



Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

1816-8

Dépôt N°: 8 6 0 2 0 6 3

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 type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 22182-02
Date	Signature: 86-01-31	Réception: 86-02-07	Durée: Du _____ Au _____
			Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés de J. L. Landry Autobus 1852, 731 ^{ème} Rue Shawinigan, Qc G9M 5X2	<input type="checkbox"/> Déposant Autobus J. L. Landry Inc. 1212, 461 ^{ème} Rue Shawinigan, Qc G9M 5H7
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties M. Robert Paquet, Consultants Enr. 2580, des Cent Associés Beauport, Qc G1E 4H8	Région: 04-03 Activité: 5199-07 Affiliation: 12 IND

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

OBJET: x Modifications de l'Annexe "A" (échelle des salaires).

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
<i>Shirley Demers</i>	86-02-11

Pour renseignements

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

MODIFICATIONS

à la

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

AUTOBUS J.L. LANDRY INC.

1212, 46e Rue, Shawinigan, Qué. G9N 6K6

et

SYNDICAT DES EMPLOYES DE J.L. LANDRY AUTOBUS

86 FEB -7 -9:32

B.O.G.T.
QUEBEC

PAR MESSAGE

Conformément aux dispositions de l'article 26.01 de leur convention collective, les parties ci-dessus se sont rencontrées et ont convenu d'apporter des modifications à l'Annexe "A" - Echelle des Salaires. Les taux en vigueur à compter du 1er janvier 1986, sont ceux apparaissant à l'Annexe "A" ci-joint.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Shawinigan, Qué., ce 3/ ième jour de janvier 1986.

AUTOBUS J.L. LANDRY INC.

SYNDICAT DES EMPLOYES DE J.L. LANDRY AUTOBUS

Jean-Louis Landry
JEAN-LOUIS LANDRY,
Président, directeur-général

Romain Houle
ROMAIN HOULE, président

Roland A. Nadeau
ROLAND A. NADEAU, vice-président

Jacques Landry
JACQUES LANDRY, trésorier

ANNEXE " A "

ECHELLE DES SALAIRES

<u>Classification:</u>	<u>Taux en vigueur le</u> <u>01-01-86</u>
Mécanicien chauffeur (40 h.)	\$8.63/heure
Chauffeur d'autobus - 28 heures Circuit matin, midi, soir Gros ou minibus	8.51
Chauffeur d'autobus - 20 heures Circuit matin et soir Gros ou minibus	8.51
Midi payant	17.85/semaine
Chauffeur occasionnel, temps partiel ou salarié en probation	7.14/heure
Chauffeur automobile	6.55/heure

N.B. - Tout chauffeur en période de probation est rémunéré
au taux de chauffeur à temps partiel pour les deux
(2) premiers mois.

PAR MESSAGIER

Ministère du Travail
Commissaire général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: **8 5 0 2 0 8 1**

que le Commissaire Général du Travail a reçu
l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

01816-8

1^{ère} convention Renouvellement Entente Autres

Toujours indiquer ce numéro
dans toutes vos correspondances

Q 22182-02

Signature
85-01-31

Réception
85-02-14

Durée

Du **85-01-31**

Au **86-12-31**

Nombre de salariés régis
par la convention collective

15

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés de J.L. Landry Autobus 1852, 73 ième Rue Shawinigan, Qué. G9M 5X2	<input type="checkbox"/> Déposant Autobus J.L. Landry Inc. 1212, 46 ième Rue Shawinigan G9N 5B7
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Robert Paquet Consultants Enr. 2580, des Cent Associés, Beauport, G1E 4B8 Att.: M. Robert Paquet	Région <u>04-03</u> Activité <u>5199-07</u> Affiliation <u>IND 12</u>

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Ancien nom: **J.L. Landry
Autobus Q-15898-03**

Pour le commissaire général du travail

Signature

J. Tremblay

Date

85-02-14

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

PAR MESSAGERIE

B.C.G.T.
QUÉBEC

'85 FEV 14 -9:29

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

AUTOBUS J.L. LANDRY INC.,
1212, 46e Rue, Shawinigan, Qué., G9N 6K6

et

SYNDICAT DES EMPLOYES DE J.L. LANDRY AUTOBUS

DUREE: SIGNATURE AU 31 DECEMBRE 1986

I N D E X

	<u>PAGE</u>
ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE	1
ARTICLE 3 - JURIDICTION	1
ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION	1
ARTICLE 5 - DEFINITION DES TERMES	1 - 2
ARTICLE 6 - REGIME SYNDICAL	2
ARTICLE 7 - AFFAIRES SYNDICALES	2
ARTICLE 8 - DELEGUES DE DEPARTEMENTS ET COMITES	3
ARTICLE 9 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS	3 - 4
ARTICLE 10 - ARBITRAGE	4
ARTICLE 11 - ANCIENNETE	4 - 5
ARTICLE 12 - APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETE	5 - 6 - 7
ARTICLE 13 - HEURES DE TRAVAIL	7 - 8
ARTICLE 14 - TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE	8
ARTICLE 15 - SALAIRES	8 - 9
ARTICLE 16 - VACANCES ET CONGES CHOMES ET PAYES	10
ARTICLE 17 - CONGES SOCIAUX	10 - 11
ARTICLE 18 - CONGES DE MATERNITE	11
ARTICLE 19 - CONGES MALADIE	11
ARTICLE 20 - MESURES DISCIPLINAIRES	12
ARTICLE 21 - DISPOSITIONS GENERALES	12 - 13
ARTICLE 22 - PANNES	13
ARTICLE 23 - UNIFORMES	13
ARTICLE 24 - ANNEXES	13
ARTICLE 25 - VALIDITE	13
ARTICLE 26 - DUREE DE LA CONVENTION	14
ANNEXE "A" - ECHELLE DES SALAIRES	15

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de la présente convention est de maintenir et de promouvoir les bonnes relations qui existent entre l'employeur et le syndicat dans des conditions qui assurent la sécurité et le bien-être des salariés, de manière à faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'employeur et son personnel régi par les présentes.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

- 2.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme seul agent négociateur et mandataire des salariés assujettis à l'accréditation émise par le Ministère du Travail de la Province de Québec.

ARTICLE 3 - JURIDICTION

- 3.01 La présente convention collective de travail s'applique à tous les salariés régis par l'accréditation syndicale émise le 2 mai 1978 par le service du droit d'association du Ministère du Travail.

ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION

- 4.01 Le syndicat reconnaît à l'employeur le droit de diriger et d'administrer ses affaires mais de façon compatible avec les dispositions de la présente convention. L'employeur désignera à chaque salarié les parcours à accomplir.

ARTICLE 5 - DEFINITION DES TERMES

- 5.01 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention collective, les expressions "le salarié", "les salariés", "tout salarié" (le masculin incluant le féminin) signifient et comprennent les salariés qui appartiennent à l'une ou l'autre des catégories suivantes:
- a) "salarié régulier" désigne tout salarié qui compte six (6) mois de service continu pour l'employeur;
 - b) "salarié en probation": pour acquérir le droit d'ancienneté, un salarié doit d'abord compléter une période de probation prévue au paragraphe a) ci-dessus. Une fois la période de probation complétée, l'ancienneté de tel salarié datera du jour de son embauchage. Durant qu'il complète sa période de probation, tout salarié exerçant une occupation dans l'unité de négociation est assujetti à toutes les dispositions de la présente convention, sauf que n'ayant aucun droit d'ancienneté, il ne peut invoquer la clause d'ancienneté pour contester une décision de l'employeur concernant une démotivation, une promotion, un transfert, une mise-à-pied, un rappel, ni la procédure de règlement des griefs par suite de l'imposition d'une mesure disciplinaire.
 - c) "salarié à temps partiel régulier" désigne tout salarié embauché pour une période indéfinie mais qui travaille un nombre d'heures inférieur au salarié régulier;
 - d) "salarié occasionnel" désigne tout salarié embauché pour remplacer un salarié régulier qui est absent pour maladie, accident, accident de travail, vacances, congé autorisé ou pour tout autre raison.
 - e) "voyage charte-partie ou spécial" signifie tout voyage effectué sur un parcours autre que les parcours scolaires habituellement assignés aux salariés.

- 5.01
- f) "chauffeur d'autobus" désigne un salarié détenant un permis de chauffeur en vigueur et conforme à la loi et qui subit avec succès tout examen physique pouvant être exigé par l'employeur ou les autorités gouvernementales.
 - g) "chauffeur et homme de service" désigne un salarié affecté à la conduite des autobus mais qui entre ses affectations travaille comme homme d'entretien.
 - h) "mécanicien-chauffeur" désigne un salarié préposé au travail de mécanicien mais qui peut être appelé à conduire un autobus.
 - i) "grief" signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.

ARTICLE 6 - REGIME SYNDICAL

- 6.01 Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du syndicat pour toute la durée de la présente convention.
- 6.02 Tout nouveau salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au syndicat dans les trente (30) jours consécutifs de son embauchage et en demeurer membre en règle pour toute la durée de la présente convention.
- 6.03 L'employeur s'engage à retenir à chaque semaine le montant de la cotisation syndicale sur le salaire de tout salarié et il en fera la remise au syndicat une fois par mois, pas plus tard que le quinzième jour du mois suivant, accompagné d'une liste en double exemplaire donnant le nom, l'adresse, le numéro d'assurance-sociale, la date d'embauchage des salariés ainsi que les montants déduits.
- 6.04 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 au syndicat avec les cotisations mensuelles.
- 6.05 Le syndicat avise l'employeur par écrit du montant de la cotisation syndicale à percevoir et des modalités de cette perception.
- 6.06 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et TP-4.

ARTICLE 7 - AFFAIRES SYNDICALES

- 7.01 L'employeur s'engage à recevoir sur rendez-vous les délégués et officiers du syndicat pour discuter et régler tout grief actuel ou éventuel relatif à l'interprétation ou à l'application de la présente convention.
- 7.02 Tableaux d'affichage:
Le syndicat a le droit d'afficher dans les services concernés de l'employeur, aux tableaux fournis par ce dernier, les avis de convocation à ses assemblées et, après approbation de l'employeur, tout autre avis.

ARTICLE 8 - DELEGUES DE DEPARTEMENTS ET COMITES

- 8.01 L'Employeur reconnaît au syndicat le droit de désigner un délégué.
- 8.02 Le délégué syndical est reconnu par l'employeur comme le représentant officiel des salariés auprès des représentants de l'employeur. Immédiatement après l'élection, le syndicat avise par écrit l'employeur du nom du délégué et l'employeur accuse réception de cet avis. L'employeur n'a pas à reconnaître le délégué syndical à moins que cette procédure n'ait été suivie.
- 8.03 Le délégué syndical a pour responsabilité de porter tout grief ou plainte à l'attention de l'employeur, d'en discuter du bien-fondé avec les représentants de l'employeur dans le but d'obtenir un règlement, le tout conformément au mode de règlement des griefs et des plaintes.
- 8.04 Le délégué syndical peut s'absenter de son poste de travail, sans perte de salaire, afin de discuter de tout grief ou plainte avec un salarié impliqué, pourvu qu'il en obtienne l'autorisation de son supérieur avant de quitter son poste de travail, lequel ne peut refuser sans motif valable.
- 8.05 Un salarié doit devenir salarié régulier avant d'être reconnu pour remplir la fonction de délégué syndical.
- 8.06 Aucune activité syndicale n'est permise durant les heures normales de travail. Le syndicat, avec l'autorisation de l'employeur, peut tenir une réunion syndicale sur les lieux de travail.
- 8.07 Tout salarié qui durant ses heures régulières de travail doit comparaître en cour ou à une enquête dans une cause où l'employeur est concerné, reçoit son plein salaire moins l'allocation accordée par la cour, à l'exception des griefs.

ARTICLE 9 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

- 9.01 Les plaintes provenant de l'interprétation ou de l'application de cette convention sont discutées verbalement entre le salarié et/ou le représentant autorisé du syndicat et l'employeur, ceci afin d'éviter que des plaintes mineures ne deviennent des griefs. L'employeur doit rendre sa décision dans les trois (3) jours ouvrables de la connaissance de la plainte.
- 9.02 PREMIERE ETAPE:
Tout salarié se croyant lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention doit, sous peine de nullité dans les cinq (5) jours ouvrables suivant les faits qui ont donné naissance au grief, soumettre par écrit son grief à son employeur, afin d'en arriver à un règlement rapide. Aucun grief ne sera reconnu à moins que cette procédure ne soit suivie.
- 9.03 DEUXIEME ETAPE:
Advenant que l'employeur ne rende pas sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables de la soumission du grief ou si le syndicat n'accepte pas la décision de l'employeur et que l'on n'en arrive pas à une solution satisfaisante dans un délai de dix (10) jours ouvrables de la soumission du grief à l'employeur, l'une ou l'autre des parties peut recourir à l'arbitrage.

9.04 GRIEF COLLECTIF:

Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent l'être par un écrit commun et ils peuvent être traités ensemble afin de simplifier la procédure et éviter les répétitions.

9.05 ENTENTE ARRETÉE:

A tout étape au cours de la procédure de grief, une entente peut être arrêtée par écrit entre le syndicat et l'employeur et elle lie les parties concernées.

ARTICLE 10 - ARBITRAGE

10.01 A défaut d'entente écrite ou si le syndicat n'est pas satisfait de la décision de l'employeur, il peut, par un avis écrit, déférer le grief à l'arbitrage dans les dix (10) jours ouvrables suivant le dernier délai mentionné au paragraphe 9.03. La partie qui désire soumettre un litige à l'arbitrage, transmet à l'autre partie un avis écrit l'informant de son intention de recourir à cette procédure. L'avis doit exposer le litige en cause en termes précis et mentionner à quel article de la convention il se rapporte. Il doit aussi indiquer la nature du redressement recherché.

10.02 Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre. A cette fin, dans les dix (10) jours ouvrables de la déférence à l'arbitrage, chacune des parties doit soumettre à l'autre le nom d'un arbitre; à défaut de telle soumission ou d'entente sur le choix d'un arbitre, celui-ci est nommé selon les dispositions de l'article 88 du Code du Travail.

10.03 La partie qui fait la demande d'un arbitre au Ministre du Travail doit en informer immédiatement l'autre partie, par écrit.

10.04 POUVOIRS DE L'ARBITRE:

L'arbitre n'a pas juridiction pour changer, modifier ou écarter aucune des clauses de cette convention ou d'y substituer toute nouvelle clause; il ne doit traiter que des questions spécifiques telles qu'elles lui sont soumises.

10.05 FRAIS D'ARBITRAGE:

Chaque partie assume ses propres frais pour tout grief soumis à l'arbitrage. Les dépenses encourues pour la nomination de l'arbitre unique sont partagées également entre les deux parties aux présentes.

10.06 Les limites de temps ci-dessus mentionnées aux articles 9 et 10 peuvent être prolongées après entente écrite entre les parties.

ARTICLE 11 - ANCIENNETÉ

11.01 Le mot ancienneté désigne le nombre d'années de service continu au crédit d'un salarié depuis le début d'entrée en service chez l'employeur. Une année académique est considérée comme une année de service.

L'ancienneté d'un salarié à temps partiel régulier est proportionnelle au temps travaillé, sujet cependant aux dispositions du paragraphe 11.02.

11.02 Un nouveau salarié est considéré comme salarié en probation jusqu'à ce qu'il ait complété six (6) mois de service continu. A la fin de cette période, l'ancienneté du salarié est établie et devient effective depuis la première journée d'emploi.

Lorsqu'un salarié à temps partiel devient un salarié régulier, il doit compléter une autre période de probation de six (6) mois dans le nouveau groupe auquel il appartient.

11.03

PERTE D'ANCIENNETE:

Le travail est dit "continu" aussi longtemps qu'il n'est pas rompu pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

1. séparation volontaire;
2. congédiement pour juste cause;
3. défaut de retourner au travail après en avoir été avisé suivant l'article 12.06;
4. refus d'accepter une offre d'emploi dans son occupation régulière sous réserve de l'application de la clause 12.06;
5. absence pour cause de maladie ou accident, autre qu'un accident de travail excédant douze (12) mois de calendrier;
6. mise à pied excédant douze (12) mois de calendrier.

11.04

Nonobstant les dispositions de la clause 11.03, l'employeur peut, dans certains cas, à la demande d'un salarié lui accorder un congé sans solde, pour une durée n'exédant pas un an, sans perte d'ancienneté. Toutefois son ancienneté ne s'accumule pas durant cette période.

11.05

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.

11.06

LISTE D'ANCIENNETE:

L'employeur fournit au syndicat, par courrier au cours du mois d'octobre de chaque année, la liste contenant par ordre alphabétique, pour fins de mouvement de main d'oeuvre, le nom, le numéro d'assurance sociale, la date d'embauchage de tous les salariés assujettis à cette convention. Cette liste est également affichée au tableau afin que les salariés en prennent connaissance.

11.07

La mise à jour de cette liste d'ancienneté est considérée comme définitive par les deux (2) parties, trente (30) jours après sa remise par l'employeur au syndicat, à moins que le syndicat ne fasse des représentations à l'employeur pendant ces trente (30) jours. Les représentations ne doivent concerner que les changements relatifs à la dernière année d'emploi et il appartient aux salariés concernés de fournir les preuves pour corriger l'ancienneté sur la liste.

ARTICLE 12 - APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETE

12.01

GROUPES DISTINCTS:

1. Pour les fins d'application du droit d'ancienneté, il y a trois (3) groupes distincts de salariés, à savoir:
 - les salariés réguliers;
 - les salariés à temps partiel régulier;
 - les salariés en probation ou salariés occasionnels.

L'ancienneté s'applique à l'intérieur de chacun de ces groupes.

12.01 .. 2. Principe général:

Dans tous les cas de mouvement de main d'oeuvre, entre autres de promotion, de permutation, de rétrogradation, de classe d'emploi vacante ou nouvelle, d'embauchage, de mise-à-pied et de rappel, la préférence d'emploi ou du maintien d'emploi est accordée prioritairement au salarié qualifié du premier (1er) groupe, soit les salariés réguliers ayant accumulé le plus d'ancienneté au service de l'employeur. A défaut de salarié qualifié ou de candidat dans ce groupe d'ancienneté, le droit d'ancienneté s'applique pour les salariés du deuxième (2e) groupe, soit les salariés réguliers à temps partiel. A défaut de salarié qualifié ou de candidat dans ce groupe d'ancienneté, le droit d'ancienneté s'applique pour les salariés du troisième (3e) groupe, soit les salariés à l'essai et les occasionnels.

12.02 Promotion - Classe d'emploi vacante - classe d'emploi nouvelle -
affichage

Dans les cas de promotion, de classe d'emploi vacante ou nouvelle, un avis doit être affiché pendant cinq (5) jours ouvrables et le ou les salariés qui désirent obtenir telle classe d'emploi ou telle promotion doivent postuler par écrit au cours de la période d'affichage, en apposant leur signature sur l'avis d'affichage.

12.03 Après la période d'affichage, une copie de l'avis contenant les noms des postulants doit être remise au syndicat. Il est convenu que pendant cette période d'affichage, ladite classe d'emploi est remplie temporairement, si possible par le candidat ayant le plus d'ancienneté, pourvu qu'il soit qualifié pour remplir la tâche.

12.04 Afin d'éviter des déplacements successifs, suite à l'ouverture d'un poste vacant, le principe général de l'utilisation de l'ancienneté ne pourra pas s'appliquer pour plus de deux (2) mouvements de personnel successifs dans ce cas.

12.05 Mise-à-pied et réembauchage:

Dans tous les cas de mise-à-pied, le salarié qui a le moins d'ancienneté dans le groupe de salariés concerné est le premier (1er) à être mis à pied, à condition que les salariés qui restent au travail puissent accomplir normalement le travail de la classe d'emploi concernée. Tout salarié régulier mis à pied a une priorité d'emploi sur tout salarié régulier à temps partiel ou salarié occasionnel.

12.06 Rappel au travail:

Dans tous les cas de rappel au travail, l'employeur rappelle le salarié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui sont mis à pied, étant convenu que le salarié régulier a la priorité d'emploi sur tout salarié du deuxième (2e) groupe et du troisième (3e) groupe, soit les salariés réguliers à temps partiel et les salariés en probation ou occasionnels.

12.07 a) Un salarié ayant, en quelque temps que ce soit, été déplacé à une fonction non couverte par l'unité de négociation, a le droit de revenir à l'intérieur de l'unité de négociation, sans perte d'ancienneté.

b) L'attribution à quiconque et par l'employeur, de tout travail de transport déjà visé par un contrat avec une Commission Scolaire, ne doit pas avoir pour effet de causer ou prolonger des mises-à-pied ou des licenciements de salariés réguliers.

- 12.07 c) Sauf pour fins d'entraînement de nouveaux salariés ou dans des cas d'urgence, un salarié au service de l'employeur, non régi par la présente convention, ne doit pas exécuter un travail normalement fait par les salariés régis par la présente convention. Toutefois, si aucun salarié ne peut ou ne veut faire le travail à être effectué, l'employeur aura recours à des salariés ne faisant pas partie de l'unité de négociation. Le travail normalement fait par les salariés régis par la présente convention peut être fait également par le propriétaire, son conjoint et ses enfants. Ce travail pourrait être fait par d'autres personnes non comprises dans l'unité de négociation, en cas d'impossibilité ou d'absences de salariés syndiqués.

12.08 Répartition des voyages spéciaux et charte-partie:

Les voyages spéciaux et charte-partie sont répartis par l'employeur à tour de rôle, parmi les salariés désireux d'en faire en tenant compte des besoins du service et des exigences du voyage.

ARTICLE 13 - HEURES DE TRAVAIL

- 13.01 La semaine régulière de travail des salariés régis par la présente convention est telle que ci-après indiquée et ce, pour chaque catégorie de salariés:

a) Mécanicien-chauffeur:

La semaine normale de travail est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement. Les horaires de travail sont établis en fonction des besoins du service tel qu'établi par l'employeur.

b) Chauffeur régulier - Matin, midi soir:

La semaine normale de travail est de vingt-huit (28) heures réparties en cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement. Les horaires de travail sont établis en fonction des besoins du service, tel qu'établi par la ou les commissions scolaires concernées.

c) Chauffeur régulier - Matin et soir:

La semaine normale de travail est de vingt (20) heures réparties en cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement. Les horaires de travail sont établis en fonction des besoins du service tel qu'établi par la ou les commissions scolaires concernées.

d) Chauffeur d'automobile:

La semaine normale de travail est de cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement. Les horaires de travail sont établis en fonction des besoins du service tel qu'établi par la ou les commissions scolaires concernées.

d) Chauffeur occasionnel ou à temps partiel:

Les chauffeurs occasionnels ou à temps partiel n'ont pas de semaine normale de travail. Ils sont appelés sur demande, selon les besoins du service.

- 13.02 a) Tout salarié régulier reçoit une paie hebdomadaire complète pour chacune des semaines de l'année académique à l'exception cependant du congé des fêtes de Noël et du Jour de l'An et de la semaine de relâche et de ce qui est prévu au paragraphe b) ci-après.

- 13.02 b) Le salarié est payé au pro-rata des jours travaillés dans une semaine:
- la première semaine de transport suivant le congé des fêtes de Noël et du Jour de l'An;
 - la première semaine du calendrier scolaire.
- c) Cependant dans le cas d'un arrêt du transport au cours de l'année académique et ce pour quelque raison que ce soit, le salarié est rémunéré au complet pour la semaine où survient l'arrêt de travail, après quoi il est mis à pied. Lors du retour au travail, il est rémunéré au pro-rata des jours travaillés dans la semaine dudit retour.
- d) Cette rémunération ne s'applique toutefois pas si les opérations de transport ne peuvent reprendre au début de l'année académique à cause d'une grève ou toute autre raison.
- 13.03 Lorsqu'il est empêché de se rendre au travail à cause d'une tempête, le mécanicien-chauffeur reçoit son plein salaire.
- 13.04 Tout salarié requis de se rapporter au garage doit être au poste au moins quinze (15) minutes avant le moment prévu pour chaque départ suivant son assignation, afin de permettre, s'il y a lieu, l'appel d'un suppléant ou prévoir une relève de dernier instant. Le salarié qui ne peut être présent pour une cause de maladie, doit en avvertir l'employeur au moins une (1) heure avant le début de sa journée de travail.
- 13.05 Les chauffeurs d'autobus scolaires font les travaux à être effectués sur leurs véhicules tels que lavage, balayage, vérification de l'huile du moteur, de l'eau de la batterie, du radiateur, des courroies, vérification de l'essence avant chaque départ, des feux clignotants, feux de direction, feux d'arrêt et des pneus et doivent avvertir le mécanicien de toute défectuosité après chaque arrivée. Un grand ménage de l'intérieur de l'autobus doit être fait par le chauffeur la dernière semaine du calendrier scolaire. Cependant, si le gouvernement provincial ou l'organisme qui le représente exige deux (2) ménages par année, le salarié devra le faire.
- 13.06 Tout salarié qui a quitté les lieux du travail et que l'on rappelle pour accomplir du travail supplémentaire en dehors de ses heures régulières de travail, est rémunéré au taux de temps supplémentaire pour toutes les heures travaillées, mais en aucun cas il ne reçoit moins d'une (1) heure à son taux effectif par rappel, à l'exception des voyages à charte-partie et spéciaux.

ARTICLE 14 - TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

- 14.01 Le travail exécuté en dehors ou en plus des heures de la semaine normale de travail prévue à 13.01 est considéré comme temps supplémentaire et est rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50%) et le minimum est d'une (1) heure. Ceci ne comprend toutefois pas les voyages spéciaux et à charte-partie.
- 14.02 Les heures supplémentaires prévues à l'article 13 à être effectuées sont réparties par ordre d'ancienneté, aussi équitablement que possible, entre les salariés qui peuvent en faire, à moins que le travail requis ne puisse être rempli selon les exigences normales de la tâche. Il est entendu que celui qui à ce moment-là fait le travail, l'exécute et le termine.

ARTICLE 15 - SALAIRES

15.01 Tout salarié régi par la présente convention collective est rémunéré selon les taux établis dans l'Annexe "A" jointe aux présentes.

15.02 PAIE:

Le salarié est payé par chèque, le jeudi de chaque semaine, pour le travail effectué la semaine précédente. Si le jeudi est un jour férié, la paie est remise le jour précédent.

15.03 BULLETIN DÉ PAIE:

Sur le bulletin de paie du salarié doivent figurer les détails suivants:

1. le nom de l'employeur
2. le nom et le prénom du salarié
3. la date de la période de paie
4. le nombre d'heures régulières de travail
5. le nombre d'heures supplémentaires de travail
6. le taux de salaire effectif
7. le salaire net et les déductions.

15.04 L'employeur remet au salarié, le jour même de son départ, un état signé des montants dûs en salaire et en bénéfices marginaux, à la condition que le salarié l'avise de son départ, au moins une (1) semaine à l'avance.

L'employeur remet ou expédie au salarié, à la période de paie suivant son départ, le chèque de paie du salarié y incluant ses bénéfices marginaux.

15.05 Rémunération des voyages para-scolaires, charte-partie et spéciaux:

- a) Les voyages para-scolaires, charte-partie ou spéciaux effectués entre les circuits scolaires au cours de la journée normale ou lors de jours pédagogiques et jours de fête, sont rémunérés à 10% de la facture, en plus de la journée normale.
- b) Les voyages spéciaux, charte-partie et para-scolaires effectués après la journée normale, les fins de semaine, durant la période des fêtes de Noël et du Jour de l'An et durant la saison estivale, entre le 24 juin et le début de septembre, sont rémunérés à 25% de la facture.
- c) Pour tout voyage à l'extérieur, si le chauffeur doit quitter son port d'attache avant 11.00h ou être de retour après 19.00h., il reçoit une compensation de \$6.00 pour son repas du midi ou du soir.

ARTICLE 16 - VACANCES ET CONGES CHOMES ET PAYES

16.01 Tous les salariés régis par la présente convention ont droit à des vacances chômées et payées sur la base de leurs gains bruts gagnés au cours de l'année s'étendant du 1er juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante:

<u>Qualification:</u>	<u>Congé</u>	<u>Indemnité</u>
Moins d'un an de service	Un jour de congé par mois maximum dix (10) jours	4%
Un an mais moins de trois ans	Deux (2) semaines	4%
Trois ans et plus		5%

16.02 Le salarié qui quitte le service de l'employeur a alors droit au paiement des jours de vacances accumulés et non encore pris au jour de son départ, selon le taux de quatre pour cent (4%).

16.03 Date du paiement:

Avant son départ pour vacances, le salarié reçoit l'indemnité qui lui est due sur un chèque séparé de son chèque de paie régulier.

16.04 Fêtes chômées et payées:

Chauffeurs:

Il est convenu que tous les jours de congé scolaire sur semaine, sont considérés comme des jours chômés et payés. Ces jours de fête chômés compensent pour les jours de fête chômés et payés conformément à la Loi 126 sur les Normes Minimales de Travail.

16.05 Mécanicien-chauffeur:

1. Le mécanicien chauffeur a droit aux congés chômés et payés suivants:
 - Jour de l'An
 - Lundi de Pâques
 - Fête de la Reine
 - Fête Nationale (24 juin)
 - Fête du Travail
 - Jour d'Action de Grâce
 - Noël.
2. Le salarié reçoit pour ces journées, l'équivalent du salaire qu'il aurait normalement reçu s'il avait travaillé.
3. Pour avoir droit au paiement des congés ci-dessus mentionnés, le salarié doit être au travail le jour de travail précédant immédiatement la fête et être de retour au travail le jour de travail suivant immédiatement la fête, à moins d'une absence autorisée par l'employeur.

ARTICLE 17 - CONGES SOCIAUX

17.01 Tout salarié régulier bénéficie de son plein salaire pour les heures régulières de la journée ouvrable concernée dans les cas suivants:

- 17.01
1. lors du décès d'un membre ou simultanément de plus d'un membre de sa famille, un salarié a droit à trois (3) jours de congés payés, dont l'un sera le jour des funérailles et les deux (2) jours précédents, en autant qu'il s'agit de jours ouvrables. Par membre de la famille, on entend le conjoint, le père, la mère, les enfants, les frères et les soeurs.
 2. A l'occasion du décès du beau-père, de la belle-mère, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur, le jour des funérailles, en autant qu'il s'agit d'un jour ouvrable.
 3. Il est entendu cependant que ces dispositions ne s'appliquent que si le salarié prend part ou participe aux funérailles ou à ses arrangements.
 4. Naissance d'un enfant: le jour de la naissance, s'il s'agit d'un jour ouvrable.

ARTICLE 18 - CONGES DE MATERNITE

- 18.01 En cas de maternité, la salariée obtient, sur demande, un congé spécial, sans salaire, 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.
- 18.02 Ce congé est accordé aux conditions suivantes:
- a) il est loisible à la salariée de quitter son poste quand son médecin traitant le lui recommande; elle devra cependant quitter son poste au plus tard au septième (7e) mois de sa grossesse;
 - b) dès son retour au travail, pas moins d'un (1) mois après la naissance de son enfant, elle présente un certificat du médecin traitant, attestant qu'elle est suffisamment rétablie;
 - c) pendant son congé de maternité, la salariée demeure à l'emploi de l'employeur et elle continue d'accumuler de l'ancienneté.

ARTICLE 19 - CONGES MALADIE

- 19.01 Les salariés régis par la présente convention ont droit à cinq (5) jours de congés de maladie par année, qui s'accumulent à raison d'une demi-journée par mois de travail.
- 19.02 Un salarié malade ou accidenté utilise les jours de congé maladie qu'il a à son crédit et reçoit le salaire qu'il recevrait s'il était au travail durant cette période.
- 19.03 Les jours de maladie accumulés et non utilisés au crédit d'un salarié lui sont remboursés au mois de décembre de chaque année, au taux applicable à cette date.

ARTICLE 20 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 20.01 A l'exception d'une offense grave, l'employeur convient de ne pas appliquer de mesures disciplinaires avant d'avoir préalablement averti le salarié au moins une fois, par écrit, en y mentionnant la faute commise. Copie de telle réprimande écrite doit être transmise au syndicat.
- 20.02 Dans le cas d'un acte posé par un salarié susceptible d'entraîner éventuellement une mesure disciplinaire quelconque, l'employeur communique au salarié concerné un avis écrit, avec copie au syndicat, donnant les précisions à ce sujet.
- 20.03 Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière des griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage. Tout grief de suspension ou de congédiement peut être réglé selon la procédure des griefs, y compris l'arbitrage, de la manière suivante:
- a) en maintenant la décision de l'employeur;
 - b) en réinstallant le salarié avec tous ses droits et en lui remboursant le salaire dont l'a privé la suspension ou le congédiement, moins le salaire qu'il a pu gagner ailleurs ou toute compensation qu'il a pu recevoir pendant la période de suspension ou de congédiement.
- 20.04 Une suspension ou un congédiement n'interrompt pas la continuité du service d'un salarié si celui-ci est réinstallé.

ARTICLE 21 - DISPOSITIONS GENERALES

- 21.01 L'employeur doit utiliser les moyens nécessaires pour protéger la santé et le bien-être de ses salariés. L'employeur, le salarié et le syndicat doivent coopérer à l'établissement et au maintien de conditions et de méthodes de travail assurant la sécurité, la santé et le bien-être des salariés.
- 21.02 Maladie et accident de travail:
- Dans le cas où un salarié est victime d'un accident, l'employeur lui fournit le médecin de son choix dès qu'il est en état de faire connaître ce choix et qu'il juge à propos d'user de son privilège.
- 21.03 Le salarié accidenté est transporté aux frais de l'employeur, immédiatement soit à l'hôpital, soit chez le médecin ou à sa résidence.
- Partout où il se trouve plus d'un hôpital à l'endroit où la victime doit être traitée, cette dernière peut désigner celui de son choix.
- 21.04 Le salarié subissant une blessure légère doit se présenter immédiatement chez l'employeur.
- 21.05 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 fait le rapport nécessaire à la Commission de la Santé et Sécurité au Travail et copie de ce rapport est remise au salarié.

21.06 Perte de permis de conduire:

Tout salarié qui se voit privé de conduire un véhicule à la suite de la suspension de son permis de conduire en dehors de son travail régulier, conserve ses droits d'ancienneté pour une période ne dépassant pas trois (3) mois. En cas de récidive, ce privilège n'est plus accordé.

ARTICLE 22 - PANNES

- 22.01 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.
- 22.02 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.
- 22.03 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 le jour suivant s'il n'est pas en mesure de le faire le jour même. Une copie du rapport est remise au salarié.

ARTICLE 23 - UNIFORMES

- 23.01 Si l'employeur ou la Commission Scolaire exige que les salariés portent un uniforme, celui-ci sera défrayé dans une proportion de soixante pour cent (60%) par l'employeur et quarante pour cent (40%) par le salarié.
- 23.02 Dans tous les cas, les salariés doivent être vêtus proprement, porter la chemise et la cravate si possible ou chandail à col roulé, pantalon, être rasé et avoir les cheveux courts et bien taillés.

ARTICLE 24 - ANNEXES

- 24.01 Les annexes font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 25 - VALIDITE

- 25.01 Il est entendu que toutes et chacune des clauses de la présente convention qui pourraient, au cours de la durée de la présente convention, aller à l'encontre d'une loi provinciale ou fédérale deviendront automatiquement nulles et sans valeur, sans affecter la validité des autres clauses.

ARTICLE 26 - DUREE DE LA CONVENTION

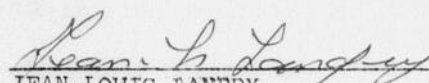
- 26.01 La présente convention entre en vigueur à compter de la signature jusqu'au 31 décembre 1986 inclusivement, à l'exception de l'Annexe "A" - Echelle des Salaires - dont les taux seront renégociés le 1er janvier 1986.

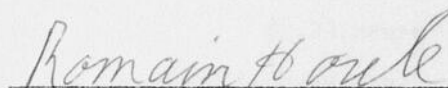
Elle demeure en vigueur pendant les négociations en vue de son renouvellement et tant et aussi longtemps que le droit à la grève ou au lock-out n'est pas acquis.

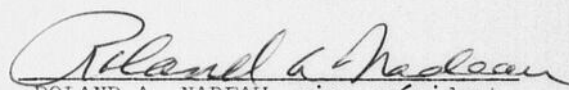
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Shawinigan, Qué.
ce 31 ième jour de janvier 1985.

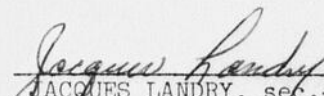
AUTOBUS JEAN-LOUIS LANDRY INC.

SYNDICAT DES EMPLOYES DE J.L.
LANDRY AUTOBUS


JEAN-LOUIS LANDRY,
président, directeur-général


ROMAIN HOULE, président


ROLAND A. NADEAU, vice-président


JACQUES LANDRY, sec.-trésorier

ANNEXE " A "

EHELLE DES SALAIRES

<u>Classification:</u>	<u>Taux en vigueur le:</u> <u>01-01-85</u>
Mécanicien chauffeur (40 h.)	\$8.29/heure
Chauffeur d'autobus - 28 heures Circuit matin, midi,soir Gros ou minibus	8.18 "
Chauffeur d'autobus - 20 heures Circuit matin et soir Gros ou minibus	8.18 "
Midi payant	17.15/semaine
Chauffeur occasionnel, temps partiel ou salarié en probation	6.86/heure
Chauffeur automobile	6.29/heure

N.B. - Tout chauffeur en période de probation est
rémunéré au taux de chauffeur à temps partiel
pour les deux (2) premiers mois.