

NOM

No.

03304-3

5080

| | | | |
|------------|------|-----------|-----------|
| C.A.E. | 5080 | NO. CONV. | 33043 |
| AFFIL. | 6 | NB. EMPL. | 9 |
| EMP. COUV. | 0 | ET. GEOG. | 2014 30 |
| PERS. VIS. | 4 | NO. ACC. | 021322001 |

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

03304-3

| | | | | | | |
|--------------|--|--|----------------------------------|---------------------------------|---|--|
| Objet | <input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention | <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement | <input type="checkbox"/> Entente | <input type="checkbox"/> Autres | Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances | Q 21322-0X 1 |
| Date | Signature 83 01 13 | Reception 83 01 24 | Durée | De 83 07 01 | Au 85 06 30 | Nombre de salariés régis par la convention collective 9 |

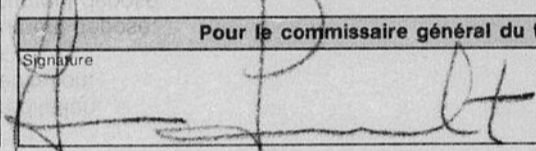
| Association | Employeur |
|--|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat national des employés de la gare centrale (C.S.N.) 155 est, boul. Charest Québec, Qc Att: Madame France Chantal, conseillère syndicale | <input type="checkbox"/> Déposant Terminus Ste-Foy Inc. 2700, boul. Laurier Québec, Qc G1V 2L1 |

Unité de négociation

| | | |
|---------------------|-------------------------|---------------------------|
| Région 03-03 | Activité 5080(7) | Affiliation CSN(1) |
|---------------------|-------------------------|---------------------------|

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
 Voir au verso pour les codes

Remarques

| | |
|--|----------|
| Pour le commissaire général du travail | |
| Signature | Date |
|  | 83 02 16 |

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

33 JUN 24 11 54

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

TERMINUS STE-FOY INC.

-ET-

SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA
GARE CENTRALE (CSN)

DUREE: 1er juillet 1982 au 30 juin 1985.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Cette convention a pour but d'assurer des relations ordonnées entre l'employeur et ses salariés et leurs représentants respectifs dans le respect des lois et des droits et obligations des parties.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 Par les présentes, la Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des salariés assujettis à l'accréditation syndicale émise le 12 mars 1979 par le Service du Droit d'Association du ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, à l'emploi du Terminus Ste-Foy Inc., en matière de salaires, conditions de travail et autres questions connexes.

La présente convention collective de travail s'applique à tous les salariés régis par l'accréditation syndicale émise le 12 mars 1979, à l'emploi du Terminus Ste-Foy Inc., 2700, boulevard Laurier, Ste-Foy, Québec.

ARTICLE 3 - DROIT DE LA DIRECTION

- 3.01 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.

3.02 Non-discrimination

Aux fins de l'application de la présente convention, ni la Compagnie, ni le Syndicat n'exercera directement ou indirectement de menace, contrainte, discrimination ou distinction injustes contre un salarié à cause de sa langue ou de ses opinions ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la Loi.

ARTICLE 4 - DEFINITION DES TERMES

- 4.01 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les termes "le salarié", "les salariés", "tout salarié", signifient et comprennent les salariés qui appartiennent à l'une ou l'autre des catégories suivantes:

- a) "Salarié régulier": désigne tout salarié qui a complété sa période d'essai et qui compte quatre cent quatre-vingts (480) heures régulières de travail à la Compagnie.
- b) "Salarié à l'essai": désigne tout salarié qui n'a pas complété sa période d'essai (quatre cent quatre-vingts (480) heures régulières de travail dans une période de six (6) mois au service de la Compagnie).
- c) "Salarié temporaire": désigne tout salarié engagé pendant la période du 15 juin au 1er septembre. Tel salarié n'accumule aucune ancienneté. Il reçoit la rémunération prévue à l'annexe "B", sous réserve des modifications qui peuvent être apportées par la Loi de la Commission du salaire minimum. Tel salarié est assujéti aux clauses suivantes de la convention: les articles 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 25, 26.01, 27 et 28, les annexes "B", "C" et "D" mais les autres clauses ne s'appliquent pas.
- d) "Salarié à temps partiel": désigne tout salarié embauché pour travailler conformément aux cédules de travail prévues aux annexes "C" et "D". Occasionnellement, ce salarié peut effectuer du travail en dehors de sa cédule, à la condition que tel travail ne soit pas des heures de travail déjà prévues aux cédules des annexes "C" et "D". Tel salarié est assujéti aux dispositions de la convention, sauf les clauses suivantes: articles 7.04a), 9.01, 9.02, 9.03a) et 12. En ce qui concerne l'article 13, les salariés à temps partiel y sont assujéti sous réserve de la lettre d'entente intitulée: "Régime d'Assurance prévu aux articles 12 et 13 de la convention collective."

4.02 Afin de faciliter l'application des dispositions du présent article, la Compagnie convient d'aviser, par écrit, le nouveau salarié dès son embauchage lorsqu'il est embauché pour occuper une fonction régie par la présente convention et copie de cet avis doit être transmis au délégué syndical dans un délai n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables, de la même façon la Compagnie doit aviser le délégué syndical lorsqu'un salarié qui occupe un emploi hors de l'unité et qui est transféré à une fonction régie par la présente convention, et ce, dans le même délai.

4.03 A moins que le contexte ne s'y oppose pour les fins d'application des dispositions prévues aux présentes, le "masculin" désigne le "féminin".

ARTICLE 5 - REGIME SYNDICAL

- 5.01 Tous les salariés régis par la présente convention, qui sont membres du Syndicat lors de la signature de cette convention ou qui le deviendront par la suite, doivent, comme condition du maintien de leur emploi, demeurer membres en règle du Syndicat pour la durée de la convention.
- 5.02 Les salariés qui ne sont pas membres du Syndicat le jour de la signature de cette convention doivent, comme condition du maintien de leur emploi, devenir membres en règle du Syndicat dans les trente (30) jours de la signature de cette convention.
- 5.03 Les nouveaux salariés, engagés après la signature de cette convention, doivent, comme condition du maintien de leur emploi, devenir membres du Syndicat dès qu'ils acquièrent le statut de salarié régulier.
- 5.04 Tout salarié doit, comme condition d'engagement et du maintien de son emploi, consentir à la retenue hebdomadaire par la Compagnie sur son traitement d'une somme équivalente aux cotisations syndicales telles que déterminées par les règlements dudit Syndicat. La Compagnie effectue ces déductions dès la première paye du salarié et en fait mensuellement remise intégrale au Syndicat dans les premiers quinze (15) jours du mois suivant celui où elles ont été prélevées avec une liste nominale indiquant également les noms des nouveaux salariés et les noms des salariés qui ont quitté la Compagnie. Tout changement au montant de la cotisation syndicale deviendra effectif après trente (30) jours d'avis par le Syndicat.
- 5.05 Si un salarié régi par cette convention cesse d'être membre du Syndicat ou refuse de le devenir dans les délais prévus, le secrétaire du Syndicat avise la Compagnie, par écrit; dans les quinze (15) jours suivants, la Compagnie doit mettre fin à l'emploi de ce salarié. Cependant, si le Syndicat exclut un salarié de ses cadres, la Compagnie n'est pas obligée de mettre fin à l'emploi de tel salarié.
- 5.06 Dans le cas où un salarié est malade, celui-ci, tout en conservant tous ses droits, n'aura pas à payer sa cotisation syndicale si son chèque de paye hebdomadaire n'est pas suffisant pour payer sa cotisation. Dans le cas d'un salarié qui obtient un congé sans solde, la retenue syndicale pour la période de son absence devra être faite dans les trente (30) jours suivant son retour.

ARTICLE 6 - AFFAIRES SYNDICALES

- 6.01 La Compagnie reconnaît au délégué du Syndicat ou à son remplaçant le droit de s'absenter de son travail pour faire les enquêtes et les démarches nécessaires à l'application de la convention collective, sous réserve des conditions suivantes:

Conditions d'absences

- Préavis donné vingt-quatre (24) heures d'avance;
 - Une (1) heure payée, non cumulative, par semaine;
 - L'avis doit en indiquer le motif et la durée approximative;
 - De ce fait, le délégué ou son remplaçant ne perd aucun droit aux avantages et privilèges prévus dans la présente convention et ne doit être nullement importuné ou subir de tort pour ses activités comme telles.
- 6.02 A l'occasion des rencontres avec l'employeur en vue de la négociation et de la conciliation de la convention collective, de réunions des comités conjoints prévus par la présente convention, le représentant autorisé du Syndicat dont la présence est nécessaire peut, après en avoir obtenu permission de son chef immédiat, s'absenter de son travail pour la période de temps requise, sans perte de salaire pour une durée maximum de huit (8) jours ouvrables.
- 6.03 Pour toute matière 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.
- 6.04 Tout représentant du Syndicat peut s'absenter, après avis donné à la Compagnie dans un délai de dix (10) jours ouvrables pour les congrès de la CSN et ses organismes affiliés et dans un délai de cinq (5) jours ouvrables pour toutes autres activités syndicales extérieures. Le total de ces journées d'absence ne doit pas dépasser dix (10) jours ouvrables par année de convention.
- 6.05 Le Syndicat a le droit d'afficher dans les départements concernés, aux tableaux fournis par la Compagnie, les communications relatives aux activités syndicales.
- 6.06 Sur demande et en autant qu'il y a disponibilité, la Compagnie s'engage à fournir gratuitement au Syndicat un local aux fins de tenir les réunions syndicales.

ARTICLE 7 - HEURES DE TRAVAIL7.01 Vendeur de billets, commis à la messagerie
et téléphoniste-----

- a) Du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1983, la semaine régulière de travail des salariés régis par la présente convention est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours consécutifs de travail de huit (8) heures consécutives chacun, tel qu'il appert à la cédule de travail produite en annexe "C" à la présente convention collective;

Pendant les huit (8) heures de travail, le salarié a droit à une période de une (1) heure non rémunérée pour prendre son repas à l'endroit qu'il désire.

- b) A compter du 1er janvier 1984, la semaine régulière de travail des salariés régis par la présente convention est de trente-six (36) heures réparties en quatre (4) jours consécutifs de travail de neuf (9) heures consécutives chacun, tel qu'il appert à la cédule de travail produite en annexe "D";

Pendant les neuf (9) heures de travail, le salarié a droit à une période de une (1) heure non rémunérée pour prendre son repas à l'endroit qu'il désire.

- c) La cédule de travail pourra être modifiée et/ou révisée trois (3) fois l'an, le 15 des mois de janvier, juin et septembre.

Après consultation auprès de la partie syndicale sur toutes telles modifications ou révisions de cédule de travail et à défaut d'entente entre les parties, l'horaire sera préparé par l'employeur;

- d) L'horaire établit:

aa) les jours de travail de chaque employé pendant la semaine, y compris ses jours de congé;

bb) l'heure d'entrée en service ainsi que les heures de travail, les périodes de repas et l'heure de sortie;

cc) les congés hebdomadaires des employés à temps plein sont consécutifs;

- e) Dans l'élaboration de tout horaire de travail, l'employeur ne peut cédule les employés réguliers à temps plein les fins de semaine (le samedi et le dimanche) et il assure la régularité des heures ainsi cédulées pour chacun des employés;

- f) L'horaire de travail de chaque employé sera affiché quatorze (14) jours ou plus précédant le début de la semaine de travail ainsi cédulée;
- g) La signature des assignations doit être complétée à midi (12.00), le septième (7ième) jour précédant le début de l'assignation.
- 7.02 Le salarié doit bénéficier d'une période de repos d'au moins huit (8) heures entre la fin d'une journée régulière de travail et le début de la journée régulière de travail suivante.
- 7.03 a) Tout salarié à qui la Compagnie demande de travailler durant sa période de repas, que ce soit pour une partie ou pour la totalité de cette période, sera rémunéré selon l'article 8.01 et a droit à une période de trente (30) minutes payées durant ses heures régulières de travail pour prendre son repas, lequel est payé par l'employeur selon les modalités suivantes:
- | | |
|-------------------|--------|
| 1er juillet 1982: | \$6.50 |
| 1er juillet 1983: | \$7.00 |
- b) Tout salarié à temps partiel requis de travailler lors de sa période de repas, que ce soit pour une partie ou pour la totalité de cette période, sera rémunéré selon l'article 8.01.
- 7.04 Un salarié régulier requis de travailler en dehors de ses heures régulières a droit à une période de repos de trente (30) minutes payées s'il travaille trois (3) heures supplémentaires.
- 7.05 Les salariés dont la journée de travail à taux régulier ou en temps supplémentaire pour une période de huit (8) heures débute avant 07h00 ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes, laquelle période de repos sera généralement prise entre 07h30 et 08h00 selon les nécessités du service.
- 7.06 Tout salarié qui doit terminer sa journée de travail en complétant un rapport et la vérification de la caisse a droit à une période de trente (30) minutes pour faire tel travail avant son départ.
- 7.07 Pour les fins de la présente convention, la semaine de travail débute le lundi matin pour se terminer le dimanche soir.
- 7.08 Lorsqu'un salarié s'absente pour cause de vacances, maladie, accident de travail ou pour toute autre raison autorisée par la présente convention et si tel salarié a des heures de travail cédulées, l'employeur doit remplacer un tel salarié s'il y a un salarié de disponible, à moins qu'il y ait eu entente entre les salariés déjà cédulés.

- 7.09 Deux (2) salariés qualifiés peuvent échanger une journée de travail entre eux, à la condition que tel changement n'implique pas de déboursés additionnels pour l'employeur et que les deux (2) salariés aient avisé de leur changement leur supérieur, si cela est possible.
- 7.10 a) Tout poste laissé vacant pour cause de vacances, maladie, accident ou suspension sans solde, pour une durée d'une semaine ou plus et qui doit être comblé, sera offert aux salariés à temps plein par ordre d'ancienneté et ensuite aux temps partiels s'ils sont disponibles.
- b) A défaut de candidat volontaire, le salarié qualifié à temps plein possédant le moins d'ancienneté sera tenu d'accepter le travail.
- c) Les salariés à temps partiel ne sont pas tenus d'accepter le travail à faire prévu à l'article 7.10a).

ARTICLE 8 - TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

8.01 Pour la période débutant le 1er juillet 1982 et se terminant le 31 décembre 1983, tout travail exécuté en dehors des heures régulières de travail ou en dehors de la semaine régulière de travail d'un salarié est rémunéré de la façon suivante:

- a) au taux et demi (150%) de son salaire régulier pour toutes les heures travaillées en dehors des heures cédulées de même que le premier jour de congé hebdomadaire.
- b) au taux double (200%) de son salaire régulier pour toutes les heures travaillées le deuxième (2e) jour du congé hebdomadaire s'il a travaillé le premier (1er) jour.

A compter du 1er janvier 1984, tout travail exécuté en dehors des heures régulières de travail ou en dehors de la semaine régulière de travail d'un salarié est rémunéré de la façon suivante:

- a) au taux et demi (150%) de son salaire régulier pour toutes les heures travaillées en dehors des heures cédulées de même que le premier (1er) jour de congé hebdomadaire et le troisième (3ème) jour de congé hebdomadaire;
- b) au taux double (200%) de son salaire régulier pour les heures travaillées lors d'un jour de congé hebdomadaire lorsque deux (2) jours consécutifs ou plus de congé hebdomadaire sont travaillés.

- 8.02 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.
- 8.03
- a) Le travail supplémentaire sera attribué aux salariés qualifiés à temps plein s'ils sont disponibles pour effectuer le travail, et ce, par ordre d'ancienneté lorsqu'il s'agit de prolongement d'heures cédulées ou d'heures cédulées.
 - b) Le salarié à temps partiel n'est pas tenu d'accepter le travail à faire si celui-ci est en dehors de ses jours de travail déterminés par les cédules prévues aux annexes "C" et "D".
 - c) Advenant le cas qu'aucun salarié visé par les alinéas précédents n'est disponible pour effectuer le travail supplémentaire, le salarié qualifié à temps plein possédant le moins d'ancienneté sera tenu d'accepter le travail à faire.
 - d) Advenant le cas qu'un salarié soit requis de travailler plus de quatre (4) heures en dehors ou en plus de sa journée régulière de travail, ce salarié a droit à un repas selon les modalités suivantes:

| | |
|-------------------|--------|
| 1er juillet 1982: | \$6.50 |
| 1er juillet 1983: | \$7.00 |
- 8.04 Le travail supplémentaire est facultatif pour les salariés en congé hebdomadaire.
- 8.05 Aucun salarié ne peut exiger ni être forcé par l'employeur de travailler plus de huit (8) heures par jour en temps supplémentaire. *
- 8.06 Si un salarié travaille en temps supplémentaire et si, de ce fait, il ne bénéficie pas d'un repos minimum de huit (8) heures entre la fin de son travail et le début de la journée normale suivante, tel salarié a droit à la rémunération au taux et demi pour les heures manquantes à la période de repos de huit (8) heures.
- 8.07 Tout salarié qui est rappelé au travail est rémunéré au taux et demi et tel rappel comporte une garantie minimum de trois (3) heures au taux précité.
- 8.08 Le délégué syndical pourra prendre connaissance des heures supplémentaires travaillées par les employés dans la semaine qui suit la semaine de travail.

*(9 heures à compter du 1er janvier 1984)

ARTICLE 9 - CONGES STATUTAIRES

9.01 a) Les jours de fête suivants sont des jours de congé chômés et payés:

- Jour de l'An
- Lendemain du Jour de l'An
- Pâques
- Fête de Dollard
- Fête Nationale
- Confédération
- Fête du Travail
- Action de Grâces
- Noel
- Lendemain de Noel

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

A cette fin, pour les semaines durant lesquelles il y a une réduction de postes de travail, les salariés cédulés normalement choisiront les postes de travail disponibles par ancienneté; à défaut de volontaires, les dispositions de l'article 8 s'appliquent.

b) En plus des dix (10) jours de congés statutaires prévus au paragraphe précédent (9.01a), l'employeur accorde à chaque salarié deux (2) jours de fête mobiles qui seront pris à une date convenue entre lui et son employeur.

9.02 a) Le salarié dont un congé hebdomadaire coïncide avec l'un ou l'autre des jours de fête mentionnés au paragraphe 9.01 reçoit pour ce jour un salaire équivalent à une journée régulière de travail.

De plus, le salarié peut reporter ce congé sur avis préalable à l'employeur de soixante-douze (72) heures.

b) Tout salarié ayant travaillé le jour ouvrable précédent et le jour ouvrable suivant prévus à son horaire a droit à la rémunération pour un jour de congé statutaire. Le permis d'absence pour un jour précédent et/ou un jour suivant le jour de la fête de même que les jours de congés autorisés sont considérés comme jours travaillés.

c) Un salarié absent de son travail pour cause de maladie pendant cinq (5) jours consécutifs et qui est éligible aux prestations en vertu de l'article douze (12), verra son ou ses congés fériés reportés à une date ultérieure et il pourra reprendre tel congé selon les modalités prévues à l'article 9.03. A compter du premier (1er) janvier 1984, les dispositions du présent alinéa s'appliqueront à

un salarié absent de son travail pour cause de maladie pendant quatre (4) jours consécutifs.

- 9.03 a) Un salarié qui travaille un jour de congé chômé et payé mentionné au paragraphe 9.01 est rémunéré au taux et demi (150%) pour toutes les heures travaillées, et ce, en plus du paiement de la fête, sauf si tel salarié désire prendre une journée de congé payée plus tôt ou plus tard. Dans un tel cas, il est payé au taux et demi (150%) pour toutes les heures travaillées et il prend son congé plus tôt ou plus tard.
- b) Un salarié à temps partiel qui travaille un jour de congé chômé et payé mentionné au paragraphe 9.03c) est rémunéré au taux double (200%).
- c) Noël, Jour de l'An, Fête Nationale, Confédération, Fête de Dollard, Vendredi-Saint ou lundi de Pâques et Fête du Travail.
- 9.04 Si un ou des jours de fête mentionnés au paragraphe 9.01 ne sont pas pris au cours de l'année de convention, ils seront alors payés au salarié au 30 juin de chaque année de convention collective et au taux alors en vigueur.

ARTICLE 10 - CONGES SOCIAUX

- 10.01 Dans le cas du décès de son conjoint, un salarié ayant complété sa période de probation a droit à cinq (5) jours de congés payés si les jours consécutifs au décès sont des jours ouvrables pour le salarié.
- 10.02 Dans le cas du décès de son père, de sa mère, de son enfant, de son frère ou de sa soeur, un salarié ayant complété sa période de probation a droit à trois (3) jours de congés payés si les jours consécutifs au décès sont des jours ouvrables pour le salarié.
- 10.03 Dans le cas du décès de son beau-père, de sa belle-mère, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un gendre, d'une bru, de son grand-père, de sa grand-mère, d'un petit-fils ou d'une petite-fille, un salarié ayant complété sa période de probation a droit à une (1) journée de congé payée si le jour des funérailles est un jour ouvrable pour le salarié.
- 10.04 Le salarié dont la femme donne naissance à un enfant a droit à un congé payé, soit le jour de la naissance, soit le jour du baptême, à son choix. Le salarié qui adopte un enfant a droit à un congé payé.

- 10.05 Un salarié qui a complété sa période de probation a droit à une (1) journée de congé payée pour assister à son propre mariage, au mariage de son père, de sa mère, de son enfant, de son frère, de sa soeur, de son beau-frère ou de sa belle-soeur, si le mariage est célébré un jour ouvrable pour le salarié.
- 10.06 Dans les cas de mariage et de décès, si l'évènement a lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres du lieu de résidence du salarié, ce dernier bénéficie d'un (1) jour de congé supplémentaire.
- 10.07 L'employeur accorde un congé sans solde d'une durée ne dépassant pas six (6) mois au salarié qui en fait la demande, par écrit, et dont les motifs sont jugés raisonnables et suffisants. Un tel congé n'est pas refusé sans raison sérieuse.

ARTICLE 11 - VACANCES PAYEES

- 11.01 Tout salarié qui, au 1er mai, n'a pas complété un (1) an de service, a droit à une (1) journée de vacances par mois de service et à une indemnité de vacances égale à quatre pour cent (4%) du salaire qu'il a gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.
- 11.02 Tout salarié qui, au 1er mai de chaque année, a complété un (1) an de service a droit à deux (2) semaines de vacances (dix (10) jours ouvrables, jusqu'au 31 décembre 1983; huit (8) jours ouvrables à compter du 1er janvier 1984) et à une indemnité de vacances égale à quatre pour cent (4%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.
- 11.03 a) Pendant la durée de la présente convention, l'employeur accorde à ses salariés qui ont complété quatre (4) ans de service au 1er mai, trois (3) semaines de vacances (15 jours ouvrables jusqu'au 31 décembre 1983; douze (12) jours ouvrables à compter du 1er janvier 1984) et une indemnité de vacances égale à six pour cent (6%) du salaire gagné entre le 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.
- b) Tout salarié qui, au 1er mai de chaque année, a complété neuf (9) ans de service a droit à seize (16) jours ouvrables (4 semaines) de vacances et à une indemnité égale à huit pour cent (8%) du salaire entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.

- 11.04 Le salarié qui quitte son emploi ou est congédié a droit à l'indemnité de vacances accumulées depuis le 1er mai précédent.
- 11.05 Les dates de vacances sont choisies par ancienneté au cours du mois d'avril de chaque année.
- 11.06 Tout salarié peut, après avis à son supérieur immédiat, changer la date de ses vacances, à la condition que tel changement n'affecte pas le droit des autres salariés et après un avis d'au moins sept (7) jours.
- 11.07 Un salarié dont les vacances sont cédulées et qui ne peut les prendre, pour cause de maladie ou accident, peut les reporter jusqu'à son rétablissement complet. A son retour au travail, il peut choisir de prendre ses vacances à la date qui lui convient, à condition de ne pas causer préjudice aux autres salariés qui ont déjà choisi leurs vacances.
- Si le salarié ne prend pas ses vacances durant l'année en cours, elles seront alors rémunérées par l'employeur selon ce que l'employé aurait normalement reçu.
- 11.08 La paye de chaque salarié lui est remise avant son départ pour ses vacances. La paye de vacances représente les pourcentages (%) précités en 11.01, 11.02 et 11.03 selon le cas, mais, dans le cas d'absence pour cause de maladie seulement, ne sera jamais moindre que le salaire hebdomadaire régulier de l'année courante, et ce, pour chaque semaine.
- 11.09 Un mois complet de service signifie un mois de calendrier pendant lequel le salarié n'a pas été absent sans salaire pour quelque raison que ce soit, pour plus de la moitié du mois.
- 11.10 Si un jour de fête chômé et payé prévu à l'article 9.01 coïncide avec une période de vacances d'un salarié, tel congé est payé au salarié avec la paye de vacances, et ce, au taux de salaire régulier.
- 11.11 Les salariés à temps partiel reçoivent le 1er mai de chaque année une indemnisation pour leurs vacances annuelles aux montants auxquels ils ont droit selon 11.01, 11.02, 11.03 et 11.08.

ARTICLE 12 - REGIME DE SECURITE DU REVENU

- 12.01 a) A compter du 1er jour du mois qui suit la signature de la convention, les parties conviennent que le plan d'assurance-groupe ci-après décrit sera mis en vigueur.

- 12.01 b) Les prestations ne devront pas dépasser soixante-six et deux-tiers pour cent (66 2/3%) du salaire brut hebdomadaire (prestation maximale \$250.00). L'employeur retiendra à la source les déductions prévues et remettra une liste nominale au Syndicat dans les quinze (15) jours qui suivent.
- c) Le coût du régime de sécurité du revenu prévu au présent article est assumé à cinquante pour cent (50%) par l'employeur et cinquante pour cent (50%) par le salarié. La participation audit régime est obligatoire pour tous les salariés réguliers et comme condition du maintien d'emploi.
- d) L'employeur avance aux salariés l'indemnité hebdomadaire jusqu'à ce que l'assureur commence le paiement. Le salarié doit signer une cession de créance au bénéfice de l'employeur.
- e) L'employeur s'engage à faire signer aux salariés les formules attestant l'absence au travail des salariés.
- 12.02 a) A compter du 1er juillet 1980 et chaque année par la suite à la même date, l'employeur crédite à chaque salarié six (6) jours de congés de maladie que le salarié pourra utiliser pour maintenir son salaire pendant la période non couverte par l'assurance-salaire.
- b) Les journées de maladie non utilisées au 30 juin de chaque année sont remboursées au taux de salaire applicable à cette date, et ce, au plus tard le 15 juillet de l'année qui suit.
- 12.03 Tout salarié embauché après le 1er janvier d'une année a droit à une demi-journée ($\frac{1}{2}$) de congé de maladie par mois de service, pour la période se terminant le 31 décembre, maximum six (6) jours.
- 12.04 Une salariée bénéficiant d'un congé de maternité peut, si elle le désire, maintenir son régime de sécurité de revenu en vigueur à la condition de payer au représentant de l'employeur les prestations nécessaires pour le maintien d'un tel plan en autant que la police d'assurance le permette.

ARTICLE 13 - ASSURANCE-VIE ET ASSURANCE-MALADIE

- 13.01 A compter du premier (1er) jour du mois qui suit la signature de la convention, l'employeur s'engage à accorder aux salariés régis par la présente convention, le régime d'assurance tel que ci-après indiqué:

Assurance-vie: Montant d'assurance:
 Pour tous les employés 1½ x salaire annuel
 complété au \$1,000.
 suivant, maximum
 \$35,000.

Mort accidentelle:

Pour tous les employés Mêmes montants que
 l'assurance-vie

Assurance-vie:

Personnes à charge-
 conjoint \$2,000.
 Personnes à charge-
 enfant \$1,000.

Hospitalisation:

Chambre semi-privée: Maximum: \$13. par
 jour

Assurance-vie
 complémentaire: (ambulance, médicaments,
 chiro, etc.)

Franchise: \$25. (1)
 Pourcentage de frais
 payables: 100%
 Maximum individuel: \$10,000.

Soins dentaires:

Soins préventifs et
 curatifs

Franchise: \$25.
 Pourcentage des
 frais payables: 100%, maximum indem-
 nité \$10,000. par
 année.

Le régime d'assurance-maladie couvre les
 salariés réguliers et leurs dépendants.

- 13.02 Le coût du régime d'assurance-vie et d'assu-
 rance-maladie prévu au présent article est
 assumé à cinquante pour cent (50%) par l'em-
 ployeur et cinquante pour cent (50%) par le
 salarié.
- 13.03 L'employeur est libre de choisir l'assureur
 de son choix à la condition que tel assureur
 ait un bureau d'affaires et de réclamations
 dans les limites du Québec métropolitain pour
 faciliter le remboursement des réclamations.
- 13.04 Le régime d'assurance-vie et d'assurance-
 maladie prévu au présent article sera mainte-
 nu en vigueur par l'employeur pendant une
 mise à pied temporaire, n'excédant pas trois
 (3) mois en autant que la police le permette.

ARTICLE 14 - CONGES DE MATERNITE

14.01 En cas de maternité, la salariée obtient, sur demande, un congé spécial, sans traitement, qui lui permet de quitter temporairement son poste et lui donne droit, après la naissance de son enfant, de reprendre le poste qu'elle détenait au moment de son départ. Cependant, si son poste est aboli, l'employeur doit lui offrir un poste sensiblement équivalent sur le plan des responsabilités et du salaire.

Ce congé sera sans traitement à l'exception des deux (2) premières semaines qui seront payées au même taux que celui versé par l'assurance-chômage ou tout autre régime de compensation à telle salariée.

14.02 Ce congé est accordé aux conditions suivantes:

- a) Le congé de maternité est d'une durée de vingt (20) semaines et la salariée peut le répartir à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Cependant, l'employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte qui est encore au travail un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler, et ce, à partir de la sixième (6ième) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement.
- b) L'employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
- c) Pendant le congé de maternité, la salariée demeure à l'emploi de l'employeur; elle accumule de l'ancienneté et elle continue de bénéficier de l'assurance-vie de même que de l'assurance-maladie tout comme si elle était au travail.
- d) La salariée a droit sur demande à une extension de son congé de maternité pouvant aller jusqu'à une (1) année. Pendant ce congé, la salariée demeure à l'emploi de l'employeur; elle accumule de l'ancienneté et elle continue de bénéficier de l'assurance-vie de même que de l'assurance-maladie tout comme si elle était au travail. A son retour, la salariée reprend le poste qu'elle détenait au moment de son départ. Cependant, si son poste a été aboli, l'employeur doit lui offrir un poste sensiblement équivalent sur le plan des responsabilités et du salaire.

ARTICLE 15 - ANCIENNETE

- 15.01 Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée de service continu d'un salarié occupant une fonction couverte par la présente convention au service de l'employeur. L'ancienneté se calcule en années, en mois et en jours.
- Une fois la période d'essai complétée, l'ancienneté du salarié débute à compter de sa date d'embauchage pour le compte de l'employeur.
- 15.02 L'ancienneté se perd pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:
- a) départ volontaire;
 - b) congédiement pour cause;
 - c) promotion hors de l'unité de négociation après six (6) mois;
 - d) absence pour accident ou maladie excédant vingt-quatre (24) mois.
- 15.03
- a) Lorsqu'un salarié est promu à une fonction non régie par la présente convention, il continue d'accumuler son ancienneté dans l'unité de négociation durant une période n'excédant pas six (6) mois.
 - b) Si, pour une raison ou une autre, le salarié promu en dehors de l'unité de négociation ne peut ou ne veut garder le poste hors de l'unité, il a droit de réintégrer le poste qu'il occupait avant la promotion qu'il a eue, à la condition que cela soit fait dans les six (6) mois de sa promotion.
 - c) Aucun salarié régi par la présente convention ne peut être mis à pied ou subir de baisse de salaire à cause d'un retour dans l'unité de négociation des personnes mentionnées à l'article 15.03b).
- 15.04 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par l'employeur ne constituent pas une interruption de service continu.
- 15.05 L'annexe "A" de la présente convention constitue, à la date de la signature de cette dernière, la liste officielle d'ancienneté des salariés au service de l'employeur à cette même date. Cette liste indiquera les salariés réguliers d'une part et les salariés à temps partiel d'autre part. Pour ces derniers, le calcul de leur ancienneté se fera à l'intérieur de leur catégorie "salariés à temps partiel". Cependant, les salariés à temps partiel se verront accorder la préférence lors de l'embauche pour un poste de salarié régulier, et ce, par ordre d'ancienneté.

ARTICLE 16 - APPLICATION DE L'ANCIENNETE A
L'INTERIEUR DE L'UNITE DE NEGOCIATION
DEFINIE A L'ARTICLE 2.02

16.01 Promotion, mutation (transfert):

Toute vacance dans une fonction ou toute fonction nouvellement créée par l'employeur doit être annoncée par voie d'affichage aux endroits habituels, pendant cinq (5) jours consécutifs de calendrier, et copie de cet avis est transmise au Syndicat.

- 16.02 L'employeur peut désigner, temporairement, un salarié pour remplir cette vacance ou exercer cette fonction nouvellement créée, mais dans un tel cas, l'employeur prévient le salarié qu'il remplit temporairement cette fonction.
- 16.03 Tout salarié régi par les présentes, intéressé à la promotion ou à la mutation (transfert) doit faire application, par écrit, à l'employeur durant le délai de cinq (5) jours prévu pour l'affichage.*
- 16.04 La fonction vacante ou nouvellement créée est accordée au salarié régi par les présentes qui a le plus d'ancienneté. Le postulant devra remplir les exigences normales de la tâche.
- 16.05 Le candidat auquel la fonction est attribuée a droit à une période d'essai d'une durée de trente (30) jours de calendrier pendant laquelle il peut revenir à son ancienne fonction sans préjudice à ses droits acquis.
- 16.06 Au terme de cette période d'essai le salarié est confirmé dans cette fonction par l'employeur s'il remplit les exigences normales de cette fonction, ou réintègre son ancienne fonction sans préjudice à ses droits acquis.

ARTICLE 17 - MISE A PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

- 17.01 Dans les cas de mise à pied, l'ancienneté de chaque salarié détermine celui que la mise à pied doit affecter:
- a) Dans les cas de mise à pied, le salarié ayant le plus d'ancienneté a la préférence d'emploi s'il est capable de remplir une fonction disponible.
 - b) 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.
- 17.02 Le rappel au travail des salariés mis à pied se fait dans l'ordre inverse des mises à pied et aux mêmes conditions que 17.01a).

* Le salarié doit transmettre son application en deux copies (2) dont une à l'employeur et l'autre au syndicat. (Suite de l'article 16.03)

- 17.03 Les rappels au travail se font par lettre recommandée à la dernière adresse remise par le salarié à la Compagnie, au moins sept (7) jours avant la date à laquelle le salarié doit reprendre le travail et copie de cet avis est transmise au Syndicat.
- 17.04 Le salarié ainsi rappelé doit aviser la Compagnie s'il a l'intention de revenir au travail dans les trois (3) jours suivant la réception de l'avis.
- 17.05 Le salarié rappelé au travail peut refuser de revenir au travail s'il y a sur la liste de rappel des salariés ayant moins d'ancienneté que lui qui remplissent les exigences normales de la tâche.

ARTICLE 18 - VERSEMENT DE SALAIRE

- 18.01 a) Le salaire est déposé pour chaque salarié tous les deux (2) jeudis midi à la Caisse Populaire.
- b) Le bordereau de chèque de paye doit indiquer les heures régulières, les heures supplémentaires, les diverses déductions, le salaire brut et le salaire net.
- c) Les salariés seront remboursés de tout solde manquant à leur paye le vendredi suivant pour toute erreur excédant \$15.00.
- d) L'employeur convient d'indiquer sur les T-4 et TP-4 le montant des cotisations syndicales versées par un salarié au cours de l'année d'imposition.

ARTICLE 19 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 19.01 L'employeur informe, par écrit, le salarié et le Syndicat de l'imposition de toute mesure disciplinaire donnant les précisions à ce sujet. Une copie de tout rapport versé au dossier du salarié lui est transmise.
- 19.02 Un salarié 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.
- 19.03 Tout salarié peut soumettre à la procédure régulière des griefs tout rapport versé à son dossier ou toute mesure disciplinaire.
- 19.04 a) Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un salarié est retiré du dossier à la date d'anniversaire du rapport.
- b) Aucune mesure disciplinaire rachetée ou retirée du dossier ne peut être invoquée en aucun cas contre le salarié lors de l'arbitrage sauf en cas de vol ou de violence.

- 19.05 Une suspension n'interrompt pas le service continu.
- 19.06 Dans tous les cas où la Compagnie par ses représentants autorisés décide de convoquer un salarié pour des raisons pouvant entraîner une ou des mesures disciplinaires et/ou rapport qui pourrait être versé à son dossier, ce salarié devra recevoir au préalable un avis de convocation écrit dans tout délai raisonnable pour qu'il puisse être accompagné de son représentant syndical.
- 19.07 Le salarié convoqué au bureau par un membre de la direction pour mesures disciplinaires, réprimandes, devra être accompagné d'un représentant syndical.
- 19.08 Nonobstant les dispositions qui précèdent, il est convenu que le retard mineur, c'est-à-dire n'excédant pas cinq (5) minutes par semaine de travail, ne peut faire l'objet de sanction disciplinaire.
- 19.09 Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée après trente (30) jours de la connaissance de l'occurrence, mais en aucun cas dans un délai excédant soixante (60) jours de l'occurrence.

Dans les cas d'enquête policière ou enquête comptable, vol, violence ou motif grave, les dispositions de ce paragraphe s'appliquent à partir de la connaissance par l'employeur de l'occurrence.

ARTICLE 20 - PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS ET
MESENTENTES

- 20.01 Toute plainte d'un salarié concernant l'application ou l'interprétation de la convention collective sera d'abord soumise par ce dernier au Syndicat et le Syndicat ou le salarié, si le Syndicat refuse d'y donner suite, le soumettra à l'employeur dans les trente (30) jours de calendrier de l'évènement qui y donne naissance ou de la connaissance par le salarié.
- 20.02 L'employeur doit rendre une réponse, par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables de la réception du grief ou de la mésentente.
- 20.03 A défaut d'entente écrite ou si le Syndicat n'est pas satisfait de la décision rendue par l'employeur, il peut, par un avis écrit, déférer le grief ou la mésentente à l'arbitrage dans les vingt (20) jours ouvrables suivant le dernier délai mentionné à 20.02.

ARTICLE 23 - TRAVAIL A FORFAIT

- 23.01 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 devra pas être donné à contrat ou sous-contrat, à moins que l'employeur y soit obligé par ses contrats; à ce moment, l'employeur devra fournir par écrit au Syndicat la preuve de ses obligations.
- 23.02 L'exécution d'un travail normalement fait par les salariés régis par la présente convention par un salarié non régi par la présente convention ne devra pas avoir pour effet l'empêchement de l'embauchage de nouveaux salariés ou le paiement d'heures supplémentaires à moins d'entente écrite entre les parties.

ARTICLE 24 - UNIFORMES

- 24.01 Tout costume ou uniforme exigé par l'employeur est entièrement à sa charge et payé par celui-ci.

ARTICLE 25 - MALADIE INDUSTRIELLE ET ACCIDENTS DE TRAVAIL

- 25.01 Dans les cas d'accidents subis ou de maladie contractée à l'occasion ou par le fait de son travail, le salarié qui est incapable de remplir temporairement sa fonction reçoit de la Compagnie, jusqu'à son rétablissement complet, la différence entre son salaire net et toutes compensations reçues selon la Loi de la sécurité et santé du travail de la province de Québec, maximum dix pour cent (10%) du salaire net pour une période n'excédant pas trois (3) mois. Quant au reste, il est assujetti aux dispositions de la Loi de la sécurité et santé du travail de la province de Québec.
- 25.02 La Compagnie peut faire examiner à ses frais le salarié par un médecin de son choix. Le salarié a droit également au service 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 du salarié, la Loi de la sécurité et santé du travail de la province de Québec aura juridiction pour trancher la question.

ARTICLE 26 - SALAIRES

- 26.01 Tout salarié reçoit le salaire horaire qui est indiqué pour son occupation tel qu'apparaissant à l'annexe "B" de la présente convention.

26.02 Lorsque la Compagnie décidera de retourner un ou des salariés chez eux en raison d'une tempête de neige, tel ou tels salarié(s) ne subiront aucune diminution de traitement pour les heures qu'ils auraient normalement travaillées.

26.03 Advenant la création d'une nouvelle fonction, l'employeur en fixe la rémunération et des conditions applicables en tenant compte de celles prévues pour les fonctions existantes et il en informe le Syndicat. Si le Syndicat n'est pas satisfait de la rémunération déterminée par l'employeur, il peut référer le cas à l'arbitrage dans un délai de trente (30) jours de la réception de l'avis de l'employeur.

ARTICLE 27 - ANNEXES

27.01 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective.

ARTICLE 28 - DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

28.01 La présente convention entrera en vigueur le 1er juillet 1982 pour se terminer le 30 juin 1985. Toutefois, elle demeure en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A *Québec*.....
ce *13*.ième jour de *janvier*..... 19*83*...

TERMINUS STE-FOY INC.

SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA GARE CENTRALE (C.S.N.)

par: *Simon Cantin*
Simon Cantin
Directeur

par: *Robert Bouchard*
Robert Bouchard
Délégué syndical

par: *Denis Houle*
Me Denis Houle

par: *Claude Deslauriers*
Claude Deslauriers
Délégué syndical

par: *France Chantal*
France Chantal
Conseiller syndical

A N N E X E "A"

LISTE D'ANCIENNETE

SALARIES A TEMPS REGULIER

| | |
|--------------------|----------|
| FORTIN, Serge | 01-12-77 |
| BOUCHARD, Robert | 01-06-78 |
| ST-AMANT, Jacinthe | 15-10-79 |
| DUPUIS, Michel | 20-10-80 |
| BEAULIEU, Daniel | 27-10-80 |

SALARIES A TEMPS PARTIEL

| | |
|--------------------------|----------|
| OUELLETTE, Jean-François | 15-12-76 |
| COURCY, Rodolphe | 02-03-80 |
| GAGNON, Benoît | 08-09-80 |
| FORTIN, Stephen | 29-10-80 |

Aux fins d'application de l'ancienneté, celle-ci se fait à l'intérieur des deux (2) catégories distinctes, soit les salariés réguliers et les salariés à temps partiel.

A N N E X E "B"

SALAIRES

| | <u>01-07-82</u> | <u>01-07-83</u> | <u>01-07-84</u> |
|--|-----------------|-----------------|-----------------|
| Salariés à temps complet | 8.80 | 9.94 | 10.94 |
| Salariés à temps partiel | 8.30 | 9.69 | 10.94 |
| Salariés à l'essai (temps complet) | 7.30 | 8.44 | 9.44 |
| Salariés à l'essai (temps partiel) | 6.80 | 8.19 | 9.44 |

Le paiement des sommes dues en rétroactif depuis le 1er juillet 1982 sera versé aux employés réguliers, au plus tard le 15 janvier 1983. Dans le calcul dudit rétroactif, l'employeur tiendra compte des montants qu'il a versés en avances pendant la semaine du 20 décembre 1982.

Le rétroactif est calculé suivant toutes les heures payées aux employés réguliers depuis le 1er juillet 1982.

ANNEXE "C"

| | LUNDI | MARDI | MERCREDI | JEUDI | VENREDI | SAMEDI | DIMANCHE |
|----|---|---|---|---|---|---|--|
| 1 | Billets 40 Heures 5H45 - 10H00 repas 11H00 - 14H15 | 5H45 - 10H00 repas 11H00 - 14H15 | 5H45 - 10H00 repas 11H00 - 14H15 | 5H45 - 10H00 repas 11H00 - 14H15 | 5H45 - 10H00 repas 11H00 - 14H15 | CONGE | CONGE |
| 2 | Billets 40 Heures 6H30 - 11H30 repas 12H30 - 15H30 | 6H30 - 11H30 repas 12H30 - 15H30 | 6H30 - 11H30 repas 12H30 - 15H30 | 6H30 - 11H30 repas 12H30 - 15H30 | 6H30 - 11H30 repas 12H30 - 15H30 | CONGE | CONGE |
| 3 | Billets 40 Heures 15H45 - 18H45 repas 19H45 - 0H45 | 15H45 - 18H45 repas 19H45 - 0H45 | 15H45 - 18H45 repas 19H45 - 0H45 | 15H45 - 18H45 repas 19H45 - 0H45 | 15H00 - 18H45 repas 19H45 - 0H45 | CONGE | CONGE |
| 4 | Messagerie 40 Heures 9H45 - 13H15 repas 14H15 - 18H45 | 9H45 - 13H15 repas 14H15 - 18H45 | 9H45 - 13H15 repas 14H15 - 18H45 | 9H45 - 13H15 repas 14H15 - 18H45 | 9H45 - 13H15 repas 14H15 - 18H45 | CONGE | CONGE |
| 5 | Telephoniste 40 Heures 8H30 - 12H00 repas 13H00 - 17H30 | 8H30 - 12H00 repas 13H00 - 17H30 | 8H30 - 12H00 repas 13H00 - 17H30 | 8H30 - 12H00 repas 13H00 - 17H30 | 9H00 - 12H00 repas 13H00 - 18H00 | CONGE | CONGE |
| 6 | Billets 30 Heures 15H15 - 17H40 repas 18H10 - 21H45 | 15H15 - 17H40 repas 18H10 - 21H45 | 15H15 - 17H40 repas 18H10 - 21H45 | 15H15 - 17H40 repas 18H10 - 21H45 | 15H15 - 17H40 repas 18H10 - 21H45 | CONGE | CONGE |
| 7 | Temps partiel (messagerie) 8 Heures | | | | | 9H00 - 12H00 repas 13H00 - 18H00 | CONGE |
| 8 | Temps Partiel (billet) 9Heures 1/4 | | | | | 5H45 - 10H00 repas 11H00 - 16H00 | CONGE |
| 9 | Temps Partiel (billet) 9Heures 1/2 | | | | | 15H15 - 21H00 repas 22H00 - 01H45 | CONGE |
| 10 | Temps Partiel (billet) 9 Heures 1/4 | | | | | CONGE | 5H45 - 10H00 repas 11H00 - 16H00 |
| 11 | Temps Partiel (billet) | | | | | CONGE | 15H15 - 21H0 repas 22H00 - 01H45 |
| | Temps Partiel (billet) | | | | | CONGE | 16H00 - 18H30 repas |

A N N E X E "D"

HORAIRE DE TRAVAIL

| <u>LUNDI</u> | <u>MARDI</u> | <u>MERCREDI</u> | <u>JEUDI</u> | <u>VENDREDI</u> | <u>SAMEDI</u> | <u>DIMANCHE</u> |
|-------------------------------------|--------------|-----------------|--------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| 05h30-11h00 repas 12h00-15h30 | | | | 05h30-11h00 repas 12h00-15h30 | | |
| 11h00-14h00 repas 15h00-21h00 | | | | 11h00-14h00 repas 15h00-21h00 | | |
| 08h30-13h00 repas 14h00-18h30 | | | | 08h30-13h00 repas 14h00-18h30 | | |
| 08h30-12h00 repas 13h00-18h30 | | | | 08h30-12h00 repas 13h00-18h30 | | |
| 15h45-19h30 repas 20h30-01h45 | | | | 15h45-19h30 repas 20h30-01h45 | | |
| | | | | | 05h30-10h00 repas 11h00-14h45 | 05h30-10h00 repas 11h00-14h45 |
| | | | | | 08h30-12h00 repas 13h00-18h00 | 14h45-17h00 repas 18h00-01h45 |
| | | | | | 14h45-17h00 repas 18h00-01h45 | 14h30-18h00 repas 18h30-21h30 |
| | | | | | | |

A N N E X E "E"

ASSURANCES

Les polices-maîtresses d'assurance-vie, maladie et salaire ci-annexées font partie intégrante de la présente convention collective de travail et ne pourront être modifiées sans le consentement écrit des parties.

A N N E X E "F"

ALLOCATION

La Compagnie allouera pendant la durée de la présente convention collective un montant de \$100.00 à chacun des vendeurs de billets et \$50.00 à chacun des commis à la messagerie. Toutefois, le montant de \$50.00 sera doublé si un commis à la messagerie travaille trente (30) jours au cours d'une année comme vendeur de billets. Les montants ci-haut mentionnés seront accordés aux employés lors de la signature de la présente convention et seront renouvelés à la date anniversaire de la signature.

Les montants mentionnés au paragraphe précédent seront crédités au compte de chacun des salariés des catégories ci-haut mentionnés et serviront à défrayer le coût des avis de déficit durant cette période.

Toute déduction de l'employeur doit être motivée dans un avis écrit, indiquant la date, la nature et la description de la cause du déficit.

Les salariés embauchés après la signature de la présente convention seront éligibles aux avantages prévus dans la présente annexe après trente (30) jours de service au prorata des mois travaillés au cours de la première année de référence.

Pour les salariés à temps partiel, cette allocation est réduite au prorata du nombre d'heures travaillées.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: TERMINUS STE-FOY INC.
ET: LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA
GARE CENTRALE (C.S.N.)

Sujet: Jean-François Ouellette

Lors de l'entrée en vigueur de la cédule de travail de trente-six (36) heures/semaine (Annexe "D"), le 1er janvier 1984, l'employeur s'engage à ce que Monsieur Jean-François Ouellette devienne un salarié à temps plein;

Les parties aux présentes conviennent, cependant, que Monsieur Jean-François Ouellette deviendra le moins ancien des réguliers; mais pour les fins de l'application de l'ensemble de la convention collective, son ancienneté sera calculée à compter de sa date d'embauchage, soit le 15 décembre 1976;

Les parties conviennent également que, conformément à l'horaire produit en Annexe "D", Monsieur Jean-François Ouellette pourra être cédulé pour une semaine régulière de travail de trente-six heures et demie (36½) sans paiement de temps supplémentaire;

Enfin, les parties reconnaissent que pour les fins d'application de la présente lettre d'entente, il y aura exception aux principes contenus particulièrement aux articles 7 et 8 de la convention collective de travail;

Cette lettre d'entente n'a d'application que dans l'éventualité où Monsieur Jean-François Ouellette travaille toujours comme employé à temps partiel pour l'employeur lors de l'entrée en vigueur de l'horaire de travail produit en Annexe "D".

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A *Québec*...
ce *13*...ième jour de *Janvier*... 19*83*...

| | |
|---|--|
| TERMINUS STE-FOY INC. | SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA GARE CENTRALE (C.S.N.) |
| par: <i>Simon Cantin</i> Simon Cantin Directeur | par: <i>Robert Bouchard</i> Robert Bouchard Délégué syndical |
| par: <i>Denis Houle</i> Me Denis Houle | par: <i>Claude Deslauriers</i> Claude Deslauriers Délégué syndical |
| | par: <i>France Chantal</i> France Chantal Conseiller syndical |

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: TERMINUS STE-FOY INC.

ET: LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA
GARE CENTRALE (C.S.N.)

Sujet: Régime d'Assurance prévu aux arti-
cles 12 et 13 de la convention
collective

Les parties conviennent de rencon-
trer le courtier ou l'agent autorisé de la/des com-
pagnie(s) auprès de laquelle (desquelles) les ré-
gimes d'assurance prévus aux articles 12 et 13 ont
été contractés.

La négociation de toutes modifica-
tions audits régimes d'assurance doit se faire avec
l'accord ou le consentement des parties signataires,
à défaut de quoi, les régimes actuels seront mainte-
nus.

Un des buts recherchés par de telles
rencontres est de faire bénéficier les employés à
temps partiel du régime d'assurance-vie et d'assu-
rance-maladie prévu à l'article 13, le tout en con-
formité avec l'article 4.01d) de la présente con-
vention collective.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A *Québec*.....
ce... *13*.... ième jour de *juin*.....19. *83*.....

TERMINUS STE-FOY INC.

SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA
GARE CENTRALE (C.S.N.)

par: *Simon Cantin*
Simon Cantin
Directeur

par: *Robert Bouchard*
Robert Bouchard
Délégué syndical

par: *Denis Houle*
Me Denis Houle

par: *Claude Deslauriers*
Claude Deslauriers
Délégué syndical

par: *France Chantal*
France Chantal
Conseiller syndical

CT-85-05-Q-033

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

DOSSIER: Q-21322-01

AFFAIRE: QD-028-01-85

Québec, le 8 mai 1985

P R E S I D E N T :

Le commissaire général adjoint,

SERGE LANDE

SYNDICAT DES EMPLOYES DE VOYAGEUR INC.
(CSN)
155 est, boulevard Charest
Québec, Qué.
G1K 3G6
(Nouvelle désignation)

ASSOCIATION ACCREDITEE

TERMINUS STE-FOY INC.
2700, boulevard Laurier
Ste-Foy, Qué.
G1V 2L1

EMPLOYEUR

D E C I S I O N

Selon l'accréditation qui lui a été donnée
le 12 mars 1979 le **Syndicat national des employés de la gare centrale
(CSN)** groupe:

"Tous les salariés au sens du Code du travail".

DE: TERMINUS STE-FOY INC.
2700, boulevard Laurier
Ste-Foy, Qué.
G1V 2L1

'85 MAI -8 14:03

ATTENDU QUE le 12 avril 1985 le syndicat a soumis une requête en changement de désignation de l'association à l'accréditation;

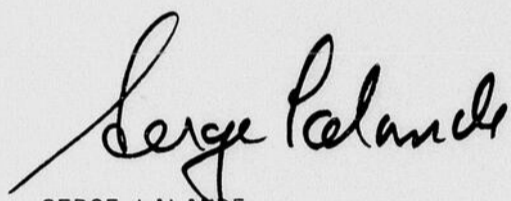
CONSIDERANT QU'aucune observation ne nous a été faite à l'égard de cette requête, suivant le Règlement sur l'exercice du droit d'association;

Le soussigné,

MODIFIE

l'accréditation en y changeant la désignation de l'association accréditée en celle de:

SYNDICAT DES EMPLOYES DE VOYAGEUR INC. (CSN)
155 est, boulevard Charest
Québec, Qué.
G1K 3G6



SERGE LALANDE,
commissaire général adjoint.

RK/ag