>		
	À compter du 21/06/85	1er/01/86	1er/01/87
<u>VENDEUR DE BILLETS</u>			
a) La première année de travail continu ou non	425	445	465
b) La deuxième année de travail continu ou non	498	522	546
c) La troisième année de travail continu ou non	561	587	614
d) Au début de la quatrième année	623	652	682
<u>CONTRÔLEUR EN RECHERCHE (BAGAGES)</u>	623	652	682
<u>AGENT DE BAGAGES</u>	623	652	682
<u>PRÉPOSÉ</u> au département de messageries, consigne renseignements, expéditeur et assistant-contrôleur et recherche, bagages			
a) La première année	397	418	439
b) La deuxième année	444	467	491
c) Après deux (2) ans	555	584	614
<u>TÉLÉPHONISTES</u>			
a) La première année	397	418	439
b) La deuxième année	444	467	491
c) Après deux (2) ans	555	584	614

ANNEXE "B-3"

MONTANTS FORFAITAIRES

1. Tout employé régulier effectivement au travail à la date de signature de la présente convention collective et qui a travaillé de façon continue entre le 1er janvier 1985 et la date de signature recevra un montant forfaitaire de 1,400\$ (Mille quatre cents dollars).
2. Tout employé régulier effectivement à l'emploi à la date de signature qui n'a pas travaillé de façon continue depuis le 1er janvier 1985 recevra un sixième (1/6) du montant forfaitaire pour chaque mois complet travaillé depuis le 1er janvier 1985. Aux fins d'application de ce prorata, si les calculs du nombre de mois travaillé produit un total incluant une fraction d'un mois, la fraction sera comptée comme un mois complet si cette fraction de mois comprend 10 jours réguliers travaillés ou plus.
3. Au 1er janvier 1986 et au 1er janvier 1987, la Compagnie versera un montant forfaitaire de 200\$ (Deux cents dollars) à tout employé régulier à l'emploi de la Compagnie en date du 1er janvier 1986 et en date du 1er janvier 1987 respectivement qui a travaillé de façon continue toute l'année civile précédente. Les employés réguliers qui n'ont pas travaillé de façon continue toute l'année précédente recevront un douzième (1/12) du montant forfaitaire par mois complet travaillé l'année précédente. Aux fins d'application de ce prorata si les calculs du nombre de mois travaillé produit un total incluant une fraction d'un mois, la fraction sera comptée comme un mois complet si cette fraction de mois comprend dix (10) jours réguliers travaillés ou plus.
4. Les absences suivantes n'auront pas pour effet de réduire la période travaillée pour fin des calculs prévus au paragraphe 2 et 3 de l'annexe "B-3":
 - . Vacances annuelles;
 - . Congés de maladie, invalidité de courte durée et accidents de travail n'excédant pas six (6) mois;
 - . Congés sociauxqui surviendraient à l'intérieur de la période applicable sur laquelle le calcul est basé.

ANNEXE "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

ne sera plus éligible à retourner à l'unité de négociation avec son 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.

MONTREAL, le 19 juin 1969

HUBERT PITRE

ROLAND SOUCHEREAU

ANNEXE "F"

LISTE D'ANCIENNETÉ - TERMINUS

<u>T É L É P H O N I S T E S</u>	<u>A N C I E N N E T É</u>
GARCEAU, Mignonne	15.05.53
SMITH, Irène	13.09.55
ST-LOUIS, Denise	04.06.56
MILLER, Claudette	13.05.63
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
ST-LAURENT, Rita	05.06.72
MARTORANA, Pina	04.06.73
GOYETTE, Lise	15.07.74
AUBE, Eliane	15.10.74
MASSE, Jeanne	12.06.75
DINELLE, Claire	06.10.75
LEBRASSEUR, Danielle	06.10.75
PERRON, Suzanne	08.10.75
MELOCHE, France	24.11.80
DION, Nicole	02.03.81
MCCLÉMENS, Jo-Ann	02.03.81
LANDRY, Gisèle	08.03.81
MURRAY, Norma	14.03.83
TREMBLAY, Johanne	23.04.84

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
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
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
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
ROBILLARD, Pierre	13.09.74
DULUDE, Claude	17.09.74
TREMBLAY, Jean-Pierre	30.09.74
SERGERIE, Claude	20.02.75

LISTE D'ANCIENNETÉ - TERMINUS

M E S S A G E R I E S

ANCIENNETÉ

DUGUAY, Michel	21.02.75
DICAIRE, Réjean	03.03.75
LEVASSEUR, Gérard	03.03.75
BEAUDOIN, Serge	03.03.75
LAPORTE, Pierre	04.03.75
LEBLANC, Yves	27.05.75
LESSARD, Eddy	13.02.78
BELLEAU, Michel	03.04.80
DUBREUIL, Gérald	20.05.80
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	10.02.82
HALLÉ, Dominique	24.02.82
LALIBERTÉ, Jacques	21.09.82
JASMIN, Jean-Claude	27.09.82
GAUTHIER, Richard	28.09.82
GIARD, Normand	10.05.83
CHAUVETTE, Pierre	11.05.83
ROBILLARD, Alain	27.06.83
LANDRY, Claude	22.08.83
LAMER, Serge	25.08.83
ST-HILAIRE, Réal	06.09.83
BÉLANGER, Yves	08.09.83
POIRIER, Gaëtan	19.09.83
RICHARD, Michel	20.09.83
FORTIN, Jacques	30.04.84
CHAMPAGNE, Claude	02.05.84
DEFAYS, Philippe	26.06.84
ORR, Mark	27.06.84

LISTE D'ANCIENNETÉ - TERMINUS

<u>VENDEURS DE BILLETS</u>	<u>ANCIENNETÉ</u>
MERINEAU, Jean-Louis	10.04.46
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
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
MOREAU, André	23.04.75
LAPINTE, Jean	30.05.75
NORMAND, Michel	17.01.78
MARCOTTE, Normand	06.02.78
DUPONT, Pierre	07.06.80

ANNEXE "G"

- 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 cinq (5) fois par semaine".

Roger Hamel
Jacques Soree
M. A. J. J.

Robert St.
J. Yule
[Signature]
[Signature]

Le 21^{ème} jour du mois de juin 1985

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"

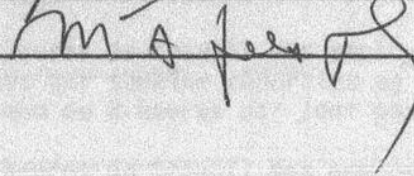
"Les parties conviennent de ce qui suit:

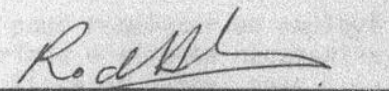
que lors de changement de cédule de travail entre employés chez les vendeurs de billets ou chez les préposés aux messageries, les conditions suivantes s'appliqueront:


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 21^{ème} jour du mois de juin 1985

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"

EMPLOYÉ D'APPOINT

La présente lettre d'entente a pour but uniquement de réduire le temps supplémentaire. L'utilisation d'employés d'appoint n'aura pas pour effet d'occasionner de mise à pied, d'abolition de poste, ni de modifier des cédules de travail. Ce paragraphe fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.

CONDITIONS RÉGISSANT LES EMPLOYÉS D'APPOINT:

01. Il y a un maximum de:

Deux téléphonistes d'appoint (groupe d'ancienneté E).

Deux vendeurs d'appoint au service de la vente de billets (groupe d'ancienneté F).

Trois préposés d'appoint au service de la messagerie (groupe d'ancienneté G).

Ces employés d'appoint peuvent être utilisés pour remplacer un employé absent pour moins d'un mois ou pendant la période d'attente nécessaire à un employé régulier ou à un employé sur la liste de rappel pour combler un poste laissé vacant ou pour répondre aux besoins additionnels de période de pointe.

02. Les heures de travail des employés d'appoint seront d'un maximum de 32 heures par semaine réparties en un maximum de 5 jours de travail d'un maximum de 8 heures par jour pour les groupes d'ancienneté F et G.

Les heures de travail des employés d'appoint seront d'un maximum de 32 heures par semaine réparties en un maximum de 5 jours de travail d'un maximum de 7 heures par jour pour le groupe d'ancienneté E.

Les heures de travail stipulées aux deux paragraphes précédents seront en continuité à l'intérieur d'une journée de travail. De plus, il y aura un minimum de 8 heures de repos entre deux journées de travail.

Au-delà du maximum d'heures prévues aux deux paragraphes précédents, l'employé d'appoint pourra faire du temps supplémentaire pourvu que la procédure de distribution du temps supplémentaire décrite à l'article 8 a été suivie.

03. Tout employé d'appoint reçoit pour chaque heure effectivement travaillée, selon son occupation, le taux horaire correspondant au traitement hebdomadaire du débutant prévu à l'annexe B-2 (nouveau taux) divisé par 36 heures dans les cas des groupes F et G et divisé par 37 heures dans le cas du groupe E, et ce pour les treize cent (1,300) premières heures effectivement travaillées. Après avoir complété 1,300 heures de travail, le salaire sera alors basé sur celui d'un employé ayant un an d'expérience prévu à l'annexe B-2.
04. Le taux horaire prévu au paragraphe précédent sera majoré de cinquante (50) pourcent pour les heures travaillées lors des congés statutaires prévus à l'article 9.01.
05. L'employé a droit à l'heure de repas payée en autant qu'il travaille quatre (4) heures et demie et plus au cours d'une journée de travail.

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 de travail et a droit à une période de trente (30) minutes payées durant ses heures de travail pour manger.

06. Les téléphonistes ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes pour chaque tranche complète de trois (3) heures travaillées au cours d'une journée de travail.
07. Une période de trente (30) minutes précédant immédiatement la fin des heures de travail est accordée aux vendeurs de billets, une période de vingt (20) minutes précédant immédiatement la fin des heures de travail est allouée aux commis des messageries pour compléter 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. Tout employé qui se rapporte au travail 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.
09. a) Tout employé bénéficie d'un congé sans retenue de salaire pour les jours pour lesquels l'employé était cédulé pour travailler dans les cas suivants:
- 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: 4 jours consécutifs dont le premier est celui du décès.
 - à l'occasion du décès d'un grand-parent, du beau-frère, de la belle-soeur: le jour des funérailles. (Cependant, trois (3) jours consécutifs dont le premier est celui du décès, si ces personnes demeurent sous le même toit que l'employé).

09. b) Tout employé bénéficie d'un congé sans solde 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 mariage du père, de la mère, du frère, de la soeur: le jour du mariage.

c) ~~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 sans solde. Dans tous les cas, l'employé doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ.

10. Tout employé qui durant ses heures cédulées 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.

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.

11. La Compagnie fournit gratuitement aux employés d'appoint les vêtements suivants:

a) Vendeurs de billets:

- 1 blazer - toutes les 2,000 heures de travail.
- 2 pantalons - toutes les 1,000 heures de travail; matériel au choix (fortrel ou matériel actuel)
- 4 chemises - toutes les 1,000 heures de travail; manches courtes ou longues au choix de l'employé.
- 2 cravates - toutes les 1,000 heures de travail.

b) Consigne et expédition

- 1 blazer - toutes les 2,000 heures de travail ou au choix de l'employé, deux (2) sarraux toutes les 1,000 heures.
- 1 coupe-vent chaud pour l'hiver - toutes les 2,000 heures de travail.
- 2 pantalons - toutes les 2,000 heures de travail; matériel au choix (fortrel ou matériel actuel).
- 4 chemises manches courtes ou longues selon le choix de l'employé - toutes les 1,000 heures de travail.
- 2 cravates - toutes les 1,000 heures de travail.


12. À moins de dispositions contraires mentionnées dans la présente lettre d'entente, les employés d'appoint ne sont pas régis par les annexes B à G, les lettres d'entente et les articles suivants de la convention collective de travail:

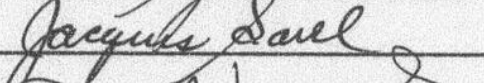
Article 7
Articles 9 @ 17 inclusivement
Article 22 @ 27 inclusivement
Article 29
Article 31
Article 32
Article 34

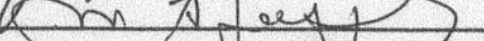
13. Avant d'embaucher de l'extérieur, un poste à combler devra être d'abord offert aux employés d'appoint du groupe concerné.
14. Lorsque l'employé d'appoint atteint le statut d'employé régulier, les heures de travail accumulées comme employé d'appoint lui seront créditées aux fins d'éligibilité et de calculs des avantages sociaux.

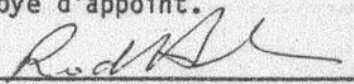
CONDITIONS D'APPLICATION:


1. La Compagnie respectera la pratique d'application de l'article 16.01.
2. La Compagnie pourra faire appel aux employés d'appoint qu'après avoir offert le travail aux employés éligibles inscrits sur la liste de rappel.
3. L'employé inscrit sur la liste de rappel qui accepte ou refuse d'effectuer le travail offert conservera ses droits de rappel.
4. L'employé inscrit sur la liste de rappel qui accepte le travail:
 - aura droit aux conditions de travail des employés réguliers lorsque le travail est d'une semaine normale de travail (tel que défini à l'article 7.01) ou plus.
 - si la durée prévue est de moins d'une (1) semaine normale de travail, l'employé aura droit aux conditions des employés d'appoint (tel que prévu à cette lettre d'entente) au taux horaire des fonctions exécutées compte tenu de son ancienneté à cette fonction. Dans ce dernier cas, le nombre d'employés d'appoint éligible du groupe concerné inclura pour les journées de travail visées, cet employé de la liste de rappel.
5. Le travail qui n'a pas été accepté par les employés sur la liste de rappel sera réparti équitablement entre les employés d'appoint du groupe concerné tenant compte de leur disponibilité et des besoins.
6. L'application de l'article 17.07 ne pourra avoir pour effet de confier du travail cédé d'un employé régulier à un employé d'appoint.




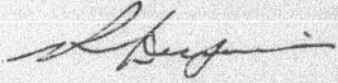












Le 21^{ème} jour du mois de juin 1985

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:

Pour les groupes d'employés "B" "C" et "D"
quand du temps supplémentaire a été octroyé
pour les périodes de fêtes suivantes:

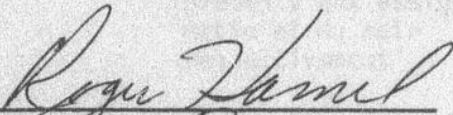
Période des fêtes (1er décembre au 15 janvier)


Pâques (9 jours incluant le mardi de Pâques)

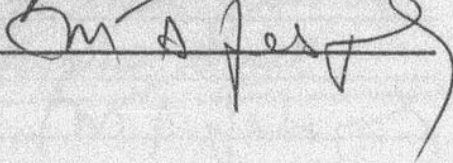
Action de Grâces (7 jours incluant le lendemain de la fête)


Fête de Dollard (7 jours incluant le lendemain de la fête)


et que par la suite surviennent des besoins
additionnels de temps supplémentaire pour ces
périodes de fêtes, l'éligibilité des employés
à effectuer ce temps supplémentaire
additionnel sera déterminée en tenant compte
des heures supplémentaires déjà octroyées".




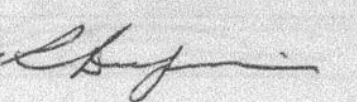












Le 21^{ème} jour du mois de juin 1985

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE VOYAGEUR INC.

CI-APRÈS APPELÉ LA "COMPAGNIE"

ET

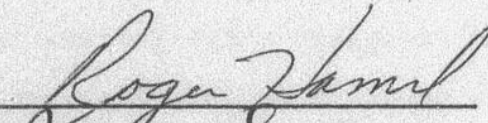
LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE TERMINUS DU TRANSPORT VOYAGEUR (CSN)

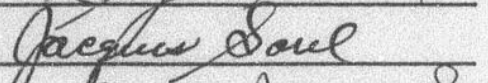
CI-APRÈS APPELÉ LE "SYNDICAT"

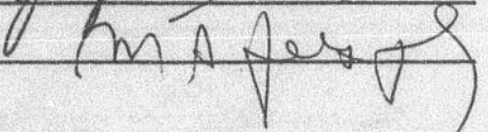
"Les parties conviennent de ce qui suit:

Pour le groupe des vendeurs de billets (groupe "B") le système d'horaire de travail fixe, qui a été mis en vigueur au 11 février 1985 sur entente mutuelle entre les parties, continuera à s'appliquer selon les modalités convenues soit:


- 1- Que le système d'horaire de travail fixe ne s'appliquera pas aux employés assignés aux relèves de vacances.
- 2- Que pour chaque jour durant l'été un minimum de deux (2) employés ayant deux (2) ans d'ancienneté et plus (trois mille sept cent quarante quatre heures - 3,744) devront être présents aux assignations du matin et du soir respectivement".




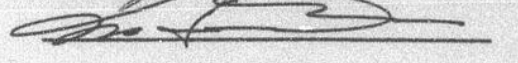





Le 21^{ème} jour du mois de juin 1985









LETTRE D'ENTENTE

Entre

VOYAGEUR INC.

CI-APRÈS APPELÉE LA "COMPAGNIE"

et

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

CI-APRÈS APPELÉ LE "SYNDICAT"

Il est entendu que le projet discuté entre les parties visant l'utilisation d'une partie substantielle des surplus disponibles dans le compte du régime antérieur sera entrepris et complété dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la présente lettre d'entente.

Les surplus disponibles seront utilisés de façon analogue au projet réalisé entre Voyageur Inc. et le Syndicat des Employés du Centre d'Entretien Voyageur (CSN).

Roger Hamel

Jacques Saul

M. A. Gagnier

R. H. L.

J. Y. L.

M. L.

M. L.

Ce 21^e jour de juin 1985.

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

26 89-8
5575-6

5128-4

DOSSIERS: AM8712S764
AM8712S762
AQ8712S818
AQ8712S820

AFFAIRES: CM8806S442
CM8804S312
CQ8804S104
CQ8804S103

MONTREAL, le 11 octobre 1988

P R E S I D E N T :

LE COMMISSAIRE DU TRAVAIL

Paul DUFAULT

VOYAGEUR INC.
505, boul. de Maisonneuve Est
MONTREAL (Québec)
H2L 1Y4

(Ci-après appelé l'employeur)

REQUERANT

- et -

SYNDICAT DES EMPLOYES DE TERMINUS DU TRANSPORT
VOYAGEUR INC. (CSN)
1601, rue Delorimier
MONTREAL (Québec)
H2K 4M5

- et -

SYNDICAT DES EMPLOYES DU "CENTRE D'ENTRETIEN
VOYAGEUR INC."
1601, rue Delorimier
MONTREAL (Québec)
H2K 4M5

- et -

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE VOYAGEUR INC.
(CSN)
155, boul. Charest Est
QUEBEC (Québec)
G1K 3G6

(Ci-après appelé le syndicat CSN)

INTIMES

DECISION

Il s'agit de 4 requêtes distinctes en vertu de l'article 49 du Code du travail, soumises à la fin de mars et au début d'avril 1988, par lesquelles l'employeur demande la révocation des accréditations émises en vertu du Code du travail du Québec, et ce essentiellement, parce que les 4 unités de négociations visées par ces dernières accréditations sont actuellement visées par des accréditations émises en vertu du Code canadien du travail.

Les accréditations en cause, émises par les compétences québécoises du travail, sont les suivantes.

La première, celle détenue à Montréal par le Syndicat des employés de terminus du transport Voyageur Inc. (CSN), pour représenter (M-16010-01 ou nouveau numéro: AM8712S764):

"Le groupe des commis au 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).

La seconde, celle détenue à Montréal par le Syndicat des employés du "Centre d'entretien Voyageur Inc." (CSN), pour représenter (M-16010-11 ou nouveau numéro: AM8712S762):

"Le groupe des employés de l'entretien de Montréal, comprenant les employés de garage, les préposés au magasin des pièces et aux pneus, les préposés au service et les apprentis, à l'exclusion des employés affectés à l'entretien des terminus."

Le troisième, celle détenue à Québec par le Syndicat des employés de Voyageur Inc. pour représenter (Q-16010-16 ou nouveau numéro AQ8712S818):

"Tous les salariés au sens du Code du travail préposés à l'entretien de l'édifice (entretien ménager et maintenance".

DE: Gare centrale d'autobus Ltée.

La quatrième, celle détenue à Québec par le Syndicat des employés de Voyageur Inc., pour représenter (Q-16010-14 ou nouveau numéro AQ8712S820):

"Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'emploi de Voyageur Inc. opérant sous le nom de Terminus Voyageur et sis au 225, boul. Charest, Québec, ainsi que sous le nom de Centre d'entretien Voyageur et sis au 145, rue des Cèdres, Québec, à l'exception des employés de bureau, des constables et des employés visés par le certificat d'accréditation portant le numéro de dossier Q-5253-03 (à noter que pour fins administratives le dossier Q-5253-03 a été remplacé par le dossier Q-16010-16)".

Après une remise d'audience le 13 juin 1988, l'affaire est entendue à Montréal le 6 juillet 1988. A cette occasion, les parties conviennent de réunir pour adjudication les 4 dossiers ci-avant mentionnés.

Les parties ont fait valoir verbalement et par écrit leurs prétentions juridiques.

1. LE LITIGE A TRANCHER

Après qu'il eût obtenu 4 accréditations en vertu du Code du travail du Québec, le syndicat CSN obtient 4 accréditations en vertu du Code canadien du travail pour représenter les mêmes groupes de salariés que ceux visés par les premières. Ainsi, de s'exprimer dans son mémoire le syndicat CSN (notes et autorités, page 2):

"Posons immédiatement qu'il est admis par les parties que la juridiction qui les gouverne en matière de relations de travail est celle du

Parlement, par l'entremise de Conseil canadien des relations du travail. Le syndicat n'avait aucun intérêt, bien au contraire, à quitter la juridiction provinciale, pour passer à celle du fédéral. Cependant, le changement de statut corporatif survenu en 1982 et la jurisprudence constante sur le partage des compétences ne lui laissaient pas d'autre choix.

Or, vu qu'actuellement les relations de travail entre les parties au litige tombent sous le coup de la législation du Parlement du Canada, l'employeur demande au commissaire du travail de révoquer les 4 accréditations accordées à la CSN en vertu de la législation de l'Assemblée nationale du Québec.

Le Syndicat CSN s'oppose fermement à ces requêtes. Sa contestation s'appuie essentiellement sur ces moyens en droit:

- une exception déclinatoire, vu que les relations de travail sont actuellement régis par le Code canadien du travail, rendant ainsi prétendument inapte le commissaire du travail d'agir en l'espèce;
- une exception d'irrecevabilité, vu la nature du recours exercé par l'employeur dans le cadre de l'article 49 du Code du travail.

Enfin, le syndicat CSN demande au commissaire du travail de "laisser dormir" les 4 accréditations en cause, à la manière du grand nombre d'accréditations qui sommeillent au greffe du Bureau du commissaire général du travail.

Les questions à trancher en sont strictement de droit.

2. LES FAITS

De l'affidavit, sous la signature de monsieur le directeur des ressources humaines Jean-Louis Proulx, versé au dossier lors de l'audience et non contesté par le syndicat CSN, il en ressort notamment les faits suivants:

2.1 Les faits matériels

4. La requérante opère une entreprise de transport de personnes et de colis et a son siège social situé à Montréal.
5. L'entreprise de la requérante consiste à effectuer, de façon continue et régulière, du transport intra-provincial et extra-provincial de personnes et de colis.
6. Plus particulièrement, en plus de la partie de ses opérations qui consistent à effectuer du transport intra-provincial, la requérante opère sur une base quotidienne des services de transport à destination de l'Ontario, notamment à Kirkland Lake et North Bay, et du Nouveau-Brunswick, notamment à Edmunston.
7. Au surplus, la requérante opère continuellement un service de voyages dits "à chartre partie" à des destinations diverses à l'extérieur de la province de Québec;
- 8- Toutes les opérations de la requérante, tant au niveau intra-provinciale qu'extra-provinciale, sont gérées par une administration intégrée et unique, à partir de son siège social à Montréal;
- 13- En résumé, les fusions corporatives au sein de l'entreprise de la requérante, dans un but de rationalisation, - cf. "l'historique corporatif de la requérante" aux allégations #10, 11 et 12 - ont eu pour effet que toutes les opérations de la requérante, tant au niveau intra-provincial qu'extra-provincial, sont complètement intégrées et sont maintenant gérées par une seule administration intégrée et unique, à partir de son siège social à Montréal.

2.2 Les faits juridiques

- 14- Placé devant exactement ces mêmes faits, le Conseil canadien des relations du travail, a émis les certificats d'accréditation produits sous les cotes A-1 à A-6, le tout à la suite des représentations

écrites produites au soutien du premier changement de juridiction constitutionnelle, savoir celui des employés de bureau, opéré par l'émission du certificat déposé au soutien des présentes sous la cote A-1 et produites sous la cote A-7 pour valoir comme si au long récitées;

9- Dans les dossiers du Conseil canadien des relations du travail, on y retrouve entre autres les associations suivantes détenant des accréditations fédérales:

- c) Le Syndicat des employés de terminus du transport Voyageur Inc. (CSN), ...
- d) Le Syndicat des employés du "Centre d'entretien Voyageur Inc." (CSN),...
- e) Le Syndicat des employés de Voyageur Inc. (CSN), ...

3. LES PRETENTIONS JURIDIQUES DES PARTIES

3.1 Les arguments de l'employeur

- "... il devient évident que l'entreprise de Voyageur Inc., maintenant indivisible, constitue une entreprise fédérale, dont l'ensemble des activités relève, pour les fins de ses relations de travail, du Parlement fédéral" [notes et autorités, page 9].

- "... la perte d'objet du certificat d'accréditation provinciale du syndicat intimé, survenue suite au changement de juridiction constitutionnelle quant aux relations de travail des parties et en conséquence duquel a été émis, à l'endroit du syndicat-intimé, une ordonnance d'accréditation par le C.C.R.T., le 25 janvier 1988, donne ouverture à l'application de cette disposition (l'article 49 du Code du travail) [Notes et autorités, p. 17].

3.2 Les arguments du syndicat CSN

- Le Commissaire du travail n'a pas la compétence légale d'entendre et de juger du présent recours exercé par l'employeur, étant donné que les

relations de travail entre les parties au litige sont actuellement régies par le Code canadien du travail.

- Le recours exercé par l'employeur est inapproprié, celui-ci ayant dû consister non pas en une requête en révision ou révocation en vertu de l'article 49 du Code du travail, mais plutôt en un recours en révocation soulevé dans les délais et selon la façon prescrite en vertu de l'article 41 du Code du travail (cet argument a été plaidé verbalement et non par écrit).
- L'employeur aurait dû présenter sa requête en Cour supérieure, et non au commissaire général du travail.

4. LE DROIT

Le commissaire du travail fait droit aux quatre requêtes de l'employeur, et ce, pour les motifs suivants:

- 1) Les relations de travail, chez l'employeur, sont régies par la législation fédérale.
- 2) Le fait pour un employeur de devenir assujetti à la législation fédérale du travail peut entraîner la perte d'une accréditation émise selon la législation québécoise du travail.
- 3) Le commissaire du travail a la compétence légale pour révoquer une décision rendue en matière d'accréditation, dans le cas où il est prouvé que l'employeur est dorénavant assujetti à la loi fédérale du travail.

4.1 Les relations de travail, chez l'employeur, sont régies par la législation fédérale

L'employeur est une entreprise qui de façon normale et habituelle, depuis des fusions corporatives survenues au sein de l'entreprise en 1982, effectue du transport inter-provincial et extra-provincial de personnes et de colis. Toutes les activités de l'employeur, en vue de la réalisation de sa fin, sont intégrées et sont sous la direction et le contrôle de personnes rattachées au siège social unique de Montréal.

Ces faits convainquent que l'employeur est explicitement visé par:

- les exclusions mentionnées au paragraphe a) de l'article 92 (10) de la Loi constitutionnelle de 1867:

... et autres ouvrages et entreprises reliant la province à une autre ou à d'autres provinces, ou s'étendant au-delà des limites de la province";

- la définition du terme "entreprise fédérale", mentionnée au paragraphe b de l'article 2 de la partie V du Code canadien du travail:

... autre ouvrage ou entreprise reliant une province à une ou plusieurs autres, ou s'étendant au-delà des limites d'une province;

Dès lors, par la nature de ses opérations, l'employeur est une "entreprise fédérale" tombant sous l'empire de la législation fédérale au chapitre de relations de travail avec ses salariés.

Rappelons que le défaut de compétence est d'ordre public. Ainsi, la compétence d'entendre et de juger une affaire ne peut être fonction d'un accord intervenu entre les parties pour que leur litige soit entendu par tel tribunal, mais d'une appréciation de faits en fonction du droit général et statutaire habilitant.

4.2 Le fait pour un employeur de devenir assujéti à la législation fédérale du travail peut entraîner la perte d'une accréditation émise selon la législation québécoise du travail

Une "association accréditée", au sens de l'article 1) b du Code du travail du Québec, peut perdre son accréditation dans ces circonstances:

- l'annulation de plein droit selon l'article 43 du Code du travail;
- ~~la révocation de l'accréditation selon l'article 41 du Code du travail;~~
- la révocation d'une décision rendue selon l'article 49 du Code du travail.

4.2.1 L'annulation de plein droit selon l'article 43 du Code du travail

A l'article 43 du Code du travail, il y est stipulé ce qui suit:

"L'accréditation d'une association de salariés annule de plein droit l'accréditation de toute autre association pour le groupe visé par la nouvelle accréditation".

Une accréditation émise par le Conseil canadien des relations du travail ne peut pas avoir pour effet d'annuler de plein droit une accréditation émise par une compétence québécoise du travail.

D'abord, une telle annulation automatique de plein droit ne peut être que la résultante d'une accréditation obtenue selon les articles 21 et suivants du Code du travail, ... ce qui exclut l'accréditation émise en vertu du Code canadien du travail.

De plus, le législateur québécois ne peut pas légiférer pour le législateur canadien, ... et réciproquement. En effet, l'Assemblée nationale du Québec et le Parlement du Canada, dans des champs respectifs de compétences législatives, sont deux institutions souveraines en matière de relations de travail.

Cependant, cette disposition de la législation québécoise du travail éclaire sur ce qui doit exister normalement en fait, indépendamment du cadre juridique: l'"association de salariés", "ayant pour buts ... particulièrement la négociation et l'application de conventions collectives" (C.T., art. 1a), ne peut se qualifier comme statut d'"association accréditée" (art. 1b) qu'en fonction d'une seule accréditation. En régime de relations de travail nord-américaine, la pluralité de représentation n'existe pas.

Ainsi, au strict plan juridique, la co-existence d'une accréditation fédérale et d'une accréditation québécoise est possible. La première n'annule pas de plein droit la seconde.

4.2.2 La révocation de l'accréditation selon l'article 41 du Code du travail

A l'article 41 du Code du travail, il y est notamment stipulé ce qui suit:

"Un commissaire du travail peut, au temps fixé au paragraphe c ou d de l'article 22, ... révoquer l'accréditation d'une association qui:

- a) a cessé d'exister, ou
- b) ne groupe plus la majorité absolue des salariés qui font partie de l'unité de négociation pour laquelle elle a été accréditée"

Le syndicat CSN prétend que c'est ce recours que l'employeur aurait dû exercer en l'espèce.

Pour être valide, une requête en vertu de l'article 41 du Code du travail se doit d'être déposée dans les délais prescrits à l'article 22 dudit Code. Après quoi, est enclenché le processus de vérification du caractère représentatif par l'agent d'accréditation.

Or, admettons que l'employeur aurait attendu la survenance de ces délais pour déposer une telle requête, celle-ci aurait de nécessité juridique donné ouverture à un moyen déclinatoire ou à un soulèvement d'office d'incompétence. En effet, les relations de travail, étant régies chez l'employeur par la législation fédérale du travail, en fonction de la nature de ses opérations, le commissaire du travail en statuant sur une telle requête commettrait une violation de la loi et un excès de pouvoir.

Ainsi, en contexte où un employeur devient assujetti à la loi fédérale du travail, il ne peut légalement procéder en révocation d'accréditation selon l'article 41 du Code du travail. Ni l'agent d'accréditation, ni le commissaire du travail, constitués en vertu du Code du travail du Québec, ne sont aptes à agir dans un tel contexte selon cet article 41 du Code.

4.2.3 La révocation d'une décision rendue selon l'article 49 du Code du travail

A l'article 49 du Code du travail, il y est notamment stipulé ce qui suit:

"Un commissaire du travail peut réviser ou révoquer toute décision ou tout ordre rendu...

Une partie peut demander cette révision ou cette révocation dans les cas suivants:

...

4) Lorsque, depuis la décision ou l'ordre, il a été découvert une preuve et qu'il appert;

a) que si elle avait été apportée à temps, la décision ou l'ordre eût probablement été différent;

b) qu'elle n'était connue ni de la partie, ni de son procureur ou agent; et

c) qu'elle ne pouvait pas, avec toute la diligence raisonnable, être découverte en temps utile.

Le commissaire fait sien le critère jurisprudentiel déterminé par le Tribunal du travail, aux fins de vérifier si dans un cas du genre à celui sous étude il peut y avoir cause de révision ou de révocation au sens du texte de loi reproduit ci-avant (1970 T.T. 67, monsieur le juge Quimper):

Lorsqu'une partie peut faire valoir des faits nouveaux qui, s'ils avaient été connus en temps utile auraient pu justifier une décision différente".

Tout d'abord, il convient de rappeler, qu'au terme de son enquête, le commissaire du travail doit rendre une décision motivée "à l'effet d'accorder ou de refuser l'accréditation". Cette décision est écrite, déposée au greffe et transmise aux parties. (Code du travail, articles 34 et 51.1).

L'objet, la finalité, la raison d'être ou l'effet de l'accréditation émise est de contraindre légalement un employeur à négocier de bonne foi avec une association accréditée des conditions de travail devant régir ses salariés et de le contraindre aussi à traiter les

litiges qui surgissent en application de la convention collective selon des mécanismes légaux de règlement. Dès que la décision en accréditation est mise à la poste par courrier recommandé ~~ou est portée à la~~ connaissance des parties, elle produit des effets juridiques importants pour les personnes et les parties impliquées par celle-ci. Des droits et des obligations en résultent.

Ainsi donc, on ne cherche pas à obtenir ou à maintenir une accréditation pour la contempler, mais pour qu'elle produise tous les effets dont le législateur a bien voulu qu'elle soit porteuse.

Or, tel qu'établi plus haut, l'employeur, consécutivement à des fusions corporatives, est devenue de fait et de droit une "entreprise fédérale" assujettie à la législation fédérale du travail.

Dès lors, dans ce cadre législatif nouveau, les 4 accréditations en cause émises par les compétences québécoises du travail n'ont plus d'objet, de finalité, de raison d'être ou d'effet. Ces accréditations ne sont plus source et cause du régime actuel des rapports collectifs du travail entre l'employeur et le syndicat CSN.

En contexte de survenance dans le temps du changement de statut juridique de l'employeur, d'entreprise québécoise à "entreprise fédérale", toute partie intéressée peut demander la révocation de ces décisions par lesquelles le syndicat CSN est accrédité en vertu du Code du travail, et ce, conformément à l'article 49 dudit Code. C'est ce que recherche l'employeur par les présentes procédures.

En effet, depuis le prononcé de ces décisions, l'employeur a fait valoir au présent commissaire du travail des faits constitutionnels nouveaux qui, s'ils avaient été connus au moment du dépôt ou du débat de ces requêtes, auraient pu justifier une toute autre décision. A la lumière de faits constitutionnels pouvant donner naissance "*in limine litis*" à une exception de compétence, cette décision aurait pu consister en un refus d'octroi d'accréditation. Le revers d'une accréditation en est sa révocation "*hic et nunc*" sur requête.

L'employeur, vu qu'il est "partie" aux accréditations en cause, a tout l'"intérêt" juridique requis pour présenter une requête en vertu de l'article 49 du Code du travail.

Une telle requête est la procédure appropriée pour faire révoquer une décision en matière d'accréditation rendue par une compétence québécoise du travail, advenant qu'on prétende que les relations de travail tombent dorénavant sous le coup de la législation fédérale. Vu le caractère d'ordre public de ce motif, une telle requête peut être présentée en tout état de cause après l'octroi d'une telle accréditation, et plus précisément:

- en contexte où aucune demande d'accréditation n'est subséquentement présentée au tribunal administratif fédéral du travail;
- en contexte où une demande d'accréditation est présentée au tribunal administratif fédéral du travail, mais n'a pas encore été statuée (quoique sur le plan pratique, le commissaire du travail serait enclin dans ce cas d'attendre la décision dudit tribunal);
- en contexte où le tribunal administratif fédéral a accueilli favorablement une requête en accréditation qui lui était présentée, si des faits constitutionnels nouveaux peuvent justifier une nouvelle enquête et audition à ce chapitre, ... tel c'est le cas dans la présente affaire.

Une telle requête ne puise donc pas son fondement sur le fait juridique de l'octroi d'une accréditation par le tribunal administratif fédéral du travail, mais plutôt sur des faits matériels conduisant à la conclusion que l'entreprise en cause tombe dorénavant sous l'empire de la législation fédérale.

Une telle requête n'est assujettie à aucune condition de délai, le législateur n'ayant imposé aucune limite de temps en matière de révision ou de révocation au sens de l'article 49 du Code du travail, ... contrairement à ce qui est la réalité juridique en matière de révocation au sens de l'article 41 du Code du travail.

Une telle requête n'est assujettie à aucune condition d'appréciation discrétionnaire de motifs à son soutien. Le

commissaire n'a pas à sonder ce qui motive le requérant dans la présente procédure à adjuger. Grand ménage dans les papiers de l'employeur? ~~Changement envisagé de structure juridique de l'entreprise, faisant en sorte qu'avant sa réalisation l'employeur devienne purgé de quatre accréditations qui auraient pu se réveiller?~~ Sur cette question, aucun élément de preuve n'a été offert ou exigé. Le droit naît des faits, ... et des faits n'ont pas à être établis en fonction d'un possible vacuum de règles juridiques résultant d'une vie transitoire hypothétique d'"entreprise" évoluant sous le joug du partage constitutionnel des compétences en matière du travail!

Enfin, il est dit dans le titre coiffant le présent chapitre que le fait pour un employeur de devenir assujetti à la législation fédérale du travail "peut" entraîner la perte d'une accréditation émise selon la législation québécoise du travail. En effet, cette perte d'accréditation n'est pas automatique. Il ne s'agit pas, ici, d'annulation de plein droit. La perte d'accréditation est subordonnée à une procédure introductive d'instance, c'est-à-dire à une requête. En vertu de l'article 49 du Code du travail, le législateur impose l'"onus" à "une partie" de "demander" la révision ou la révocation recherchée.

Cette demande, ou requête, est présentable au commissaire général du travail, ... à la manière qu'a agi en l'espèce l'employeur.

4.3 Le commissaire du travail a la compétence légale pour révoquer une décision rendue en matière d'accréditation, dans le cas où il est prouvé que l'employeur est dorénavant assujetti à la loi fédérale du travail

Le syndicat CSN prétend que le commissaire du travail ne peut pas agir en l'espèce, vu que les relations de travail des parties en cause tombent sous le coup de la législation fédérale.

Ce moyen préliminaire en droit est quelque peu spépieux.

D'abord, il est surprenant de constater que le syndicat CSN plaide verbalement que le recours approprié aurait dû consister en une requête en révocation en vertu de l'article 41 du Code du travail. Si le commissaire n'a pas compétence en vertu de l'article 49 du Code du travail, selon l'argumentation du syndicat CSN, en vertu de quelle logique peut-il avoir compétence en vertu de l'article 41 dudit Code?

Or, la réalité juridique veut que le profil du pouvoir d'entendre et de juger d'une révocation, au sens des articles 41 et 49 du Code, soit exactement le contraire de celui soumis par le syndicat CSN en contexte où un employeur est de fait et de droit une "entreprise fédérale". En effet, tel qu'évoqué ci-avant:

- Le commissaire du travail n'a pas la compétence légale à connaître d'une requête en vertu de l'article 41 du Code, parce que les relations de travail chez l'employeur sont régies par la loi fédérale du travail.
- Le commissaire du travail a la compétence légale à connaître d'une requête en vertu de l'article 49 du Code, et ce, en tout état de cause, s'il y est allégué et prouvé des faits convainquant d'un nouveau statut constitutionnel de l'entreprise.

4.3.1 La suppression d'une cause sans effet

Le commissaire du travail et l'accréditation sont des éléments constitutifs d'un même système de causalité caractérisé par les éléments suivants:

- La cause efficiente, principale ou première, soit le législateur québécois, permettant et favorisant l'exercice du droit d'association.
- La cause instrumentale, soit le commissaire du travail, faisant droit à son exercice si toutes les conditions sont réunies pour permettre l'octroi d'une accréditation.
- La cause immédiate, soit l'accréditation, de quoi dépend immédiatement l'effet de l'accréditation.
- L'effet de l'accréditation, soit la négociation et l'application de conventions collectives.

Toute cause a un effet. En posant la cause, on pose l'effet. En supprimant la cause, on supprime l'effet. Une situation de non-effet rend caduque, par effet de rétroaction, la cause qui était censé produire l'effet. Or, la cause (le législateur) de la cause (le commissaire) de la cause (l'accréditation) sont les causes de l'effet. Ainsi, dans une série de causes subordonnées, l'une d'elle peut être cause de la rupture des rapports de causalité en présence. Une telle intervention est indiquée lorsqu'il n'y a plus de lien réel qui unit une cause à son effet.

Toute cause est raison. C'est pourquoi, l'employeur demande en l'espèce l'intervention de la cause instrumentale (le commissaire du travail) pour la suppression d'une autre cause sur laquelle il a compétence pour se prononcer (l'accréditation), ... cette autre cause étant en l'espèce dépourvue d'objet, de finalité, de raison d'être ou d'effet.

D'ailleurs, logiquement, en application du principe de causalité, c'est le commissaire du travail qui peut supprimer une cause (l'accréditation) qui n'a plus d'objet (un régime de relations de travail prenant consistance dans le Code du travail du Québec).

Certes, il demeure cette autre possibilité théorique: l'intervention de la cause efficiente (le législateur québécois). Mais la révocation d'accréditation par loi spéciale semble avoir été envisagée jusqu'à présent comme mesure punitive pour réprover une désobéissance civile appréhendée ou accomplie. Exemples: au Québec, la "Loi assurant la reprise des services normaux de la C.T.C.U.M." (L.Q. 1975, c. 56); aux Etats-Unis: l'affaire des contrôleurs aériens. On comprendra qu'un tel moyen extra-ordinaire est en l'espèce hors entendement!

Le législateur par son Code du travail a fourni toutes les prévisions législatives suffisantes pour que soit disposées toutes questions ressortissant de l'accréditation: avant, pendant et après son octroi. Il y va d'une conception du tribunal administratif, qu'on veut spécialisé et efficace.

4.3.2 Un prononcé sur une décision rendue

Au-delà de ces principes premiers de la raison qui peuvent paraître bien abstraits, - la notion de "causalité" - la lettre même de l'article 49 du Code du travail rend habile le commissaire du travail à réviser ou révoquer une décision rendue par une compétence québécoise du travail. Par "compétence québécoise du travail" il faut entendre, selon l'état de la jurisprudence, une décision rendue par un agent d'accréditation, par un commissaire du travail ou par le Tribunal du travail.

L'article 49 du Code du travail stipule qu'un commissaire du travail peut "révoquer toute décision ou tout ordre rendu", pour des motifs précis pouvant donner ouverture à révision ou à révocation, tel le ou les faits nouveaux qui auraient rendu différente la décision originelle. Il n'y a pas de limite: toute décision rendue! L'épithète "rendu" renvoie à un état d'antériorité, à un prononcé de décision dans l'exercice d'une compétence. En l'espèce, il s'agit des décisions par lesquelles le syndicat CSN est accrédité chez l'employeur en vertu du Code du travail du Québec.

En matière d'accréditation notamment, le commissaire du travail a une compétence d'attribution. Dans des domaines de l'activité sociale, le législateur a décidé de confier à des tribunaux spécialisés ou administratifs le soin de régler des litiges ou des problèmes auxquels les tribunaux traditionnels étaient confrontés. Le syndicat CSN plaide que le litige sous étude aurait dû être présenté devant la Cour supérieure. Avec déférence à l'endroit de cette Cour, il apparaît vraisemblable de croire que le tribunal de droit commun aurait d'abord référé au commissaire du travail une telle requête, pour étude et décision.

5. CONCLUSION

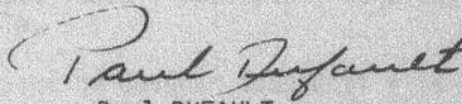
La procédure de l'employeur ne vise pas un réaménagement des rapports collectifs de travail, actuellement régis par le Code canadien du travail. Elle vise une révocation d'accréditation, pour le motif que si la nature de ses opérations avaient été telle, à l'époque où la décision porteuse d'effets a été "rendue", elle aurait été conduite par de tous autres motifs.

Vu la lettre et l'esprit de l'article 49 du Code du travail, et vu les faits versés au dossier dans la présente affaire, la requête de l'employeur est bien fondée en droit.

PAR CES MOTIFS, le commissaire du travail:

REVOQUE LES DECISIONS RENDUES par lesquelles le Syndicat CSN est accrédité pour représenter les 4 groupes de salariés de l'employeur mentionnés au début de la présente (dossiers: M-16010-01, M-16010-11, Q-16010-16, Q-16010-14).

PD/cg


Paul DUFALT
Commissaire du travail

PROCUREURS DE L'EMPLOYEUR: OGILVY, RENAULT
(Me Luc Beaulieu)

PROCUREUR DU SYNDICAT: M. Robert Lachance

PLAN DE LA DECISION

1. LE LITIGE A TRANCHER

2. LES FAITS

- 2.1 Les faits matériels
- 2.2 Les faits juridiques

3. LES PRETENTIONS JURIDIQUES DES PARTIES

- 3.1 Les arguments de l'employeur
- 3.2 Les arguments du Syndicat CSN

4. LE DROIT

- 4.1 Les relations de travail, chez l'employeur, sont régies par la législation fédérale.
- 4.2 Le fait pour un employeur de devenir assujetti à la législation fédérale du travail peut entraîner la perte d'une accréditation émise selon la législation québécoise du travail
 - 4.2.1 L'annulation de plein droit selon l'article 43 du Code du travail
 - 4.2.2 La révocation de l'accréditation selon l'article 41 du Code du travail
 - 4.2.3 La révocation d'une décision rendue selon l'article 49 du Code du travail
- 4.3 Le commissaire du travail a la compétence légale pour révoquer une décision rendue en matière d'accréditation, dans le cas où il est prouvé que l'employeur est dorénavant assujetti à la loi fédérale du travail.
 - 4.3.1 La suppression d'une cause sans effet.
 - 4.3.2 Un prononcé sur une décision rendue.

5. CONCLUSION



Code de transaction	A01 Numéro de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	3 1 0 5 5 7 5 6 8 2 1 1 1 0 3	

Carte	Nom de la partie patronale A03		A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	VIAJAGEUR INC		8/4/23/1	8/20/6/1/4	510810
A2					Employeur
A3	SOCIÉTÉ MAISONNEUVIE EST		A08 No. C.C. maîtresse		
	MITL		A10 Numéro d'accréditation		A11 Nombre d'employés
	Code postal: H2L1Y4		M160100101		010101010
Carte	Nom de la partie syndicale A09		A12 Code d'activité		
A4	SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE LA TRANSPORTATION		510810		
A5	VIAJ		Convention		

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Étendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée	
				Municipalité	Région						
A13 01	A14 01	A15 016	A16 543	A17 016546	A18 01613	A19 4	A20 010	A21 04	A22	A23 31	
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (première) 04 Sentence arbitrale (policiers-pompier) 05 Sentence arbitrale (volontaire) 99 Autre disposition	01 Un empl., un étab., un synd., un certif. 02 Un empl., un étab., un synd., plus, certif. 03 Un empl., un étab., plus synd., plus, certif. 04 Un empl., plus, étab., un synd., un certif. 05 Un empl., plus, étab., un synd., plus, certif. 06 Un empl., plus, étab., plus synd., plus, certif. 07 Plus, empl., un étab., un synd., plus, certif. 08 Plus, empl., plus étab., un synd., plus, certif. 09 Plus, empl., plus, étab., plus, synd., plus, certif. Secteur parapublic 10 Provinciale éducation 11 Provinciale santé 12 Rég-Locale éducation 13 Rég-Local santé 99 Autre disposition	01 Sans objet 02 CTC 03 CEQ 04 CSC 05 CSD 06 CSN 07 FTQ 08 UPA 09 Indépendant internat. 10 Indépendant national 11 Indépendant provinc. 12 Indépendant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en référant à la liste prévue à cet effet	Inscrire 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 - Bois-Francs 050 Estrie 061 Montréal-Nord 062 Montréal-Sud 063 Montréal-Métro 070 Outaouais - Hull 080 Nord-Ouest 090 Côte-Nord 100 Nouvelles-Écosse Plusieurs régions 960 Inter-Régionale 970 Provinciale 980 Intra-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Péri-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'entrepôt 08 Chauffeurs et mécon 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de sécurité 12 Infirmiers 13 Policiers municipaux 14 Pompier municipaux 15 Policiers et pompier 16 Mesuriers et assiet. 17 Bûcherons et emp. camp 18 Entretien ménager 19 Mécan. mach. fixe 20 Chauffeur aut. scolaire 99 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Gardien 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce alimentation 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et tech. 10 Prof. et soutien adm. 11 Techn. et soutien adm. 12 Prof. techn. et sout. adm. 13 Production et sout. adm. 14 Ouvrier et sout. adm. 15 Tech. et prod. 16 Tech.-sout. adm. et prod. 99 Autres catégories			
Carte	Codificateur	Date				Vérificateur					
A6 0105	100	8/30/13				101		102			



CODE DE CARTE

Page 1

CODE DE TRANSACTION	NUMÉRO DE LA CONVENTION	DATE DE DÉPÔT	5080
40 CRÉATION 41 RENOUVELLEMENT	4, 1, 0, 5, 5, 7, 5, 6	8, 2, 1, 1, 10, 3	Voyageurs Inc

B - PRÉSENCE DU SYNDICAT COMME INSTITUTION AU SEIN DE L'ENTREPRISE

ADHÉSION SYNDICALE	COMITÉ CONJOINT RELATIONS DU TRAVAIL	BRIS DES LIGNES DE PLOUETAGE	SOUSTRATANCE	LIBÉRATION À PLEIN TEMPS À DES POSTES ÉLECTIFS SYNDICAUX				CONGÉS ACCORDÉS POUR ACTIVITÉS INTERNES DU SYNDICAT								
				PRÉVUE	NOMBRE MAX. LIBÉRÉS	ANCIENNETÉ	AVANTAGES SOCIAUX	PRÉVU	REMUNÉRATION DU CONGÉ	NORME/NOMBRE	NORME/NOMBRE DE JOURS ACCORDÉS					
17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
2	0	0	9,9	1	9,8	2	4	1	4	3	3					
B01 5.01 5.02	B02	B03	B04 30.01	B05 24.01	B06 →	B07 →	B08 27.01, 2)	B09 6.05	B10 6.07 6.06	B11 →	B12 →					

B

PROCÉDURE DE RÉGLEMENT DES GRIEFS										PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE										ARBITRAGE									
PRÉVU	REMUNÉRATION DES CONGÉS	NORME/NOMBRE	CONGÉS REMUNÉRÉS	TEMP. ÉTAPE	DÉPÔT PAR EMPLOYEUR	DÉLAI DE RIQUEUR	PRESCRIPTION	NB. ÉTAPES	COMITÉ BIPARTITE	SYND.	COLL.	CONG.	URG.	PATR.	SUSP.	EV.	E.M.	DIS.	AUTRE	DÉLAI/ SENTENCE	ÉTENDUE DE LA JURIDICTION	SANCTIONS DISCIPLINAIRES	RETRAIT DES MENTIONS	COMPOSITION DU TRIBUNAL	PAYÉ PAR L'EMPLOYEUR				
34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60			
1	2	0,3	7, 1, 1, 1	1	0	0, 0, 0	0	1	1											X	1230	1	0	1, 2, 0, 0, 0	4	0,50			
B13 603	B14 →	B15 →	B16 6.01 6.03	B17 20.02	B18	B19	B20	B21 20.02 20.04	B22 20.04	B23											31.02/28.03				21.04	21.08	19.04	21.03	21.07

C - MOUVEMENTS DE PERSONNEL, PROTECTION ET CONTENU DE L'EMPLOI

C.C. MOUVEMENTS DE PERSONNEL	PÉRIODE DE PROBATION	ANCIENNETÉ ET PROMOTION				ANCIENNETÉ ET MISE À PIED				ANCIENNETÉ ET SUPPLANTATION	DROIT DE SUPPLANTATION	ANCIENNETÉ PRIVILÉGIÉE	ANCIENNETÉ ET MALADIE	AFFICHAGE DES POSTES	POLITIQUE POUR ÂGES OU HANDICAPÉS	PROTECTION JUDICIAIRE	C.C. ÉVALUATION DES EMPLOIS	ÉVALUATION DES NOUVEAUX POSTES	
		CONSERVATION DU CHARGEMENT DE STATUT	AIRE	IMPORTANCE	AIRE	IMPORTANCE	PRÉAVIS	MAINTIEN DES DROITS											
17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
0	800,00	3	4	2	4	1	200,70	0	000	3	05990	0	8000	2005	0	0	0	1	
C01	C02 4.01 14.03	C03 14.09 14.10	C04 14.02 16.02	C05 16.02	C06 15.01	C07 →	C08 15.02	C09	C10	C11 15.01 14.03	C12	C13 14.11, 1)	C14 16.02	C15	C16	C17	C18	C19 17.09	

C

D - PRATIQUES SALARIALES ET SÉCURITÉ DU REVENU EN CAS DE MISE À PIED

RÉMUNÉRATION AU RENDEMENT	AJUSTEMENT DU SALAIRE VS. S.M.	GARANTIE DU TRAVAIL	TEMPS DE DÉPLACEMENT PAYÉ	SALAIRE ASSURÉ				INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE					
				BRIS DE MACHINE	MAUVAISE TEMPÉRATURE	TEMPÊTE	AFFECTATION TEMPORAIRE	PRÉVUE	MÉTHODE DE CALCUL	MONTANT: CENTS - IPC			
17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
0	0	0	0	0	0	0	4	1	42	000000			
D01	D02	D03	D04	D05	D06	D07	D08 17.08 *	D09 0.49	D10 →	D11			

INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE (SUITE)		PARTAGE DU TRAVAIL	INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI				ÉVÉNEMENTS (D18)				PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE CHÔMAGE			
FRÉQUENCE D'AJUSTEMENT	INTÉGRATION AU SALAIRE		PRÉVUE	PÉRIODE DE SERVICE REQUISE	MODE D'ACCUMULATION	IND. C. 18	IND. C. 18	IND. C. 18	IND. C. 18	IND. C. 18	PRÉVUE	CAISSE	PÉRIODE DE SERVICE	INDEMNITÉ SUPP. ACC. DU TRAVAIL
37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	
5	2	0	1	50,91	9,9	X				9,8	0	000000	1	
D12 →	D13 →	D14	D15 25.03	D16 →	D17 →	D18 →	D19	D20	D21	D22	D23	D24	D25 13.01	

D

G - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

PRÉVUS	REOUVERTURE DE LA CONVENTION	ARBITRAGE OBLIGATOIRE	SÉCURITÉ D'EMPLOI	PRÉAVIS AU SYNDICAT	DURÉE DU PRÉAVIS	COMITÉ CONJOINT	FINANCEMENT DES PROGRAMMES	ALLOCATION DE RELOCALISATION	MAINTIEN DU TAUX DE SAL.
17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
1	1	1	1	2	1	2	2	1	2
G01	G02	G03	G04	G05	G06	G07	G08	G09	G10
25.01			25.02 *		800,0		25.01		25.02 *

H - PROTECTION DU REVENU EN CAS DE MALADIE DU SALARIÉ

CONGÉS DE MALADIE					RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE					PRESTATION ASS. INVALIDITÉ
PRÉVUS	MODE D'ACQUISITION DES CONGÉS DE MALADIE	ACCUMULATION MAXIMALE	REMBOURSEMENT AU DÉPART	REMBOURSEMENT À LA RETRAITE	PRÉVU	DURÉE DU DÉLAI DE CARENCE	RELATION ENTRE LES CONGÉS DE MALADIE	CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR	PÉRIODE MAXIMALE	MONTANT MAXIMUM
17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
1	1	1	2	0,2	1	1	2	2	0,2,6	1
H01	H02	H03	H04	H05	H06	H07	H08	H09	H10	H11
1204					12.01					12.01 B)

I - RÉGIMES COLLECTIFS DE RETRAITE, D'ASSURANCE-VIE ET D'ASSURANCE-MALADIE COMPLÉMENTAIRE

COMITÉ CONJOINT AVANTAGES SOCIAUX	RÉGIME DE RETRAITE				RÉGIME COLLECTIF D'ASSURANCE-VIE				CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR AU RÉGIME COLLECTIF COMPLÉMENTAIRE		
	PRÉVU	NATURE	ADMINISTRATION	INDEXATION DES PRESTATIONS	PRÉVU	CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR	MONTANT MAXIMUM BASE	FACULTATIF SUPPLÉMENTAIRE	MORT ACCIDENTELLE PERTE DE MEMBRE	ASS. MALADIE	SOINS DENTAIRES
17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
0	1	2	1	1	1	1	1000,0	3000,0	0	0	0
I01	I02	I03	I04	I05	I06	I07	I08	I09	I10	I11	I12
	23.01				22.01					22.01 A) B)	

J - PÉRIODES DE TRAVAIL, DE REPOS ET DE REPAS

JOURS NORMAUX PAR SEMAINE		HEURES NORMALES PAR SEMAINE		HEURES NORMALES PAR JOUR		PÉRIODES DE REPOS JOURNALIER PAYÉES		DURÉE DE LA PÉRIODE DE REPAS		PÉRIODES DE REPAS PAYÉES			PÉRIODES DE NETTOYAGE PAYÉES		PRÉAVIS MODIFICATIONS DES HORAIRES		HORAIRE FLEXIBLE		SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE		
COLS BLEUS	COLS BLANCS	COLS BLEUS	COLS BLANCS	COLS BLEUS	COLS BLANCS	PRÉVUES	CIRCONSTANCES	DURÉE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	PRÉVUES	CIRCONSTANCES	DURÉE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	PRÉVUES	CIRCONSTANCES	DURÉE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	PRÉVUES	CIRCONSTANCES	DURÉE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	PRÉVUES	CIRCONSTANCES	DURÉE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	
17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38
0,1	1,0	9,9	9,3	9,5	9,2	9,4	6	0,0	0,6	0,2	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
J01	J02	J03	J04	J05	J06	J07	J08	J09	J10	J11	J12	J13	J14	J15	J16	J17	J18	J19	J20	J21	
	7.01						7.06	7.07	7.03	8.06		7.02		7.01							

K - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

PRÉVU	COMITÉ CONJOINT	CONGÉ POUR SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL			DROIT DE REFUSER TRAVAIL DANGEREUX								FORMATION	ACCIDENT-MALADIE PROFESSIONNELLE					
		PRÉVU	SALAIRES LIBÉRÉS	RÉMUNÉRATION DU CONGÉ	PRÉVU	AUC. DISP.	AUC. PRÉC.	SALA. RÉ.	SYN. DICAT.	DEL. SYN.	COM. PAR.	AUTRE		MESURES DISCIPLINAIRES	RÉMUNÉRATION	REINTEGRATION	GARANTIE DE TRAVAIL	RÉMUNÉRATION AU RETOUR	
17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
			9,6				X												
K01	K02	K03	K04	K05	K06	K07	K08	K09	K10	K11	K12	K13	K14	K15	K16	K17	K18	K19	K20

L - CONDITIONS DE TRAVAIL DIVERSES

ÉTENDUE DE L'OPÉRATION DE L'ORGANISATION	ÉQUIPEMENT DE SÉCURITÉ DU SALAIRE	PRÉVENTION DE L'ALCOOLISME ET AUTRES TOXICOMANIES	UNIFORMES DE TRAVAIL			FORMATION, RECYCLAGE ET PERFECTIONNEMENT				GARDERIES SUR LES LIEUX	REOUVERTURE DES NÉGOCIATIONS	PROLONGATION	APPLICATION TEMPS PARTIEL	PRÉSENCE DE DISCRIMINATION										
			PRÉVUS	COÛT D'ACHAT	COÛT D'ENTRETIEN	PRÉVUS	COMITÉ CONJOINT	AIDE FINANCIÈRE	AVC. DISP.					REP. SYND.	REG. ANC.	DURÉE P.P.	HRES SUP.	COUT. P.R.	HO. RAIRE	ECH. SAL.	TIT. EMP.	ENT. VET.	AUTRE	
17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	
0	0	0	1	2	1	0	0	0	0	0	0	1	0	X										
L01	L02	L03	L04	L05	L06	L07	L08	L09	L10	L11	L12	L13	L14	L15	L16	L17	L18	L19	L20	L21	L22	L23	L24	
			3201									35.02												

Codificateur ⁶⁷ 0,68

Loeuse Jérest

Date ⁷⁰ 83102124

Vérificateur ⁷⁶ 0,70

Denia Duchêne



Code de transaction	A01 Numéro de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	1 3 3.10.5.5756	9 8.00.90.4

Carte	Nom de la partie patronale A03	A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	V. VOYAGEUR INC.	8.11.23.1	8.010.828	50.80
A2				Employeur
A3	505 EST DE MAISONNEUVE MTL	A06 No. C.C. maîtresse	A10 Numéro d'accréditation	A11 Nombre d'employés
	Code postal H2L1Y4		M1160110001	0100102
Carte	Nom de la partie syndicale A09	A12 Code d'activité		
A4	SYND. EMPL. TERMINUS DU	50.80		
A5	TRANSPORT VOYAGEUR CSM	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 6546	A18 063	A19 4	A20 010	A21 04	A22	A23 16
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (première) 04 Sentence arbitrale (policiers-pompiers) 05 Sentence arbitrale (volontaire) 99 Autre disposition	01 Un employeur un etab. un synd. un certif. 02 Un empl. un etab. plus synd. plus certif. 03 Un empl. plus etab. un synd. un certif. 04 Un empl. plus etab. un synd. plus certif. 05 Plus empl. un etab. un synd. plus certif. 06 Plus empl. plus etab. un synd. plus certif. 07 Plus empl. plus etab. plus synd. plus certif. Secteur parapublic 08 Provinciale éducation 09 Provinciale santé 10 Rég. locale éducation 11 Rég. locale santé 99 Autre disposition	01 Sans objet 02 FAT-CDI 03 FAT-CDI-CTC 04 CTC 05 CEQ 06 CSC 07 CSD 08 CSN 09 FTQ 10 UFA 11 Indépendant internat. 12 Indépendant national 13 Indépendant provinc. 14 Indépendant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en référant à la liste prévue à cet effet	Inscrire le code de la localité en référant au relevé alphabétique des municipalités du BSQ	010 Bas-St-Laurent 020 Saguenay — Lac St-Jean 030 Québec 040 Mauricie — Bois-Francs 050 Estrie 061 Montréal-Nord 062 Montréal-Metro 063 Montréal 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 Peri-Public 4 Secteur privé 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Caissiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livreurs 04 Cassiers et vendeurs 05 Chauffeurs véhicule 06 Mécanic. et emp. garage 07 Hommes d'entrepôt 08 Chauffeurs et mécaniciens 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de sécurité 12 Infirmiers 13 Policiers municipaux 14 Pompiers municipaux 15 Policiers et pompiers 16 Mesureurs et assist. 17 Bucheons 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 soutien adm. 11 Techn. et soutien adm. 12 Prof. techn. et sout. adm. 13 Production et sout. adm. 14 Ouvrier et sout. adm. 99 Autres catégories		
Carte	Codificateur 100 A6 0105	Date 8.11.02.4	Vérificateur 102 004							



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

Carte	Nom de la partie patronale A03		A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	V O Y A G E U R I N C		8 / 1 / 2 3	8 / 0 / 0 8 2 8	5 0 8 0
A2					Employeur
A3	S O S A S T I D E M A I S O N N E U V E		A10 Numéro d'accréditation		A11 Nombre d'employés
	M T L		M 1 6 0 1 1 0 0 0 1		0 1 0 0 1 0 2
	Code postal				
	H 2 L L Y 4				
Carte	Nom de la partie syndicale A09		A12 Code d'activité		
A4	S Y N D I C A T I T E R M I N U S D U		5 0 8 0		
A5	T R A N S P O R T V O Y A G E U R I C S M		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 018	A16 543	A17 615416	A18 0163	A19 4	A20 010	A21 014	A22	A23 16
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (première) 04 Sentence arbitrale (policiers-pompiers) 05 Sentence arbitrale (volontaire) 06 Autre disposition	01 Un employeur un étab. un syndicat un certif. 02 Un établ. un étab. plus. synd. plus. certif. 03 Un empl. plus. étab. un synd. plus. certif. 04 Un empl. plus. étab. un synd. plus. certif. 05 Plus. empl. un étab. un synd. plus. certif. 06 Plus. empl. plus. étab. un synd. plus. certif. 07 Plus. empl. plus. étab. plus. synd. plus. certif. Secteur parapublic 08 Provinciale éducation 09 Provinciale santé 10 Rég. Locale éducation 11 Rég. Locale santé 99 Autre disposition	01 Sans objet 02 FAT-COI 03 FAT-COI-CTC 04 CTC 05 CEG 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	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en référant à la liste prévue à cet effet.	Inscrire le code de la localité en référant au relevé alphabétique des municipalités du BSQ	010 Bas-St-Laurent 020 Saguenay — Lac St-Jean 030 Québec 040 Mauricie — Bois-Francs 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 Pen-Public 4 Secteur privé 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Caissiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livreurs 04 Caissiers et vendeurs 05 Chauffeurs véhicule 06 Mécanic. et emp. garage 07 Hommes d'entrepot 08 Chauffeurs et mécaniciens 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de sécurité 12 Infirmiers 13 Policiers municipaux 14 Pompiers municipaux 15 Policiers et pompiers 16 Mesureurs et assist. 17 Bûcherons 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		



CODE DE CARTE

CODE DE TRANSACTION	NUMÉRO DE LA CONVENTION	DATE DE DÉPÔT
40 CRÉATION 41 RENOUELEMENT	4,1, 015, 17, 5, 16	8, 10, 0, 19, 0, 14 5080

B - PRÉSENCE DU SYNDICAT COMME INSTITUTION AU SEIN DE L'ENTREPRISE

ADHÉSION SYNDICALE	COMITÉ CONJOINT RELATIONS DU TRAVAIL	BRIS DES LIGNES DE PIQUETAGE	SOUS-TRAITANCE	LIBÉRATION À PLEIN TEMPS À DES POSTES ÉLECTIFS SYNDICAUX				CONGÉS ACCORDÉS POUR ACTIVITÉS INTERNES DU SYNDICAT			
				PRÉVUE	NOMBRE MAX LIBÉRÉS	ANCIENNETÉ	AVANTAGES SOCIAUX	PRÉVU	RÉMUNÉRATION DU CONGÉ	NORME/NOMBRE	NORME/NOMBRE DE JOURS ACCORDÉS
17	18	22	23	24	25	27	28	32	38	37	41
2	0	0	1	1	9,8	2	5	1	9	3	3
B01	B02	B03	B04	B05	B06	B07	B08	B09	B10	B11	B12
5.01			30.01	27.01	→	→	27.01(4)	6.05	6.07		→
5.02								6.06			→

B 1

NÉGOCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE		PROCÉDURE DE RÉGLEMENT DES GRIEFS						PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE			DÉLAI/SENTENCE		ARBITRAGE						
PRÉVU	RÉMUNÉRATION DES CONGÉS	NORME/NOMBRE	CONGÉS RÉMUNÉRÉS	1 ^{re} ÉTAPE	DÉPÔT PAR EMPLOYEUR	DÉLAI DE RIGUEUR	PRESCRIPTION	NOMBRE D'ÉTAPES	COMITÉ BIPARTITE	SYND	COLL	CONG	URG	AUTRE	ÉTENDUE DE LA JURIDICTION	SANCTIONS DISCIPLINAIRES	RETRAIT DES MENTIONS	PAÏE PAR L'EMPLOYEUR	
42	46	50	52	53	55	56	60	61	62	63					68	69	70	71	73
1	2	0,3	4	0,4	0	0	0,10,10	0	3	1	X			X	9	1	0	1,2	0,5,10
B13	B14	B15	B16	B17	B18	B19	B20	B21	B22	B23	B24	B25	B26	B27	B28	B29	B30	B31	B32
6.03	→	→	6.03	20.02				20.02	20.04	20.04	20.06	20.07	21.04	21.08			19.04		21.07

C - MOUVEMENTS DE PERSONNEL, PROTECTION ET CONTENU DE L'EMPLOI

C.C. MOUVEMENTS DE PERSONNEL	PÉRIODE DE PROBATION	ANCIENNETÉ ET PROMOTION			ANCIENNETÉ ET MISE À PIED				ANCIENNETÉ ET SUPPLANTATION	DROIT DE SUPPLANTATION	ANCIENNETÉ PRIVILÉGIÉE	ANCIENNETÉ ET MALADIE	AFFICHAGE DES POSTES	POLITIQUE POUR ÂGES OU HANDICAPÉS	PROTECTION JUDICIAIRE	P.C. ÉVALUATION DES EMPLOIS	ÉVALUATION DES MOUVEMENTS POSTES
		CONSERVATION DE STATUT	AIRE	IMPORTANCE	AIRE	IMPORTANCE	PRÉAVIS	MAINTIEN DES DROITS									
17	18	22	23	24	25	27	28	32	36	37	41	42	46	50	52	53	55
0	8, 10, 10	9	9	2	0	0	0, 10, 17	0, 10, 10	2	9, 10, 10	0	8, 10, 10	2, 10, 15	0	0	0	1
C01	C02	C03	C04	C05	C06	C07	C08	C09	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18
	14.03	14.10	14.11	14.17	→		15.01		* 15.08	15.01	15.02	14.12(1)	16.02				17.08

C 1

D - PRATIQUES SALARIALES ET SÉCURITÉ DU REVENU EN CAS DE MISE À PIED

RÉMUNÉRATION AU RENDMENT	AJUSTEMENT DU SALAIRE VS. S.M.	GARANTIE DU TRAVAIL	TEMPS DE DÉPLACEMENT PAYÉ	SALAIRE ASSURÉ			INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE			
				BRIS DE MACHINE	MAUVAISE TEMPÉRATURE	TEMPÊTE	AFFECTATION TEMPORAIRE	PRÉVUE	MÉTHODE DE CALCUL	MONTANT: CENTS - IPC
17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	28
			0			0	1		4	20, 10, 10, 10, 10
D01	D02	D03	D04	D05	D06	D07	D08	D09	D10	D11
							17.07	ann. B	→	

D 1

INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE (SUITE)		PARTAGE DU TRAVAIL	INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI			ÉVÉNEMENTS (D18)				PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE CHÔMAGE				
FREQUENCE D'AJUSTEMENT	INTÉGRATION AU SALAIRE		PRÉVUE	PÉRIODE DE SERVICE REQUISE	MODE D'ACCUMULATION	ANCIENNETÉ	TRAITÉ	DE MISE EN	ALTR	NOMBRE MAXIMUM DE SEMAINES	PRÉVUE	CAISSE	PÉRIODE DE SERVICE	INDEMNITÉ SUPP. ACC. DU TRAVAIL
34	35	36	37	38	42	44				50	52	53	54	58
5	2	0	1	8, 10, 10	9, 9				X	9, 8	0		1, 1	0
D12	D13	D14	D15	D16	D17	D18	D19	D20	D21	D22	D23	D24	D25	D26
ann. B	ann. B		25.01	→	→	25.03(6)			25.01(6)					

G - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

PRÉVUS	RÉOUVERTURE DE LA CONVENTION	ARBITRAGE OBLIGATOIRE	SÉCURITÉ D'EMPLOI	PRÉAVIS AU SYNDICAT	DURÉE DU PRÉAVIS	COMITÉ CONJOINT	FINANCEMENT DES PROGRAMMES	ALLOCATION DE RELOCALISATION	MAINTIEN DES SALAIRES
17	19	21	25	29	33	37	42	47	52
1	1	1	2	1	8 0 0 1 0	1	2	1	2
G01	G02	G03	G04 *	G05	G06	G07	G08	G09	G10
25.01			25.02				25.01		25.02

H - PROTECTION DU REVENU EN CAS DE MALADIE DU SALAIRE

CONGÉS DE MALADIE					RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE							PRESTATION ASS. INVALIDITÉ	
PRÉVUS	MODE D'ACQUISITION DES CONGÉS DE MALADIE	ACCUMULATION MAXIMALE	REMBOURSEMENT AU DÉPART	REMBOURSEMENT À LA RETRAITE	PRÉVU	DURÉE DU DÉLAI DE CARENCE	RELATION ENTRE LES CONGÉS DE MALADIE	CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR	PÉRIODE MAXIMALE	MONTANT MAXIMUM			
17	19	21	25	29	33	37	42	47	52	55	61		
1	1 0	9 9 1 7	2	0 2	1	7 0 1 0 1 0	2	9 9 9 1 9 8	0 1 2 1 6	1 0 8 1 0 1 0 0	5 0 1 0 0 0		
H01	H02	H03	H04	H05	H06	H07	H08	H09	H10	H11	H12		
12.04					12.01				12.01		12.01		

I - RÉGIMES COLLECTIFS DE RETRAITE, D'ASSURANCE-VIE ET D'ASSURANCE-MALADIE COMPLÉMENTAIRE

COMITÉ CONJOINT AVANTAGES SOCIAUX	RÉGIME DE RETRAITE					RÉGIME COLLECTIF D'ASSURANCE-VIE					CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR AU RÉGIME COLLECTIF COMPLÉMENTAIRE	
	PRÉVU	NATURE	ADMINISTRATION	INDEXATION DES PRESTATIONS	PRÉVU	CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR	MONTANT MAXIMUM BASE	FACULTATIF SUPPLÉMENTAIRE	MORT ACCIDENTELLE PERTE DE MEMBRE	ASS. MALADIE	SOINS DENTAIRES	
17	19	21	25	29	33	37	42	47	52	55	61	
0	1	2	3	1	1	1 0 1 0 1 0 1 0	1 8 0 1 0 1 0	0	1	9 9 9 1 9 9	0 0 0 1 0 0	
I01	I02	I03	I04	I05	I06	I07	I08	I09	I10	I11	I12	
	23.01		23.02		22.01				22.01	22.01 (4-6)		

J - PÉRIODES DE TRAVAIL, DE REPOS ET DE REPAS

JOURS NORMAUX PAR SEMAINE		HEURES NORMALES PAR SEMAINE		HEURES NORMALES PAR JOUR		PÉRIODES DE REPOS JOURNALIER PAYÉES		DURÉE DE LA PÉRIODE DE REPAS		PÉRIODES DE REPAS PAYÉES			PÉRIODES DE NETTOYAGE PAYÉES		PRÉAVIS MODIFICATIONS DES HORAIRES		HORAIRE FLEXIBLE		SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE	
COLS BLEUS	COLS BLANCS	COLS BLEUS	COLS BLANCS	COLS BLEUS	COLS BLANCS	PRÉVUS	CIRCONSTANCES	DURÉE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	PRÉVUS	CIRCONSTANCES	DURÉE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	PRÉVUS	CIRCONSTANCES	PRÉVUS	CIRCONSTANCES	PRÉVUS	CIRCONSTANCES	PRÉVUS	CIRCONSTANCES	
17	19	21	25	29	33	37	41	47	52	55	61	66	67	68	69	70	71	72	73	74
0 1	1 0	9 9 1 9 3	9 9 1 9 5	9 9 1 9 2	9 9 1 9 4	2	0 1 3 1 0	0 1 6 1 0	1	9 9	0 1 3 1 0	0 0 1 0	0	0	0	0	0	0	0	0
J01	J02	J03	J04	J05	J06	J07	J08	J09	J10	J11	J12	J13	J14	J15	J16	J17	J18	J19	J20	J21
	7.01					*	7.06	7.03	7.05	8.06										

K - CONDITIONS DE TRAVAIL DIVERSES

ÉTENDUE DE L'OPÉRATION DE L'ORGANISATION	ÉQUIPEMENT DE SÉCURITÉ DU SALAIRE	PRÉVENTION DE L'ALCOOLISME ET AUTRES TOXICOMANIES	UNIFORMES DE TRAVAIL			FORMATION, RECYCLAGE ET PERFECTIONNEMENT			GARDERIE SUR LES LIEUX	RÉOUVERTURE DES NÉGOCIATIONS	PROLONGATION	APPLICATION TEMPS PARTIEL
			PRÉVUS	COÛT D'ACHAT	COÛT D'ENTRETIEN	PRÉVUS	COMITÉ CONJOINT	AIDE FINANCIÈRE				
17	19	21	25	29	33	37	42	47	52	55	61	66
0	0	0	1	2	1	0	0	1	0	0	1	0
K01	K02	K03	K04	K05	K06	K07	K08	K09	K10	K11	K12	K13
			32.01								35.02	

Codificateur 67 01614 *Françoise Jacques* Date 70 8/1/05/2012 Vérificateur 76 01611 *Victor Lafance*

Commentaires:



N° DE LA CONVENTION COLLECTIVE 655/15/6	TYPE DE DOCUMENT 41	CODE D'ACTIVITE DE LA CONVENTION 208	DATE DE DÉPÔT 11-17-74	NOM DE LA PARTIE PATRONALE
--	------------------------	---	---------------------------	----------------------------

NUMERO DE LA VARIABLE	CODIFICATION ATTRIBUEE	CLAUSE DE LA CONVENTION	NATURE EXACTE ET VALEUR PRECISE DE LA VARIABLE OU CARACTERISTIQUE DE LA CONVENTION COLLECTIVE QUI NA PAS ETE CODIFIEE
F-4	77	11.13	4 semaines de congé annuel payé
			à compter du 1 ^{er} janvier 1974
F-5	77	11.14	5 semaines de congé annuel payé
			à compter du 1 ^{er} janvier 1974
F-6	77	11.55	6 semaines de congé annuel payé
			à compter du 1 ^{er} janvier 1974
F-10	*	11.01-11.06	Les jours de congé annuel payé sont les jours de travail habituellement effectués par les employés
			Les jours de congé annuel payé ne comprennent pas les jours de congé annuel payé
F-11	77		
F-16	4*	10.14-10.15	congés de 15 jours payés en raison de l'absence régulière
			11.16 à compter du 1 ^{er} janvier 1974
E-14-G-1	*	25.02	Financement de la retraite à compter du 31 décembre 1974
4-07	*	1.06	Pour tous les types d'employés
4-10	97	3.06	Toutefois, pour les employés de la part, code 09
1-11	9899		montant qui devrait être la charge combinée de tous



N° DE LA CONVENTION COLLECTIVE 05-5756	TYPE DE DOCUMENT 41	CODE D'ACTIVITE DE LA CONVENTION 5080	DATE DE DEPOT 82-11-03	NOM DE LA PARTIE PATRONALE Vajogeur Inc.
---	------------------------	--	---------------------------	---

NUMERO DE LA VARIABLE	CODIFICATION ATTRIBUEE	CLAUDE DE LA CONVENTION	NATURE EXACTE ET VALEUR PRECISE DE LA VARIABLE OU CARACTERISTIQUE DE LA CONVENTION COLLECTIVE QUI NA PAS ETE CODIFIEE
B 04 ¹	99	30.01	aucun contrat ou sous-contrat possible mais sans limiter le sens general des dispositions du present article, en tout endroit susceptible de modifier les operations actuelles de la Co-
B-23	autre	2703-3102	qui s'applique au change de travail et dans les cas de presentente sur les mesures pour la securite et bien etre des employes-
C-13	*	14.11.11	cumul durant l'absence-
D-08	*	17.08	reconnait le taux de salaire de la classification la plus remunerative si un qui plus d'une heure a un travail-
D-17	99	25.03	indemnité équivalente à l'heure et demi (1 1/2) / année de service-
E-05	99	9.03 9.04	Varie selon le fait qu'il travaille pour d'un cours hebdo- modaire pendant une jour feries ou jours de semaine comendant une jour feries-
F-26	*	10.04 10.05	same impliquant au non l'employes-
G-04/6-10	*	25.02	securite d'emploi des employes embarqués avant 31 dec '74
I-10	99	7.05 2.06	code 09 sur temps les heures de travailles devant sejour 1430 ajoutées à son hor. normale + 30 minutes payées pour le jour
F-15	autre	9.01	le dimanche de Pâques



Code de transaction		Numéro de la convention collective	Date de dépôt (S.I.)	
0 - Modification 5 - Amendements 6 - Valeurs différées	1 - C.C. de base 2 - Amendement à la C.C. 3 - Valeur différée		de la convention	de l'amendement
	63	0557516	8311103	



- 1 - Éliminer
- 2 - Rendre inactif
- 3 - Remplacer
- 4 - Ajouter

N° de la variable	Code de transaction	Valeur de remplacement	Date d'entrée en vigueur
E.98	40650		8210714 ⁸⁰⁶
E.98	40700		8310714
E.98	40750		8410714
F.04	409		820714 ¹¹⁰³
F.04	408		8410101
F.05	419		8210714 ¹¹⁰⁴
F.05	418		8310101

Codificateur 67 Louise Jérest Date 83102217 Vérificateur 070 Denis Duché
D.D. Signature du responsable 83-02-28 Date