



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

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 3 23143-04	
Date	Signature 86-01-20	Réception 86-03-10	Durée	Du 86-01-20	Au 87-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective	
						11	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Employé(e)s de Autobus du Littoral	<input type="checkbox"/> Déposant Autobus du Littoral 126, Monseigneur Blanche Sept-Iles, Qc G4R 3G8
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération des employées et employés de Services Publics Inc. 1601, ave de Lorimier Montréal, Qc H2K 4N5 Att: M. Réjean Langlois	Région <u>09-03</u> Activité <u>5199-07</u> Affiliation <u>06 CSN</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 Voir au verso pour les codes

Remarques
NOTE: Sur votre accréditation l'adresse de l'employeur est: 360 avenue Noël, Sept-Iles G4R 1L7. Veuillez présenter une requête pour modifier l'adresse, selon l'article 39 du Code du Travail.

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Pierre Demers</i>	Date 86-09-25

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

RECHERCHE

LE SYNDICAT DES EMPLOYE(E)S DE AUTOBUS DU LITTORAL (CSN), association légalement accréditée et ayant une place d'affaires au 690, Boulevard Laure, suite 10, Sept-Iles, G4R 4N8

Ci-après appelé "LE SYNDICAT"

3141 01 01

86 SEP 10 14 21
B. G. G. T.
QUÉBEC

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE:

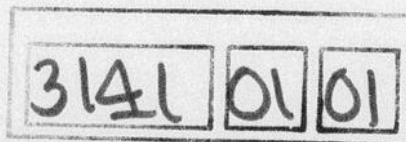
AUTOBUS DU LITTORAL, corporation
légalement constituée, ayant son siège
social au 126, Monseigneur Blanche,
Sept-Iles, Québec, G4R 3G8

Ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"

ET:

**LE SYNDICAT DES EMPLOYE(E)S DE AUTOBUS DU
LITTORAL (CSN)**, association légalement
accréditée et ayant une place d'affaires
au 690, Boulevard Laure, suite 10,
Sept-Iles, G4R 4N8

Ci-après appelé "LE SYNDICAT"



86 MAR 10 14 21

B. G. G. L.
QUÉBEC
10002

POTHIER & ASSOCIÉS
AVOCATS

977, route de l'église, sainte-foy G1V 3Z5 tél.: (418) 651-9900

TABLE DES MATIERES

	<u>PAGE</u>
1.- But de la convention	3
2.- Reconnaissance	3
3.- Juridiction ou champ d'application	3
4.- Interprétation	4
5.- Le droit de la direction	5
6.- Définition des termes	5
7.- Affaires professionnelles et syndicales	6
8.- Régime syndical	8
9.- Ancienneté	8
10.- Promotion, transfert, mise à pied, démotiion, rappel au travail	11
11.- Mesures disciplinaires	13
12.- Semaine et heures de travail	14
13.- Temps supplémentaire	14
14.- Répartition des voyages spéciaux et charte-partie	15
15.- Congés statutaires	15
16.- Congés sociaux	16
17.- Congés de maladie	17
18.- Assurance-groupe	17
19.- Congé de maternité	18
20.- Paie et période de paie	20
21.- Pannes	21

TABLE DES MATIERES (SUITE)

	<u>PAGE</u>
22.- Vacances payées	21
23.- Congés sans solde	22
24.- Procédure de règlement des plaintes, griefs et mécontentes	23
25.- Santé et sécurité au travail	24
26.- Affaires publiques	25
27.- Uniformes	26
28.- Durée de la convention collective et rétroactivité	26
ANNEXE "A" - Liste d'ancienneté	28
ANNEXE "B" - Voyages spéciaux et charte- partie	29
ANNEXE "C" - Salaires	30
LETTRE D'ENTENTE NUMERO I	31

ARTICLE 1BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de la convention est de maintenir et promouvoir les bonnes relations qui existent entre l'EMPLOYEUR et le SYNDICAT dans des conditions qui assurent dans la plus large mesure la sécurité et le bien-être des salariés, de manière à faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'EMPLOYEUR et les salariés régis par les présentes.

ARTICLE 2RECONNAISSANCE

- 2.01 L'EMPLOYEUR reconnaît le SYNDICAT comme seul agent négociateur et mandataire des salariés couverts par le certificat d'accréditation émis en regard de son entreprise, en matière de conditions de travail et autres sujets connexes.
- 2.02 Sauf pour fins d'entraînement de nouveaux salariés ou dans les cas d'urgence, un salarié au service de l'EMPLOYEUR non régi par la présente convention, ne doit exécuter un travail normalement fait par les salariés régis par le certificat d'accréditation susdit. Toutefois, si aucun salarié ne veut faire le travail à être exécuté, l'EMPLOYEUR a recours à des salariés ne faisant partie de l'unité de négociation.
- 2.03 Nonobstant l'article 2.02, les actionnaires de l'EMPLOYEUR, à la date de la signature de la convention collective, ont un droit prioritaire d'emploi sur les salariés réguliers à temps partiel et les occasionnels.

ARTICLE 3JURIDICTION OU CHAMP D'APPLICATION

- 3.01 Cette convention s'applique à tous les salariés réguliers couverts par le certificat d'accréditation émis en faveur du SYNDICAT.

POTHIER & ASSOCIÉS
AVOCATS

- 3.02 Les salariés réguliers à temps partiel bénéficient de l'application de la convention collective à l'exception des articles 12, 13, 15 et 19. Ils bénéficient des autres avantages sur une base de prorata des heures travaillées.
- 3.03 Les salariés occasionnels sont exclus de l'application de la présente convention collective.
- 3.04 Les salariés en probation durant leurs périodes de probation sont assujettis aux dispositions de la convention collective sauf la procédure de règlement des griefs par suite d'une imposition d'une mesure disciplinaire, d'un congédiement ou d'une mise à pied.
- 3.05 Toute entente particulière entre un salarié et l'EMPLOYEUR n'est valable que si elle est ratifiée par le SYNDICAT.

ARTICLE 4INTERPRETATION

- 4.01 Les dispositions de cette convention doivent être lues et interprétées dans leur ensemble.
- 4.02 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à quel que droit ou obligation que ce soit de la part de l'EMPLOYEUR, du SYNDICAT ou de la part de tout salarié, en vertu des lois présentes ou futures, fédérales ou provinciales, à moins que les clauses de la convention restreignent de façon précise l'exercice de tel droit ou obligation.
- 4.03 La nullité de n'importe quelle clause de la convention ou de partie d'icelle, en tant que contraire aux dispositions de toute ordonnance, décret, ou loi d'ordre public, n'entraînera pas la nullité des autres clauses ou partie de la convention.
- 4.04 Partout où le contexte l'indique, le féminin peut être substitué au masculin et le pluriel au singulier.

ARTICLE 5LE DROIT DE LA DIRECTION

- 5.01 Le SYNDICAT reconnaît à l'EMPLOYEUR le droit à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 6DEFINITION DES TERMES

- 6.01 Pour les fins d'application de la présente convention, les termes ont la signification qui leur est ci-après indiquée:
- 6.02 **EMPLOYEUR**
Le mot "EMPLOYEUR" désigne l'entreprise signataire de la présente convention collective.
- 6.03 **SYNDICAT**
Le mot "SYNDICAT" désigne le Syndicat des employé(e)s de Autobus du Littoral (CSN).
- 6.04 **SALARIE REGULIER**
Désigne tout salarié qui compte quarante-cinq (45) jours de rémunération pour une période de cinq (5) mois de calendrier dans le cadre de son premier embauchage.
- 6.05 **SALARIE REGULIER A TEMPS PLEIN**
Désigne un salarié qui a complété sa période d'essai et qui complète la semaine normale de travail à la suite d'une assignation régulière.
- 6.06 **SALARIE REGULIER A TEMPS PARTIEL**
Désigne un salarié qui a complété sa période d'essai et qui travaille moins de trente (30) heures par semaine.

6.07 SALARIE OCCASIONNEL

Désigne un salarié qui est affecté principalement aux transports à charte-partie et voyages spéciaux d'une façon temporaire ou intermittente de salariés réguliers de la convention collective.

6.08 SALARIE EN PROBATION

Désigne tout salarié qui n'a pas complété la période prévue à l'article 6.04 de la convention collective.

6.09 CHAUFFEUR D'AUTOBUS

Désigne un salarié détenant un permis de chauffeur en vigueur et conforme à la loi et/ou à ses règlements et qui subit avec succès tout examen physique pouvant être exigé par les autorités gouvernementales.

6.10 GRIEF

Le mot "GRIEF" désigne toute mésentente relative à l'interprétation et à l'application de la présente convention collective.

ARTICLE 7**AFFAIRES PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES**

7.01 Le SYNDICAT peut nommer au moins un (1) représentant par établissement qui doit être salarié de l'EMPLOYEUR. L'EMPLOYEUR est informé par écrit du nom du représentant choisi. L'EMPLOYEUR reconnaît le délégué et collabore avec lui.

7.02 Un délégué syndical peut, avec solde, après avoir informé l'EMPLOYEUR, s'absenter de son travail pour participer aux activités suivantes:

- 1- enquête de griefs;
- 2- soumission et discussion de griefs;
- 3- réunion conjointe avec l'EMPLOYEUR.

- 7.03 L'EMPLOYEUR reconnaît que si le SYNDICAT requiert les services d'un représentant syndical de l'extérieur, il s'engage à le recevoir sur rendez-vous dans ses établissements pour fins de négociation, enquête et règlement de griefs.
- 7.04 L'EMPLOYEUR s'engage à accorder sur demande écrite du SYNDICAT un congé sans solde à tout salarié qui est élu à un poste syndical au sein d'une instance dans un organisme affilié à la CSN ou à la CSN même pour la durée de son mandat. Ce salarié peut reprendre son poste ou un poste équivalent à son retour si son ancienneté le lui permet.
- 7.05 Le représentant du SYNDICAT aura droit de visiter, sans nuire, les opérations de l'EMPLOYEUR se rapportant à cette convention et devra l'aviser au moment de son arrivée.
- 7.06 A) Les délégués et officiers du SYNDICAT pourront être absents de leur travail pour participer aux conférences et congrès syndicaux, mais à leur propre dépens, en autant que l'EMPLOYEUR reçoive un minimum d'une (1) semaine, par écrit, du SYNDICAT de ladite absence, afin qu'il puisse faire les arrangements nécessaires sur sa cédule.
- B) Les permis d'absence ne devront pas cumuler plus de vingt (20) jours ouvrables pour tous les salariés de l'EMPLOYEUR.
- 7.07 Le SYNDICAT a le droit d'afficher dans les services concernés par l'EMPLOYEUR, aux tableaux fournis par ce dernier, les avis de convocation à ses assemblées et tout autre avis se rapportant aux affaires du SYNDICAT.
- 7.08 Le délégué syndical peut s'absenter de son poste de travail sans perte de salaire afin de discuter de tout grief avec un

salarié impliqué, pourvu qu'il en obtienne l'autorisation de son supérieur avant de quitter son poste de travail.

ARTICLE 8

REGIME SYNDICAL

- 8.01 Tout salarié régi par cette convention doit comme condition d'embauchage et de maintien de son emploi, adhérer au SYNDICAT et en demeurer membre pour la durée de la présente convention.
- 8.02 L'EMPLOYEUR retient sans frais sur la paie de chaque salarié la cotisation syndicale fixée par le SYNDICAT.
- 8.03 Les sommes déduites seront remises au SYNDICAT au cours de la deuxième semaine de chaque mois, accompagnées d'une liste des salariés pour lesquels l'EMPLOYEUR a fait le prélèvement.
- 8.04 L'EMPLOYEUR doit inscrire sur les formulaire T-4 et TP-4 le montant de la cotisation perçue pour l'année d'imposition.
- 8.05 L'EMPLOYEUR perçoit de tout nouveau membre, sur réception d'une autorisation écrite de sa part, le droit d'entrée fixé par le SYNDICAT et en fait la remise à l'association avec les cotisations mensuelles.
- 8.06 Le SYNDICAT avise l'EMPLOYEUR par écrit du montant de la cotisation syndicale à percevoir.

ARTICLE 9

ANCIENNETE

- 9.01 Pour les fins d'application de la présente convention collective, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours de service à compter de la dernière date d'embauche pour l'EMPLOYEUR de tout salarié régi par la convention collective.

- 9.02 A la fin de la période de probation, l'ancienneté du salarié est établie et devient effective depuis la première journée d'emploi.
- 9.03 L'ancienneté continue de s'accumuler pendant les absences suivantes:
- a) les vacances annuelles;
 - b) les jours fériés;
 - c) les congés spéciaux;
 - d) les absences pour maladie ou accident pendant une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois ou l'ancienneté la plus courte des deux (2);
 - e) les congés avec solde;
 - f) les absences causées par un accident de travail;
 - g) les suspensions;
 - h) les mises à pied pendant une période n'excédant pas vingt (20) mois consécutifs;
 - i) les congés pour activités syndicales;
 - j) les congés sans solde d'une durée inférieure à trois (3) mois;
 - k) les suspensions de permis de conduire n'excédant pas douze (12) mois consécutifs.
- 9.04 L'ancienneté est conservée, sans accumulation, pendant les absences suivantes:
- a) les congés sans solde excédant trois (3) mois, mais pas plus de six (6) mois;
 - b) les mises à pied pendant une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;

- c) absence pour maladie ou accident excédant vingt-quatre (24) mois ou l'ancienneté la plus courte des deux (2).

9.05 L'ancienneté se perd pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

- a) départ volontaire;
- b) congédiement pour juste cause;
- c) mise à pied pour une période excédant vingt-quatre (24) mois;
- d) refus de se présenter au travail dans un délai de cinq (5) jours après avoir été rappelé par courrier certifié à la dernière adresse connue du salarié par l'EMPLOYEUR.

9.06 **Liste d'ancienneté**

L'EMPLOYEUR doit fournir au SYNDICAT le 15 septembre de chaque année, la liste d'ancienneté de tous les salariés réguliers ainsi que ceux mis à pied assujettis à cette convention. La liste d'ancienneté est prévue à l'ANNEXE "A" de la présente convention collective et vaudra comme première liste d'ancienneté. La liste du 15 septembre doit comprendre le nom, l'adresse, la date d'embauchage ainsi que la qualification de chaque salarié.

9.07 La mise à jour de cette liste d'ancienneté est considérée comme définitive par les deux (2) parties trente (30) jours après son affichage, à moins que le salarié ne fasse des plaintes à l'EMPLOYEUR pendant les trente (30) jours. Ces plaintes ne doivent concerner que les changements relatifs à la dernière liste affichée et il appartient au salarié concerné de fournir les preuves pour corriger l'ancienneté sur la liste.

9.08 Le salarié qui est absent pendant la période d'affichage de la liste d'ancienneté est avisé par l'EMPLOYEUR de son

11/...

ancienneté et copie de l'avis est envoyée au SYNDICAT; dans les trente (30) jours de la réception de cet avis, le salarié peut soumettre des plaintes s'il y a lieu.

ARTICLE 10

PROMOTION, TRANSFERT, MISE A PIED, DEMOTION, RAPPEL AU TRAVAIL

- 10.01 Pour les fins d'application de l'ancienneté, les parties reconnaissent deux (2) ports d'attache:
- Sept-Iles
 - Hâvre St-Pierre.
- 10.02 Dans tous les cas où il y a un poste à remplir, soit à l'une ou l'autre des fonctions existantes ou à une nouvelle fonction, l'EMPLOYEUR doit afficher un avis à cet effet au tableau d'affichage. durant dix (10) jours ouvrables. Il doit être également transmis copie de cet avis aux employés en congés autorisés à ce moment et au secrétaire du SYNDICAT. Pendant la période d'affichage, le poste est comblé selon l'ordre l'ancienneté, à condition que le salarié y consente.
- 10.03 Tout salarié peut, à l'occasion de l'affichage de l'avis, se porter candidat en faisant application par écrit à l'EMPLOYEUR. L'affichage doit afficher le titre de la fonction, le taux de salaire, les heures de travail ainsi que les exigences normales de la fonction.
- 10.04 Le poste est attribué au candidat ayant le plus d'ancienneté à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de la tâche dans les dix (10) jours de la fin de la période d'affichage.
- 10.05 Chacun des postes laissés vacants par suite de l'application des dispositions du paragraphe précédent est affiché selon les dispositions qui précèdent.

POTHIER & ASSOCIÉS
AVOCATS

- 10.06 Le nom du salarié qui remplit le poste vacant est affiché au tableau d'affichage durant les trois (3) jours qui suivent sa nomination.
- 10.07 Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'entraînement de dix (10) jours ouvrables. Au terme de cette période d'entraînement, le salarié peut réintégrer son poste sans préjudice à ses droits acquis. S'il est retourné à son ancien poste par l'EMPLOYEUR, celui-ci devra donner les raisons au salarié et au SYNDICAT.
- 10.08 Le salarié n'est pas tenu d'accepter un poste vacant et son refus n'affecte pas ses droits d'ancienneté pour l'avenir.
- 10.09 Un salarié affecté d'une façon permanente à une fonction reçoit le titre et le salaire attachés à ladite fonction dès son affectation mais en aucun cas le salarié ne subit une diminution de salaire.
- 10.10 Dans le cas de mise à pied, l'ancienneté de chaque salarié détermine celui que la mise à pied peut affecter.
- 1- dans le port d'attache où survient la mise à pied, le salarié qui a le moins d'ancienneté est alors affecté;
 - 2- le salarié ainsi déplacé peut exercer son droit d'ancienneté et exiger d'être remplacé au dépens d'un salarié ayant moins d'ancienneté mais à la condition toutefois que ledit salarié ait plus d'ancienneté et qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche après une période d'entraînement de dix (10) jours ouvrables dans sa nouvelle classification.
- 10.11 Le salarié exerçant son ancienneté pour déplacer un autre salarié dans le cas de mise à pied reçoit alors le salaire fixé pour le salarié ainsi déplacé.

- 10.12 Un salarié peut exercer son droit d'ancienneté en regard de tous les emplois compris dans l'unité de négociation.
- 10.13 Le rappel au travail des salariés mis à pied se fait en suivant les règles d'ancienneté dans la mesure où elles s'appliquent.
- 10.14 Le salarié affecté par une mise à pied doit recevoir un avis écrit au moins sept (7) jours à l'avance et copie de cet avis est transmise simultanément au SYNDICAT.
- 10.15 Il est de la responsabilité du salarié d'informer l'EMPLOYEUR et le SYNDICAT de son adresse.

ARTICLE 11MESURES DISCIPLINAIRES

- 11.01 Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire, peut soumettre son cas à la procédure de grief et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.
- 11.02 Sauf faute grave, tout avis disciplinaire est enlevé du dossier après un délai de six (6) mois dudit avis.
- 11.03 A) L'EMPLOYEUR ne congédie ni ne suspend ni ne donne d'avis disciplinaire sans cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.
- B) La réprimande ou l'avis écrit qui annonce une mesure disciplinaire est expédié dans un délai de quinze (15) jours de la connaissance de l'infraction par l'EMPLOYEUR.
- 11.04 Seuls les avis dûment communiqués par écrit au salarié, avec copie au SYNDICAT, peuvent être mis en preuve lors de l'arbitrage.
- 11.05 Tout salarié a droit, sur demande, de consulter son dossier officiel et ce, pendant les heures de bureau.

11.06 Les parties conviennent d'accorder au cas de suspension ou de congédiement priorité dans la préparation des rôles d'arbitrage.

11.07 Tout salarié suspendu ou congédié loin du terminus doit être immédiatement ramené au terminus par les véhicules de l'EMPLOYEUR mais sans recevoir de paie ou d'allocation de dépenses de toute sorte à partir de la date de son congédiement.

ARTICLE 12

SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

12.01 A) **Salariés réguliers à temps plein - chauffeurs**

La semaine normale de travail est d'un maximum de quarante-cinq (45) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement.

B) **Salariés réguliers à temps plein - employés de bureau**

La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures réparties sur cinq (5) jours consécutifs.

ARTICLE 13

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

13.01 Le temps travaillé en dehors de la semaine normale de travail ou au-delà de neuf heures et demie (9½) par jour est considéré comme temps supplémentaire.

13.02 Le temps supplémentaire est rémunéré sur une base de cent cinquante pour cent (150%) du taux horaire régulier de l'employé.

13.03 Le temps supplémentaire peut être compensé en temps équivalent à la rémunération à la discrétion du salarié.

ARTICLE 14REPARTITION DES VOYAGES SPECIAUX ET CHARTE-PARTIE

- 14.01 Les voyages à charte-partie et/ou spéciaux sont tels que définis dans le Règlement sur le transport en commun R.R.Q. 1977, chap. T-12 règlement 1 et le Règlement sur le transport saisonnier des personnes R.R.Q. 1977, chap. T-12 R-23.
- 14.02 A) Les voyages charte-partie et spéciaux sont répartis par l'EMPLOYEUR entre les salariés réguliers à temps partiels selon l'ordre d'ancienneté.
- B) Les chauffeurs réguliers à temps plein pourront faire des voyages charte-partie et spéciaux, après les salariés réguliers à temps partiel, dans la mesure où leur cédule régulière de travail n'est pas modifiée.
- 14.03 La rémunération des salariés est prévue à l'ANNEXE "B" de la présente convention.

ARTICLE 15CONGES STATUTAIRES

- 15.01 Pour l'année 1986, lorsqu'il tombe un jour ouvrable, le salarié régulier à temps plein bénéficie des congés fériés, chômés et payés suivants:
- Jour de l'An
 - Lundi de Pâques
 - Fête de Dollard
 - Fête Nationale
 - Fête du Canada
 - Fête du Travail
 - Jour de Noël
 - Lendemain de Noël
- 15.02 Pour l'année 1987, lorsqu'il tombe un jour ouvrable, le salarié régulier à temps plein bénéficie des congés fériés, chômés et payés suivants:

- Jour de l'An
- Lundi de Pâques
- Fête de Dollard
- Fête Nationale
- Fête du Canada
- Fête du Travail
- Jour de l'Action de Grâce
- Jour de Noël
- Lendemain de Noël

- 15.03 Les salariés réguliers à temps plein reçoivent pour ces journées, l'équivalent du salaire qu'ils auraient normalement reçu s'ils avaient travaillé.
- 15.04 Les salariés réguliers à temps plein qui sont appelés à travailler l'un ou l'autre des congés mentionnés aux paragraphes 15.01 et 15.02 sont rémunérés au taux de deux cent pour cent (200%) ou prennent le congé à une autre date après entente avec l'EMPLOYEUR.
- 15.05 Lorsqu'un des jours de congés mentionnés aux paragraphes 15.01 et 15.02 survient pendant les vacances d'un salarié régulier à temps plein, ce ou ces jours de congés sera ou seront ajoutés à la période de vacances et payés.
- 15.06 Si une des fêtes ci-haut mentionnées tombe un samedi ou un dimanche, ce ou ces fêtes seront payées au taux régulier pour les salariés réguliers à temps plein chauffeurs si elles ne sont pas travaillées ou sont ajoutées à la période de vacances, le tout à la discrétion du salarié visé.

ARTICLE 16CONGES SOCIAUX

- 16.01 Tout salarié régulier régi par la présente convention peut, dans les circonstances ci-après énumérées, s'absenter de son travail sans diminution de salaire à condition d'en aviser l'EMPLOYEUR aussitôt que possible:

- a) Décès du conjoint: cinq (5) jours ouvrables;
- b) Décès d'un enfant: cinq (5) jours ouvrables;
- c) Décès du père, de la mère, du frère, de la soeur: trois (3) jours entre le décès et les funérailles inclusivement;
- d) Décès du beau-frère, de la belle-soeur, de la belle-mère, beau-père et les grands-parents: le jour des funérailles seulement.

ARTICLE 17CONGES DE MALADIE

- 17.01 Pour tenir lieu de congé de maladie, l'EMPLOYEUR paie à tout salarié régulier l'équivalent de ses jours de salaire par année. Ce paiement s'effectue à raison d'une demi-journée par mois à la fin de chaque mois.
- 17.02 Un salarié régulier malade ou accidenté, autre qu'un accident du travail, utilise ses jours de congé de maladie qu'il a à son crédit et reçoit le salaire qu'il aurait reçu s'il n'était pas malade.
- 17.03 L'EMPLOYEUR peut faire examiner à ses frais tout salarié malade par un médecin de son choix. Le médecin décide si le salarié est capable d'exécuter son travail et à quelle date il pourra reprendre le travail, s'il y a lieu.
- 17.04 Les congés de maladie sont non cumulatifs et payables le 15 mai de chaque année.

ARTICLE 18ASSURANCE-GROUPE

- 18.01 L'EMPLOYEUR s'engage à maintenir en vigueur un plan d'assurance-groupe couvrant l'assurance-vie, assurance-salaire et assurance-médicaments pour les salariés réguliers.

- 18.02 Un comité de négociation composé de l'EMPLOYEUR et du SYNDICAT sera formé pour fins de consultation et de négociation lors du renouvellement annuel du plan d'assurance-groupe.
- 18.03 Le coût de telle assurance doit être partagé entre l'EMPLOYEUR et les salariés dans une proportion de cinquante pour cent (50%) pour l'EMPLOYEUR jusqu'à un maximum de huit dollars (8,00\$) par salarié par semaine et d'un minimum de cinquante pour cent (50%) pour le salarié.
- 18.04 Le choix du plan d'assurance-groupe se fera conjointement par l'EMPLOYEUR et le SYNDICAT sous réserve du paragraphe précédent. Il est entendu que la police maîtresse est émise conjointement au nom de l'EMPLOYEUR et du SYNDICAT.
- 18.05 Tout salarié régulier admissible à la police d'assurance-groupe doit faire partie du plan d'assurance-groupe.

ARTICLE 19CONGE DE MATERNITE

- 19.01 Sous réserve des articles 19.03 et 19.04, la salariée a droit à une période continue de congé de maternité n'excédant pas vingt (20) semaines, sans solde, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour la naissance. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la seizième (16e) semaine précédant la date prévue pour la naissance.
- 19.02 A) A partir de la sixième (6e) semaine qui précède la date prévue pour la naissance, 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.

- B) Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, l'EMPLOYEUR peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.
- 19.03 Lorsque survient une fausse couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de la naissance, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines.
- 19.04 Si une salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de la naissance, son congé de maternité se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.
- 19.05 A) A la fin du congé de maternité, l'EMPLOYEUR doit réinstaller la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail sauf les articles 16, 17 et 18.
- B) Il est entendu que la salariée, à la fin de son congé de maternité, peut bénéficier des absences prévues dans la convention collective aux conditions prévues dans les articles concernés.
- 19.06 Sujet au paiement de sa quote-part, la salariée bénéficie de la clause d'assurance-groupe durant son congé de maternité.
- 19.07 Pendant son congé de maternité, la salariée demeure à l'emploi de l'EMPLOYEUR et elle continue d'accumuler de l'ancienneté.
- 19.08 La salariée qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de maternité à l'EMPLOYEUR un avis, accompagné

d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre quatre (4) semaines.

19.09 L'EMPLOYEUR peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisamment pour reprendre le travail.

ARTICLE 20

PAIE ET PERIODE DE PAIE

20.01 Le salarié est payé par chèque, le jeudi de chaque semaine à neuf (9) heures, pour le travail effectué la semaine précédente. Si le jeudi est un jour férié, la paie est remise le jour précédent.

20.02 Lorsque la paie s'effectue par dépôt bancaire, tout chauffeur disposera d'une (1) heure pour prendre possession de sa paie à la banque ou caisse populaire à la condition que son travail ne soit aucunement perturbé.

20.03 Les détails suivants doivent être communiqués aux salariés avec leur salaire sur une pièce détachable ou sur une enveloppe:

- nom et prénom du salarié;
- date et période de paie;
- le taux de salaire;
- le temps régulier et supplémentaire;
- les déductions faites;
- le montant net;
- le nom de l'EMPLOYEUR.

- 20.04 Tout salarié congédié, mis à pied ou qui laisse son emploi de son propre gré, reçoit son salaire à la période de paie.
- 20.05 La rémunération des salariés est prévue à l'ANNEXE "C" de la convention collective.

ARTICLE 21PANNES

- 21.01 Lorsqu'une panne se produit, le salarié avise, dans le plus bref délai possible, l'un ou l'autre des représentants de l'EMPLOYEUR et attend les instructions de ce dernier. L'EMPLOYEUR fait connaître aux salariés le nom du représentant à contacter en cas de panne.
- 21.02 Lorsqu'un véhicule doit être remis à cause d'une défectuosité et qu'il n'y a aucun autre véhicule disponible, le salarié doit se présenter à son lieu de travail et demeurer à la disposition de l'EMPLOYEUR pour la période de temps pour laquelle il est payé.
- 21.03 Le chauffeur est tenu de faire rapport à l'EMPLOYEUR de tout accident endommageant le véhicule qu'il conduit ou causant des dommages à autrui et doit remettre à l'EMPLOYEUR un rapport détaillé concernant les circonstances de l'accident, le jour même de l'accident ou aussitôt que son état de santé le lui permettra.

ARTICLE 22VACANCES PAYEES

- 22.01 Tout salarié a droit à chaque année à des vacances chômées et payées sur la base de son gain brut annuel.
- 22.02 Le salarié comptant moins d'un (1) an de service a droit à une (1) journée de congé par mois travaillé ou quatre pour cent (4%) de son gain brut.

- 22.03 Les salariés de plus d'un (1) an de service mais moins de dix (10) ans ont droit à deux (2) semaines de vacances au taux de quatre pour cent (4%) du salaire brut gagné durant l'année précédant leurs vacances.
- 22.04 Les salariés de plus de dix (10) ans de service ont droit à trois (3) semaines de vacances au taux de six pour cent (6%) du salaire brut gagné durant l'année précédant leurs vacances.
- 22.05 **Date du paiement**
- Avant son départ pour vacances, le salarié reçoit l'indemnité qui lui est due.
- 22.06 Lors de la résiliation de son contrat de travail, le salarié reçoit l'indemnité qui lui est due pour la période de vacances.
- 22.07 Les vacances peuvent être prises en deux (2) périodes mais jamais moins d'une (1) semaine à la fois et ne peuvent être accumulées d'année en année.
- 22.08 Un salarié qui s'absente de son travail pour cause de maladie pendant une période d'une (1) semaine ou plus dans la période précédant la date choisie pour ses vacances annuelles peut, s'il le désire, déduire ses absences de ses vacances acquises.
- 22.09 Les vacances sont prises par ordre d'ancienneté par port d'attache et la période de référence est comprise entre le premier (1er) mars et le 30 avril de l'année suivante. Le choix des vacances doit être complété et affiché avant le 30 avril de chaque année.

ARTICLE 23**CONGES SANS SOLDE**

- 23.01 Les salariés peuvent prendre des congés sans solde après entente avec l'EMPLOYEUR.

- 23.02 Les salariés en congés sans solde ne bénéficient que de l'avantage prévu à l'article 18 et à la condition d'en assumer le coût total.

ARTICLE 24

PROCEDURE DE REGLEMENT DES PLAINTES,
GRIEFS ET MESENTENTES

- 24.01 A) Toute plainte ou mécontente du salarié est soumise par écrit à l'EMPLOYEUR par le salarié concerné ou par un représentant syndical dans les trente (30) jours de calendrier de l'occurrence des faits ou de la date où le plaignant en a pris connaissance.
- B) S'il s'agit d'une plainte d'un salarié congédié, le délai de soumission de cette plainte est de quinze (15) jours de calendrier de la date où le plaignant en a pris connaissance.
- 24.02 L'EMPLOYEUR rend sa décision dans les dix (10) jours de calendrier suivants la réception du grief.
- 24.03 A défaut de réponse dans le délai prévu au paragraphe précédent ou si la décision de l'EMPLOYEUR n'est pas acceptée par le SYNDICAT, celui-ci peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables suivant la réception de la réponse de l'EMPLOYEUR ou l'expiration du délai qui lui était accordé pour fournir une réponse.
- 24.04 Lorsque le SYNDICAT demande qu'un grief soit soumis à l'arbitrage, il doit formuler cette demande par écrit, sous forme d'avis qu'il doit faire tenir à l'EMPLOYEUR par courrier recommandé ou remise en main propre et il doit en même temps suggérer un arbitre.

- 24.05 Si les deux (2) parties ne parviennent pas à une entente sur le choix d'un arbitre dans les quinze (15) jours de calendrier suivant la réception de l'avis, le cas pourra être référé, par l'une ou l'autre des parties, au Ministre du Travail, afin que ce dernier en nomme un d'office.
- 24.06 L'arbitre n'a pas juridiction pour rendre une décision incompatible avec les clauses de cette convention ni pour en modifier quelque partie que ce soit. En matière disciplinaire, il peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'EMPLOYEUR; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.
- 24.07 Tout règlement des plaintes soumises en vertu du présent article doit être constaté par écrit, daté et signé.
- 24.08 Tout règlement écrit et signé de même que toute décision arbitrale rendue en vertu du présent article est finale et exécutoire et lie les parties de même que le salariés concernés.
- 24.09 Les parties peuvent, par entente écrite, prolonger les délais ci-devant mentionnés. Les délais ne courent cependant pas pendant la période de vacances de Noël.
- 24.10 Les honoraires et frais de l'arbitre sont payés à parts égales par l'EMPLOYEUR et le SYNDICAT.

ARTICLE 25SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

- 25.01 L'EMPLOYEUR doit prendre tous les moyens pour assurer la sécurité et la santé des travailleurs en tout temps sur les lieux de travail.

- 25.02 Un délégué nommé par le SYNDICAT agit comme représentant pour la santé et sécurité au travail.
- 25.03 Un salarié victime d'un accident du travail reçoit son salaire habituel pour la partie de la journée de travail au cours de laquelle ce salarié devient incapable d'exercer son emploi.
- 25.04 L'EMPLOYEUR verse le salaire au salarié victime d'un accident du travail pendant quatorze (14) jours suivant le début de son incapacité à la condition que le salarié remplisse les formulaires requis par la Commission de la santé et sécurité au travail.
- 25.05 Lorsqu'un salarié victime d'un accident du travail est de retour à son emploi, l'EMPLOYEUR lui verse son salaire régulier pour chaque jour ou partie de jour où le salarié doit s'absenter de son travail pour recevoir des soins ou subir des examens médicaux relativement à son accident du travail.
- 25.06 Le salarié subissant une blessure légère doit se présenter immédiatement chez l'EMPLOYEUR. Tous les accidents doivent être rapportés immédiatement à l'EMPLOYEUR par le blessé lui-même, s'il le peut ou par tout témoin. L'EMPLOYEUR doit faire le rapport nécessaire à la Commission de santé et sécurité au travail le jour suivant. Le rapport de l'accident et copie de ce rapport est remise au salarié.

ARTICLE 26AFFAIRES PUBLIQUES

- 26.01 Tout salarié qui durant les heures régulières de travail doit comparaître en Cour ou à une enquête dans une cause où l'EMPLOYEUR est concerné, à l'exclusion des griefs, reçoit son plein salaire moins l'allocation accordée par la Cour.

- 26.02 Lorsqu'un salarié régulier est appelé à agir comme juré, et retenu à la Cour en raison de ce fait, il reçoit la différence entre le plein salaire et l'indemnité qu'il a reçue comme juré pendant le temps où il est requis d'agir comme tel sur présentation du certificat attestant de ce fait.
- 26.03 Sur demande écrite, l'EMPLOYEUR accorde un congé sans solde d'au plus trente (30) jours ouvrables à tout salarié qui brigue les suffrages à une élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire. Si le salarié est élu, il peut bénéficier d'un congé sans solde égal à son service accumulé. Au retour, il revient à son poste.
- 26.04 Le salarié qui occupe une charge publique peut, lorsque sa charge l'exige, s'absenter temporairement de son travail sans salaire en autant qu'il informe l'EMPLOYEUR vingt-quatre (24) heures à l'avance.

ARTICLE 27UNIFORMES

- 27.01 Si l'EMPLOYEUR oblige les salariés à porter un uniforme, le coût de tel uniforme ainsi que les nettoyages seront entièrement à la charge de l'EMPLOYEUR. Les uniformes resteront la propriété de l'EMPLOYEUR et seront portés pendant les heures de travail seulement.

ARTICLE 28DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET RETROACTIVITE

- 28.01 La convention collective entre en vigueur le jour de sa signature pour se terminer au 31 décembre 1987.
- 28.02 L'EMPLOYEUR paiera dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective un montant forfaitaire de trois cents dollars (300,00\$) aux sala-

riés réguliers à temps plein chauffeurs et cent cinquante dollars (150,00\$) aux salariés réguliers à temps plein employés de bureau.

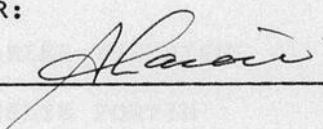
28.03 Les annexes A, B et C font partie intégrante des présentes.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A SEPT-ILES, CE 20EME JOUR DE JANVIER 1986

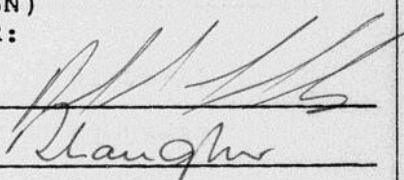
AUTOBUS DU LITTORAL INC.

SYNDICAT DES EMPLOYE(E)S DE AUTOBUS DU LITTORAL (CSN)

PAR:



PAR:



A N N E X E " A "LISTE D'ANCIENNETE**PORT D'ATTACHE DE SEPT-ILES**

<u>SALARIES REGULIERS</u>	<u>DATE D'EMBAUCHE</u>
RICHARD TREMBLAY	01-06-83
RICHARD BERUBE	01-06-83
GHISLAINE BUJOLD	19-12-84

<u>SALARIES REGULIERS A TEMPS PARTIEL</u>	<u>DATE D'EMBAUCHE</u>
CHARLES THERRIEN	01-06-83
JOCELYN FORTIN	01-06-83
GHISLAIN LAVOIE	01-06-84
ROMAIN BELAND	01-06-84
STEVENS WARD	01-06-84

PORT D'ATTACHE DE HAVE ST-PIERRE

<u>SALARIES REGULIERS</u>	<u>DATE D'EMBAUCHE</u>
MATHIEU JONCAS	01-06-83

<u>SALARIES REGULIER A TEMPS PARTIEL</u>	<u>DATE D'EMBAUCHE</u>
JERRY BOND	01-06-83
JEAN-MARIE VIBERT	01-06-84

POTHIER & ASSOCIÉS
AVOCATS

A N N E X E " B "VOYAGES SPECIAUX ET CHARTE-PARTIE

- 1.- L'EMPLOYEUR paiera aux salariés pour les voyages spéciaux un minimum de trois (3) heures. Les dépenses additionnelles seront calculées comme suit:
- A) pour l'extérieur, chaque journée au taux de 23,75\$ plus 0,11\$ sous du kilomètre;
 - B) journée d'attente ou complète au taux de 23,75\$ multipliée par deux soit 47,50\$;
- 2.- Jour d'attente signifie toute journée entre deux (2) ou plusieurs couchers à l'extérieur de son domicile. Ces couchers se produisent entre le départ et le retour à son terminus du salarié effectuant un voyage spécial ou charte-partie. Tout salarié effectuant un voyage spécial ou charte-partie est requis, durant la journée d'attente entre huit (8) heures et dix-huit (18) heures, d'être à la disponibilité de l'utilisateur du véhicule.
3. L'EMPLOYEUR s'engage à rembourser pour tout voyage à charte-partie et spécial de plus de trois (3) heures les frais suivants:
- déjeuner: 5,00\$
 - dîner: 8,00\$
 - souper: 8,00\$
- Sur présentation d'un reçu de caisse ou d'un reçu officiel de l'hôtel, dûment signé, l'EMPLOYEUR rembourse le coût de la chambre jusqu'à un maximum de 40,00\$.

A N N E X E " C "S A L A I R E SSALARIES REGULIERS A TEMPS PLEIN (CHAUFFEURS)

1er janvier 1986	466,38\$/semaine
1er janvier 1987	480,37\$/semaine
1er juillet 1987	489,97\$/semaine

SALARIES REGULIERS A TEMPS PLEIN (EMPLOYES DE BUREAU)

1er janvier 1986 Réceptionniste	240,00\$/semaine
1er janvier 1987 Réceptionniste	247,20\$/semaine
1er juillet 1987 Réceptionniste	252,14\$/semaine

SALARIES REGULIERS TEMPS PARTIEL (CHAUFFEURS)

1er janvier 1986	85,00\$/jour
1er janvier 1987	87,55\$/jour
1er juillet 1987	89,30\$/jour

POTHIER & ASSOCIÉS
AVOCATS

LETTRÉ D'ENTENTE NUMÉRO I

CONCERNANT CERTAINS SALARIES

ENTRE:

AUTOBUS DU LITTORAL,

ci-après appelé "L'EMPLOYEUR";

ET:

LE SYNDICAT DES EMPLOYE(E)S DE AUTOBUS
DU LITTORAL (CSN),

ci-après appelé: "LE SYNDICAT";

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

- 1.- Pour les fins d'application de l'ancienneté à la présente convention collective, les parties reconnaissent pour les salariés suivants les dates d'embauche ci-après mentionnées:

RICHARD BERUBE 11-09-72

RICHARD TREMBLAY 04-09-72

MATHIEU JONCAS 15-04-77

- 2.- Malgré l'article 22.03 de la convention collective, il est convenu que MATHIEU JONCAS recevra un pourcentage de cinq

POTHIER & ASSOCIÉS
AVOCATS

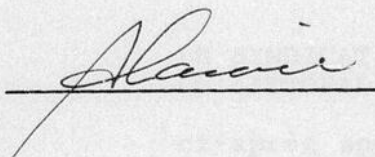
32/...

pour cent (5%) du salaire brut gagné
durant l'année précédant ses vacances à
titre de vacances payées.

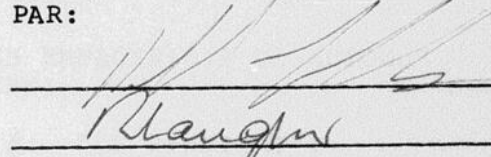
3.- La présente lettre d'entente expire le 31
décembre 1987.

ET LES PARTIES ONT SIGNE A SEPT-ILES, ce
20ème jour de janvier 1986

AUTOBUS DU LITTORAL
PAR:



LE SYNDICAT DES EMPLOYE(E)S
DE AUTOBUS DU LITTORAL
(CSN)
PAR:



POTHIER & ASSOCIÉS
AVOCATS

977, route de l'église, sainte-foy G1V 3Z5 tél.: (418) 651-9900

LETTRÉ D'ENTENTE NUMÉRO 2

CONCERNANT LE TRANSPORT DE COLIS PAR AUTOBUS

ENTRE:

AUTOBUS DU LITTORAL,

ci-après appelé "L'EMPLOYEUR";

ET:

LE SYNDICAT DES EMPLOYE(E)S DE AUTOBUS
DU LITTORAL (CSN),

ci-après appelé: "LE SYNDICAT";

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

- 1.- L'EMPLOYEUR convient avec le SYNDICAT d'appliquer une politique de non-responsabilité envers les chauffeurs au cas de bris, de perte, de vol de colis transportés dans les véhicules de l'EMPLOYEUR et appartenant à des clients.
- 2.- Néanmoins, l'EMPLOYEUR se réserve son droit de sanction disciplinaire en cas d'abus ou de négligence grossière.

.../2

POTHIER & ASSOCIÉS
AVOCATS

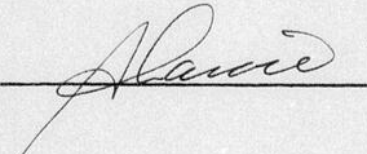
34/...

.../2

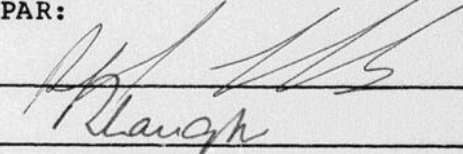
3.- La présente lettre d'entente expire le 31 décembre 1987.

ET LES PARTIES ONT SIGNE A SEPT-ILES, ce 20ème jour de janvier 1986

AUTOBUS DU LITTORAL
PAR:



LE SYNDICAT DES EMPLOYE(E)S
DE AUTOBUS DU LITTORAL
(CSN)
PAR:



POTHIER & ASSOCIÉS
AVOCATS

977, route de l'église, sainte-foy G1V 3Z5 tél.: (418) 651-9900