



Bureau du commissaire
général du travail

CERTIFICAT DE DEPOT

La présente atteste que le commissaire général du travail
a reçu pour dépôt le document ci-dessous

OBJET: première
convention collective

Certificat no:87-05013

Déposant: Association
Accréditation:M-25187-005

```

*****
* Signature Dépot ** Du Au ** Nb *
* DATE: 86/05/23 87/06/25 ** DUREE: 86/05/23 88/06/30 ** Sal:000 020 *
* ** ** *
*****
* EMPLOYEUR ** ASSOCIATION *
* Raymond Léger et Fils Inc ** Association des Employé(e)s de *
* ** R. Léger *
* 1717 boul Cité des Jeunes ** *
* St-Lazare, Qué ** *
* JOP 1V0 ** 2210 Henri-Bourassa Est, #3 *
* ** Montréal, Qué *
* ** H2B 1T3 *
*****
* ** *
* ** Municipalité: 72400 *
* ** *
* ** Activité: 5199 *
* ** *
* 10618-7 ** Affiliation: Ind. (loc.) *
*****

```

François Larocque 87/08/28
Signature Date

Pour renseignements

425, St-Amable,
Québec G1R 4Z1
418 643-3208

255 est, rue Crémazie
Montréal H2M 1L5
514 873-2723

PGR & Associés Inc.

Conseillers Syndicaux
en Relations de
Travail

Bur.: 384-2112

2210 Henri Bourassa Est, Suite 3
Montréal, Québec H2B 1T3

M-25187-05

87-05013

Le 3 Juin 1987

Ministère du Travail et
de la Main-d'oeuvre
255, Crémazie est
MONTREAL (Québec)
H2M 1L5

MONTREAL
MESSAGES

'87 JUN 25 10:50

A l'attention de l'Honorable Ministre du travail
et de la Main-d'oeuvre

Objet: dossier M- 25187-03-05

Honorable Ministre,

Conformément aux dispositions de la loi "72" du Code du Travail,
nous vous transmettons sous ce pli, cinq (5) copies conformes de
la convention collective de travail intervenue entre les parties
le 23 mai 1986

Ladite convention collective valable pour une durée de *Trois(3)*
ans entre en vigueur le 23 mai 1986 pour se terminer le
30 juin 1988. et régit 20 salariés.

Espérant que vous trouverez le tout à votre entière satisfaction,
nous vous prions d'agréer, Honorable Ministre, l'expression de nos
sentiments distingués.

Bien sincèrement vôtre,



Pierre G. Rolland

18.06 (suite)

a) L'employé déplacé peut à son tour, à l'intérieur du port d'attache concerné, appliquer ses droits d'ancienneté pour choisir un autre guide et les dispositions qui précèdent s'appliquent jusqu'à ce que tous les guides soient distribués au port d'attache concerné.

L'employé à qui l'on n'a plus de guide à offrir au port d'attache concerné, peut appliquer ses droits d'ancienneté au Quartier Général à la condition toutefois qu'il accepte de se véhiculer à ses frais jusqu'au garage de la compagnie.

b) Annulation d'un guide hebdomadaire au Quartier Général.

Si, pour une raison ou une autre, un guide est annulé au Quartier Général, l'employé visé peut choisir le guide d'un employé ayant moins d'ancienneté que lui au Quartier Général. L'employé ainsi déplacé peut, à son tour, appliquer ses droits d'ancienneté pour choisir un autre guide au Quartier Général et les dispositions qui précèdent s'appliquent jusqu'à ce que tous les guides soient distribués au Quartier Général.

L'employé à qui l'on n'a plus de guide à offrir au Quartier Général, peut, s'il accepte de se véhiculer à ses frais jusqu'à l'endroit où la compagnie stationnera le véhicule au port d'attache et s'il a de l'ancienneté suffisante, déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté que lui à l'intérieur des autres ports d'attache.

c) L'employé ainsi déplacé au refus d'appliquer ses droits d'ancienneté conformément aux dispositions à l'article 18.06 a) et b) est alors mis à pied.

18.07 Nonobstant toute disposition contraire aux présentes il est entendu que pour obtenir un nouveau guide hebdomadaire ou un guide hebdomadaire vacant de façon permanente d'un employé "surnuméraire", l'employé doit pouvoir remplir convenablement les exigences de la tâche.

18.08 Modification d'un guide hebdomadaire.

Lorsqu'une modification est apportée sur le guide hebdomadaire d'un employé et qui a pour effet de le changer de la catégorie qu'il détient en vertu de l'annexe "C" (salaires), les dispositions de l'article 18.06 a) et b) des présentes s'appliquent.

18.09 Affichage annuel des guides hebdomadaires.

a) Entre la dernière semaine de septembre et le 15 octobre de chaque année, la compagnie met à la disposition des employés de chaque port d'attache et du Quartier Général, les assignations connues à cette date que contient chaque guide hebdomadaire.

18.09 (suite)

b) Pendant ladite période ci-haut mentionnée, en demeurant affecté à leur port d'attache respectif, les employés expriment leur choix par ordre d'ancienneté. A cet effet la compagnie avise l'employé, au moins une journée ouvrable à l'avance de la date et l'heure où il doit se présenter pour exprimer son choix. Si l'employé ne se présente pas ou est dans l'impossibilité de se présenter à l'heure et à la date prévue, le syndicat choisit à la place de l'employé.

c) Au plus tard le 16 octobre, tous les guides hebdomadaires ainsi affichés sont distribués ou attribués selon le cas, aux employés et ces derniers doivent les exécuter jusqu'au prochain affichage annuel à moins que les dispositions de la présente convention permettent ou occasionnent des modifications, déplacements ou mise à pied.

d) Il est convenu entre les parties que les dispositions qui précèdent en 18.09 a), b) et c) ne doivent pas empêcher les modifications temporaires au contenu du guide hebdomadaire d'un employé après que l'employé a exercé son choix, dans les cas suivants :

- en remplacement d'un chauffeur à qui on a donné un voyage para-scolaire;
- autobus en panne, accidenté ou immobilisé;
- en remplacement d'un chauffeur absent.

De plus, dans le cas d'addition de nouvelles routes à un guide hebdomadaire d'une façon permanente, la compagnie s'engage à les distribuer dans les guides hebdomadaires dont les assignations comportent trois (3) sorties et moins de sept (7) routes ainsi que celles comportant deux (2) sorties et moins de six (6) routes.

ARTICLE 19 : DISTRIBUTION DU TRAVAIL APPLICABLE AUX VOYAGES PARA-SCOLAIRES ET MODE DE REMUNERATION.

19.01 Les voyages para-scolaires sont distribués d'abord aux chauffeurs affectés comme "surnuméraire", ensuite aux chauffeurs d'autobus scolaire qui ont manifesté le désir d'en faire (Article 19.03) en tenant compte des exigences des voyages à exécuter ainsi que la disponibilité du chauffeur par rapport à son assignation régulière.

19.02 Le soir et les fins de semaines, les voyages para-scolaires sont distribués parmi les chauffeurs qui ont manifesté le désir d'en faire (article 19.03) par rotation en commençant par le plus ancien, mais en tenant compte toutefois des exigences des voyages à exécuter.

19.03 Une liste doit être affichée sur le tableau prévu à cet effet (article 5.01) dans les quinze (15) premiers jours de septembre, pendant cinq (5) jours ouvrables, et à tous les cinq (5) mois par la suite (soit deux (2) fois par année). Les employés manifestant le désir d'accomplir des voyages para-scolaires prévus en 19.01 et 19.02 devront poser leur signature sur la liste.

- 19.04 Toutefois, si les dispositions du présent article ne peuvent répondre aux voyages para-scolaires à effectuer, il y a obligation pour les employés d'accomplir les voyages par ordre inverse d'ancienneté d'abord parmi les employés qui ont manifesté le désir d'en faire, ensuite parmi les autres employés en tenant compte également des exigences des voyages à exécuter et de leur disponibilité par rapport à leur assignation régulière.
- 19.05 Mode de Rémunération.
- a) Les heures effectuées lors d'un voyage para-scolaire coïncidant avec les heures normales de travail de la journée ou de la semaine de travail de l'employé ne sont pas comptabilisées pour fin de rémunération de voyage mais font parties de la semaine normale de travail de l'employé.
- b) Toutefois, les heures accomplies lors d'un voyage para-scolaire en excédant des heures normales de travail de la journée ou de la semaine de travail de l'employé sont rémunérées aux taux horaires prévus à l'annexe "C" pour de tels voyages.

ARTICLE 20 : CONGES STATUTAIRES DES CHAUFFEURS.

- 20.01 Chauffeurs d'Autobus-Scolaires.
Les congés statutaires des chauffeurs d'autobus scolaire sont compris ou correspondent aux codes prévus dans la semaine garantie de travail (selon les termes de l'article 17.05).
- 20.02 Pour avoir droit à un tel congé prévu en 20.01, l'employé devra avoir travaillé le jour précédant immédiatement le congé et le jour ouvrable suivant immédiatement ledit congé, à moins qu'il soit absent dans l'un ou l'autre desdits jours ouvrables en raison d'un congé autorisé à l'article 5.03, 5.04, 5.05, et l'article 21.
- 20.03 Le chauffeur d'autobus scolaire qui est rappelé à travailler durant l'un ou l'autre des congés statutaires précités en 20.01 et à l'intérieur desquels il y a une interruption totale du service de transport scolaire pour ledit chauffeur concerné, est rémunéré au taux régulier majoré de cinquante pour cent (50%), sauf s'il s'agit de travail effectué pour un voyage tel que défini à l'article 16.15, où le taux de rémunération est le même que celui prévu à l'annexe "C" pour de tels voyages.
- 20.04 Chauffeurs-affectés comme surnuméraires.
Les jours de fête suivants sont des jours de congé statutaire pour les chauffeurs surnuméraires:
- Jour de L'An.
 - Le lendemain du Jour de L'An.
 - Le Vendredi Saint.
 - La Saint-Jean-Baptiste.
 - La fête du travail.
 - L'Action de Grâce.
 - La Veille de Noël.
 - Noël.
 - Le lendemain de Noël.
 - La Veille du Jour de L'An.

ARTICLE 18 : AFFICHAGE ET DISTRIBUTION DE TRAVAIL.

- 18.01 A la signature de la présente convention, la compagnie fournit au syndicat la liste des employés ainsi que le port d'attache auquel ils sont affectés.
- 18.02 Les employés demeurant affectés à leur port d'attache pour la durée de la présente convention, à moins que les dispositions aux présentes permettent ou occasionnent des déplacements ou des mises à pied.
- 18.03 NOUVEAUX GUIDES HEBDOMADAIRES ET GUIDES HEBDOMADAIRES VACANTS DE FAÇON PERMANENTE DANS LES PORTS D'ATTACHE.
- a) Le guide vacant ou le nouveau guide est affiché durant trois (3) jours à l'intention des employés réguliers du port d'attache concerné dont le guide auquel ils sont affectés comporte un salaire régulier moindre.
- b) Le nouveau guide ou le guide vacant affiché est attribué dans les plus brefs délais possibles, à l'employé éligible qui l'a signé (tel que prévu en 18.03 a1) ayant le plus d'ancienneté. Il en est de même pour chaque guide vacant qui en résulte dans le port d'attache concerné.
- c) Le nouveau guide ou le guide vacant laissé libre suite à l'application des paragraphes a) et b) qui précèdent ou à cause du manque d'employé éligible (18.03 a1) peut être comblé par un nouvel employé.
- 18.04 Nouveaux guides hebdomadaires et guides hebdomadaires vacants de façon permanente au Quartier Général.
- a) Le guide vacant ou le nouveau guide est affiché durant trois (3) jours à l'intention des employés réguliers du Quartier Général dont le guide auquel ils sont affectés comporte un salaire régulier moindre.
- b) Le nouveau guide ou le guide vacant affiché est attribué dans les plus brefs délais possibles, à l'employé éligible qui l'a signé (tel que prévu en 18.04 a1) ayant le plus d'ancienneté. Il en est de même pour chaque guide vacant qui en résulte au Quartier Général.
- c) Le nouveau guide ou le guide vacant laissé libre suite à l'application des paragraphes de l'article 18.04 a) et b) ou à cause du manque d'employé éligible (18.04 a1) peut être comblé par un nouvel employé.
- 18.05 L'employé à qui un nouveau guide hebdomadaire ou un guide hebdomadaire vacant d'une façon permanente est attribué, doit le remplir jusqu'à ce qu'il soit annulé ou que par l'application de ses droits d'ancienneté il obtienne un autre guide conformément aux dispositions de la présente convention.
- 18.06 Annulation d'un guide hebdomadaire.
- a) Annulation d'un guide hebdomadaire dans un port d'attache.
Si, pour une raison ou une autre, un guide est annulé à l'intérieur d'un port d'attache, l'employé visé peut choisir le guide d'un employé ayant moins d'ancienneté que lui au port d'attache concerné;

- 17.03 (suite)
rectives de la compagnie.
- 17.04 Indépendamment des interruptions partielles ou totales du service de transport scolaire lors de tempêtes annulant la rentrée des élèves ou devant la sortie de ceux-ci lors de congés scolaires tant pédagogiques que fériés, la compagnie garantie aux employés visés au présent article les salaires prévus à l'annexe "C" pourvu que pour chaque semaine de calendrier scolaire la compagnie soit payée au moins pour une journée par la commission scolaire (partie contractante). Toutefois, si pour une raison ou pour une autre, un employé s'absente du travail, il perd la garantie ci-haut mentionnée et est rémunéré en fonction des jours ou des heures normales de travail qu'il a effectivement accomplis dans la semaine en cours, calculé au prorata des jours ou des heures normales travaillés relativement au salaire prévu à l'annexe "C".
- 17.05 Lors de tempêtes ou toute autre circonstance similaire, ayant comme conséquence d'accroître les heures normales de travail, aucune rémunération supplémentaire ne sera octroyée aux employés concernés.
- 17.06 Dans l'éventualité d'une suspension du transport, due à une grève des professeurs employés de soutien, grève des écoliers, ou tout autre cas semblable, le traitement des employés ne sera pas affecté aussi longtemps que la compagnie est rémunérée en totalité par les contractants. Cependant, si la compagnie n'est pas rémunérée en entier par les contractants, les employés pourront retirer de l'assurance chômage s'ils sont éligibles, c'est-à-dire soixante pour cent (60%) de leur salaire et la compagnie ajoutera un dix pour cent (10%) supplémentaire basé sur la paie hebdomadaire de l'employé tel que décrit à l'annexe "D".
- CHAUFFEUR D'AUTOBUS AFFECTÉ COMME "SURNUMÉRAIRE".
- 17.07 La semaine normale de travail d'un chauffeur d'autobus affecté comme "surnuméraire" (telle que définie à l'article 16.06 a)) est de quarante-cinq (45) heures normales de travail réparties dans cinq (5) jours du lundi au vendredi inclusivement.
- 17.08 La journée normale de travail d'un chauffeur affecté comme "surnuméraire" est de neuf (9) heures normales de travail à l'intérieur d'une amplitude quotidienne de onze (11) heures consécutives.
- 17.09 Le commencement d'une journée normale de travail d'un "surnuméraire" est déterminée par la compagnie relativement aux exigences des services.
- 17.10 Pour chaque semaine normale de travail répartie dans cinq (5) jours consécutifs, la compagnie garantit au chauffeur affecté comme surnuméraire, quarante-cinq (45) heures normales de travail rémunérées selon le salaire prévu pour ledit employé à l'annexe "C". Toutefois, si pour une raison ou une autre, ledit employé s'absente du travail, il perd la garantie ci-haut mentionnée et est rémunéré en fonction des jours ou heures normales de travail qu'il a effectivement accomplis dans la semaine en cours, calculé au prorata des jours ou heures normales travaillés relativement au salaire prévu à l'annexe "C".

- 20.05 Pour avoir droit à un tel congé prévu en 20.04, le chauffeur d'autobus affecté comme surnuméraire doit travailler le jour ouvrable précédant immédiatement le jour de congé et le jour ouvrable suivant immédiatement ledit congé, à moins qu'il soit absent dans l'un ou l'autre desdits jours ouvrables en raison d'un congé autorisé à l'article 5.03, 5.04, 5.05 et l'article 21.

ARTICLE 21 : CONGES SOCIAUX.

- 21.01 Tout employé régulier bénéficie d'un congé, sans retenue de salaire, dans les cas suivants:
- Lors du décès de l'époux ou l'épouse, du père, de la mère ou d'un enfant de l'employé: cinq (5) jours consécutifs à compter de la date du décès. Les jours ouvrables seulement sont payés.
 - Lors du décès du frère ou de la sœur de l'employé: trois (3) jours consécutifs. Ces jours sont comptés à rebours à partir de la date des funérailles. Les jours ouvrables seulement sont payés.
 - Lors du décès du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère, de la belle-sœur, du petit-fils, et de la petite-fille de l'employé: deux (2) jours, le jour des funérailles et le jour précédant si ce sont des jours ouvrables.
 - Naissance ou adoption: une (1) journée, le jour de la naissance ou de l'adoption, si c'est un jour ouvrable.
- 21.02 Tout employé qui, durant ses heures régulières de travail, doit comparaître en cours ou à une enquête, dans une cause d'accident ou la compagnie est impliquée, est remboursé de toute perte de salaire et des dépenses occasionnées par sa comparution sont à la charge de la compagnie. Cependant, si l'employé doit comparaître après sa journée normale de travail, il est payé au taux régulier de son salaire horaire de base pour une période minimale de trois (3) heures. S'il est appelé durant une journée de congé, les mêmes dispositions s'appliquent pour un minimum de trois (3) heures.

ARTICLE 22 : CONGES MALADIE ET ASSURANCE-GROUPE.

- 22.01 Congés payés en cas de maladie.
- Les employés réguliers ont droit à compter du mois de septembre 1983 à six (6) jours de congé maladie. Ces jours de congé maladie calculés à raison de 3/5 de jour par mois sont remboursables aux employés à la première paie du mois suivant. Pour bénéficier du paiement d'un jour de congé maladie, l'employé doit être à l'emploi de la compagnie à la fin du mois.
 - Les employés réguliers ont droit à compter du mois de septembre 1984 à sept (7) jours de congé maladie. Ces jours de congé maladie calculés à raison de 7/10 des jours par mois, sont remboursables aux employés à la première (1ère) paie du mois suivant. Pour bénéficier du paiement d'un jour de congé maladie, l'employé doit être à l'emploi de la compagnie à la fin du mois.

22.02 Assurance-Gruppe.

- a) Le plan d'assurance-groupe est obligatoire pour tous les employés qui ont complété leur période d'essai, à l'exclusion des chauffeurs d'autobus occasionnels.
- b) Le coût des primes résultant de cette assurance-groupe est réparti comme suit: Cinquante pour cent (50%) de la prime d'assurance est défrayée par l'employé et l'autre cinquante pour cent (50%) est défrayée par la compagnie. Il est de plus convenu que l'employé en mise à pied, peut s'il le désire, maintenir l'assurance collective en force, en défrayant lui-même le coût de la prime à cent pour cent (100%).
- c) La compagnie et le syndicat sont co-détenteurs de la police maîtresse.

ARTICLE 23 : CONGES DE MATERNITE.

- 23.01 a) Toute employée enceinte a droit à un congé de maternité sans solde, d'une durée maximum de six (6) mois, à compter de la date de son départ. Pour l'obtenir, elle doit produire un certificat médical attestant son état et la date probable de son accouchement.
- b) Toute employée peut, sur recommandation de son médecin traitant, cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse, mais doit cesser de travailler à compter du début du septième (7ème) mois de sa grossesse, c'est-à-dire quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date probable de l'accouchement. La compagnie se réserve, toutefois, le droit d'exiger l'arrêt de travail d'une employée enceinte, et ce, en tout temps, si son état est incompatible avec les exigences de son travail.
- c) L'employée doit reprendre le travail entre le quarante-cinquième (45e) et le quatre-vingt-dixième (90e) jour suivant l'accouchement et produire un certificat médical attestant qu'elle est apte à reprendre. En cas d'impossibilité de ce faire, elle doit présenter un certificat de son médecin traitant, sans quoi, elle perd son emploi et est alors considérée comme ayant perdu son emploi à la date de son départ avant l'accouchement.
- d) Dans le cas d'une mise à pied, durant le congé de maternité d'une employée et advenant que telle employée est affectée par cette mise à pied, la compagnie devra l'aviser, par écrit.

ARTICLE 24 : ACCIDENTS DE TRAVAIL.

- 24.01 Dans le cas d'accidents subits ou de maladies contractées à l'occasion ou par le fait de son travail, l'employé qui est incapable de remplir temporairement sa fonction est assujéti aux dispositions de la loi des Accidents du Travail.
- 24.02 Lorsqu'il est établi que l'employé souffre d'une incapacité permanente totale ou partielle, il reçoit de la Commission des Accidents de Travail, les prestations et autres compensations pour une telle incapacité par la Commission des Accidents de Travail de la province de Québec.

16.06 (suite)

- c) Les chauffeurs d'autobus "occasionnels", désignent les employés affectés soit à une sortie par jour de façon régulière, ou à plus d'une sortie par jour mais d'une façon intermittente ou temporaire et qui n'a pour but d'annuler un guide hebdomadaire régulier. Les chauffeurs d'autobus "occasionnels" sont assujétiés à la présente convention que par l'article deux (2) et trois (3) et l'annexe "C" des salaires.
- 16.07 "Heures normales" signifient les heures pendant lesquelles un surnuméraire conduit un autobus (exclusion faite des périodes de repos, et des périodes d'attente autre que celles où il est à la conduite d'un autobus) ou exécute tout autre travail qui lui est assigné par la compagnie et qui n'est pas contraire aux dispositions de la présente convention.
- 16.08 Le mot "horaire" désigne l'heure de départ, de parcours et d'arrivée des cédules déterminées par la compagnie dans l'exploitation de ses services.
- 16.09 a) "Quartier général" signifie le port d'attache de Vaudreuil auquel des employés sont affectés.
- b) "Port d'attache" signifie les endroits autres que le quartier général auxquels les employés sont affectés pour le commencement et la fin de leur assignation par la compagnie.
- 16.10 Les mots "jours ouvrables" désignent les jours de travail de l'employé.
- 16.11 Le mot "sortie" désigne tout employé qui prend le contrôle d'un autobus pour effectuer une ou plusieurs routes soit pour l'entrée des élèves le matin, soit pour la sortie et/ou l'entrée des élèves le midi, soit pour la sortie des élèves l'après-midi.
- 16.12 Le mot "route" désigne une entrée ou une sortie des élèves effectuée avec ou sans transfert dans une ou plusieurs écoles.
- 16.13 Le mot "assignation" désigne le nombre de sortie et de route auxquelles un chauffeur d'autobus scolaire est affecté dans une journée de travail.
- 16.14 Les mots "guide hebdomadaire" désignent la somme des assignations déterminées par la compagnie et qui constitue la semaine normale d'un employé.
- 16.15 Les mots "voyage para-scolaire" désignent un voyage effectué pour le transport d'élèves lors d'activités para-scolaires.

ARTICLE 17 : HEURES DE TRAVAIL APPLICABLES AUX CHAUFFEURS CHAUFFEUR D'AUTOBUS SCOLAIRE.

- 17.01 La semaine normale de travail des chauffeurs d'autobus scolaire est composée de cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement.
- 17.02 Les heures normales de travail qui composent la durée de la journée ou de la semaine normale de travail sont déterminées par le guide hebdomadaire de l'employé en conformité avec les dispositions des articles 2 et 3 de l'annexe "C" des présentes.
- 17.03 A l'intérieur de chaque catégorie de chauffeurs d'autobus scolaire définie à l'annexe "C", une période est prévue quotidiennement, afin que l'employé puisse faire le plein d'essence, vérifier, balayer et remettre le véhicule qui lui est assigné selon les di-

15.10 (suite)

- d) Il fait défaut de retourner au travail à l'expiration d'une permission d'absence écrite.
- e) Il est mis à pied pour une période excédant douze (12) mois.
- f) Il est absent du travail pour cause d'accident ou de maladie non relié à son travail pour une période excédant douze (12) mois.
- 15.11 Chaque employé a le devoir d'aviser promptement la compagnie de tout changement d'adresse et de numéro de téléphone, s'il y a lieu. A défaut de le faire, la compagnie ne sera pas responsable du fait qu'un avis ne parvienne pas à cet employé.
- 15.12 Si un employé est promu à une fonction hors de l'unité de négociation, il continu à accumuler son ancienneté pendant une période maximum de trois (3) mois. Toutefois, à l'expiration de ladite période, cet employé ne peut plus se prévaloir de ses droits d'ancienneté.

ARTICLE 16 : DEFINITION DES TERMES.

- 16.01 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les expressions "l'employé", "les employés", "tout employé" signifient et comprennent les employés qui appartiennent à l'une ou l'autre des catégories suivantes:
- a) "employé régulier" désigne tout employé qui compte quatre-vingt-dix (90) jours travaillés et plus à l'emploi de la compagnie et ce, depuis sa dernière date d'entrée au service de la compagnie.
- b) "employé à l'essai" désigne tout employé qui ne compte pas quatre-vingt-dix (90) jours travaillés à l'emploi de la compagnie et ce, depuis sa dernière date d'entrée au service de la compagnie.
- 16.02 Afin de faciliter l'application des dispositions du présent article, la compagnie convient d'aviser le nouvel employé de la nature du statut qui lui est accordé.
- 16.03 Sur demande, la compagnie fournit au syndicat tous les renseignements requis au sujet des modalités d'application des dispositions précitées.
- 16.04 Les mots "Le Syndicat", lorsque mentionnés aux présentes, désignent l'Association des employés(es) de R. Léger.
- 16.05 Les mots "La Compagnie", lorsque mentionnés aux présentes, désignent Raymond Léger et Fils Inc.
- 16.06 De plus, pour les fins d'application des dispositions prévues à la présente convention, les employés couverts par la présente convention se distinguent en quatre (4) sous-groupes identifiés comme suit :
- a) Les chauffeurs d'autobus affectés comme "supplémentaires", désignent les employés qui peuvent être affectés aux différents services opérés par la compagnie en fonction des besoins et exigences des dits services excluant tous travaux mécaniques.
- b) Les chauffeurs d'autobus scolaire, désignent les employés affectés de façon régulière au transport scolaire et appartenant à l'une ou l'autre des catégories prévues aux articles 2 et 3 de l'annexe "C" des présentes.

- 24.03 La compagnie peut faire examiner, à ses frais, l'employé, par un médecin de son choix. L'employé a droit également aux services de son propre médecin si son médecin et celui de la compagnie diffèrent d'opinion ou dans le cas de doute à savoir s'il s'agit d'accident subit ou de maladie contractée à l'occasion ou par le fait du travail d'un employé la Commission des Accidents de Travail aura juridiction pour trancher la question.
- 24.04 a) Lorsqu'un employé blessé au travail est incapable de reprendre ses fonctions et qu'il est évident qu'il s'agit d'un accident pour lequel la Commission des Accidents de Travail l'indemniserait, sur demande écrite de l'employé concerné, la compagnie versera audit employé l'équivalent des bénéfices hebdomadaires qu'il recevrait de la Commission des Accidents de Travail pour une période n'excédant pas six (6) semaines.
- b) Dans un tel cas, l'employé s'engage à signer les formules de cession de créances usuelles et s'engage à rembourser la totalité des arriérés qui lui ont été ainsi avancés par la compagnie dès qu'il recevra l'indemnité de la Commission des Accidents de Travail.
- 24.05 L'accidenté ou le malade a le choix de son hôpital. Dans le cas où il ne peut exprimer son désir avant d'être transporté à l'hôpital, il doit accepter l'hôpital choisi par la compagnie.
- 24.06 En autant que le choix est physiquement possible, l'accidenté doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiatement avant de quitter son travail.
- 24.07 L'employé blessé dans l'exercice de ses fonctions a droit, en tout temps, au service d'un médecin. A défaut ou dans le cas de retard, l'employé blessé est transporté immédiatement à l'hôpital aux frais de la compagnie, et ce, sans perte de salaire pour la journée où survient l'accident.

ARTICLE 25 : VACANCES ANNUELLES.

- (Pour les employés embauchés après le 1er septembre 1981)
- 25.01 Tout employé qui au 1er juillet de chaque année n'a pas complété un (1) an de service avec la compagnie, aura droit à une journée de vacance par mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables. La paie de vacance représentera quatre pour cent (4%) de ses gains totaux pour la période s'étendant de la date de son embauche jusqu'au 30 juin de l'année courante.
- 25.02 Tout employé qui, au 1er juillet de chaque année, a complété une (1) année de service et moins de cinq (5) années de service avec la compagnie, aura droit à deux (2) semaines de vacance. La paie de vacance représentera quatre pour cent (4%) de ses gains totaux pour la période s'étendant du 1er juillet de l'année précédente au 30 juin de l'année courante.

- 25.03 Tout employé qui, au 1er juillet de chaque année, a complété cinq (5) années de service et moins de quinze (15) années de service avec la compagnie, aura droit à trois (3) semaines de vacance. La paie de vacance représentera six pour cent (6%) de ses gains totaux pour la période s'étendant du 1er juillet de l'année précédente au 30 juin de l'année courante.
- 25.04 Tout employé qui, au 1er juillet de chaque année, a complété quinze (15) années de service ou plus avec la compagnie, aura droit à quatre (4) semaines de vacance. La paie de vacance représentera huit pour cent (8%) de ses gains totaux pour la période s'étendant du 1er juillet de l'année précédente au 30 juin de l'année courante.
- 25.05 Au cas de départ, de congédiement ou de décès d'un employé, tous les crédits de vacance accumulés depuis le début de l'année en cours en vertu du présent article qui ne lui ont pas été versés, doivent être payés en entier à lui ou à sa succession.
- 25.06 Les absences autorisées par la convention ou par la compagnie ne constituent en aucun temps l'interruption de ses services quant à la compilation de la période des vacances.
- 25.07 La paie de vacance est remise à l'employé avant son départ pour vacance.
- 25.08 Les périodes de prise de vacance sont établies entre le ou vers le 24 juin, et le ou vers la Fête du Travail.

ARTICLE 25-B : VACANCES ANNUELLES.

(pour les employés embauchés avant le 1er septembre 1981).

- 25.01 Tout employé qui, au 1er juillet de chaque année n'a pas complété un (1) an de service avec la compagnie, aura droit à une journée de vacance par mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables. La paie de vacance représentera quatre pour cent (4%) de ses gains totaux pour la période s'étendant de la date de son embauche jusqu'au 30 juin de l'année courante. La paie de vacance représentera quatre pour cent (4%) du gain annuel de l'employé, mais ne sera jamais moindre que le salaire hebdomadaire régulier de l'année courante pour chaque semaine de vacance.
- 25.02 Tout employé qui, au 1er juillet de chaque année a complété une (1) année de service et moins de cinq (5) années de service avec la compagnie, aura droit à deux (2) semaines de vacance. La paie de vacance représentera quatre pour cent (4%) de ses gains totaux pour la période s'étendant du 1er juillet de l'année précédente au 30 juin de l'année courante. La paie de vacance représentera quatre pour cent (4%) du gain annuel de l'employé, mais ne sera jamais moindre que le salaire hebdomadaire régulier de l'année courante pour chaque semaine de vacance.
- 25.03 Tout employé qui, au 1er juillet de chaque année a complété cinq (5) années de service et moins de quinze (15) années avec la compagnie, aura droit à trois (3) semaines de vacance. La paie de vacance représentera six pour cent (6%) de ses gains totaux pour la période s'étendant du 1er juillet de l'année précédente au 30 juin de l'année courante. La paie de vacance représentera six pour cent (6%) du gain annuel de l'employé, mais ne sera jamais moindre que le salaire hebdomadaire régulier de l'année courante pour chaque semaine de vacance.

ARTICLE 15 : ANCIENNETÉ.

- 15.01 L'ancienneté est tenue sur listes distinctes et appliquée séparément pour les employés de garage et les chauffeurs d'autobus.
- 15.02 Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours de service continu pour la compagnie, de tout employé régi par les présentes.
- 15.03 L'ancienneté s'acquiert dès qu'un employé a terminé sa période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés à l'emploi de la compagnie et elle est rétroactive à compter de sa dernière date d'entrée au service de la compagnie.
- 15.04 Les noms apparaissant aux listes d'ancienneté des employés au moment de la signature de la présente convention collective, sont annexés à la présente convention collective comme annexe "B". A l'avenir, ils accumuleront leur ancienneté selon les règles prévues dans le présent article et l'ancienneté ainsi accumulée s'ajoutera à l'ancienneté reconnu dans la liste.
- 15.05 Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté s'applique pour les chauffeurs de la façon suivante :
- dans le cas où il sera nécessaire de diminuer le personnel, l'ancienneté prévaudra pour la mise à pied et le rappel au travail.
- 15.06 Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté s'applique pour les employés de garage de la façon suivante :
- dans le cas où il sera nécessaire de diminuer le personnel, l'ancienneté prévaudra pour la mise à pied et le rappel au travail pourvu que l'employé soit qualifié pour remplir convenablement les exigences de la tâche.
- 15.07 Les listes d'ancienneté, indiquant dans l'un et l'autre cas, le rang de chaque employé, sont affichées sur le tableau fourni par la compagnie au syndicat (Article 5.01, au plus tard le trentième (30ème) jour suivant la date de la signature des présentes. Durant les trente (30) jours qui suivent la date d'affichage, tout employé peut demander la correction de sa date et, à défaut d'entente, il peut soumettre son cas selon la procédure de griefs prévue à la présente convention.
- 15.09 Une fois la période d'affichage terminée, la compagnie remet au syndicat une copie corrigée s'il y a lieu, des listes d'ancienneté. A tous les trois (3) mois par la suite, la compagnie adresse une liste des changements au syndicat.
- 15.10 **PERTE DES DROITS D'ANCIENNETÉ.**
- Un employé perd toute ancienneté et son emploi sera terminé si:
- a) Il quitte volontairement le service de la compagnie.
 - b) Il est congédié par la compagnie pour cause juste et suffisante.
 - c) A la suite d'une mise à pied, il fait défaut d'aviser la compagnie de son intention de retourner au travail dans les trois (3) jours de la réception de l'avis envoyé par courrier enregistré à sa dernière adresse connue, de retourner au travail et/ou s'il fait défaut de se présenter au travail dans les huit (8) jours de la réception de tel avis.

12.01 Toute coutume ayant trait aux conditions de travail et qui n'est pas modifiée par la présente convention, doit continuer sans changement sauf après entente écrite entre les parties.

ARTICLE 13 : SALAIRES & VERSEMENTS PÉRIODIQUES.

- 13.01 La compagnie convient de payer et le syndicat convient d'accepter pour la durée de la présente convention, les salaires mentionnés à l'Annexe "C" qui fait partie intégrante de cette convention.
- 13.02 Les employés sont payés tous les jeudis au plus tard avant leur dernier départ du garage de la compagnie pour le travail effectué la semaine précédente.
- 13.03 Si un jeudi coïncide avec un congé rémunéré aux présentes, le salaire est versé le jour ouvrable précédent au plus tard à midi.
- 13.04 La compagnie doit fournir à l'employé avec sa paie les détails suivants :
- Le salaire brut;
 - Les déductions syndicales;
 - Le salaire net;
 - Le gain en temps supplémentaire.
- 13.05 Les erreurs sur les chèques de paie, une fois signalées par l'employé pour rectification sont corrigées par la compagnie à la paie suivante (soit dans la semaine qui suit). Cependant, dans le cas d'erreurs de paie de dix (10) dollars et plus, la compagnie fait en sorte de les corriger en dedans d'une journée ouvrable en procédant par avance.
- 13.06 La compagnie paiera à l'employé dont l'emploi est terminé, tout salaire qui lui est dû et toutes vacances qui lui sont acquises aussitôt que possible, mais pas plus tard que cinq (5) jours ouvrables après la fin de l'emploi.
- 13.07 L'employé dont l'emploi est ainsi terminé (sauf s'il est coupable de vol ou d'une autre action criminelle) et dont la séparation a eu lieu alors qu'il était à l'extérieur de son port d'attache, devra être retourner à son port d'attache au plus tard à la fin de sa journée de travail.

ARTICLE 14 : UNIFORMES.

- 14.01 Si, comme condition d'emploi, la compagnie exige d'un employé qu'il porte un uniforme, la compagnie consent à lui fournir:
- a) par période de vingt-quatre (24) mois, en tenant compte de la dernière distribution: une tunique, trois (3) pantalons dont un (1) d'été, une (1) casquette (quatre saisons).
 - b) par période de douze (12) mois, en tenant compte de la dernière distribution: cinq (5) chemises dont trois (3) d'été à manches courtes ou au choix du chauffeur et deux (2) caravates.
- 14.02 Les uniformes fournis par la compagnie demeureront la propriété de la compagnie. Cependant, les employés ne seront pas responsables des dommages de l'usage normale.

25.04 Tout employé qui, au 1er juillet de chaque année a complété quinze (15) années de service ou plus avec la compagnie, aura droit à quatre (4) semaines de vacance. La paie de vacance représentera huit pour cent (8%) de ses gains totaux pour la période s'étendant du 1er juillet de l'année précédente au 30 juin de l'année courante. La paie de vacance représentera huit pour cent (8%) du gain annuel de l'employé, mais ne sera jamais moindre que le salaire hebdomadaire régulier de l'année courante pour chaque semaine de vacance.

25.05 Au cas de départ, de congédiement ou de décès d'un employé, tous les crédits de vacance accumulés depuis le début de l'année en cours en vertu du présent article qui ne lui ont pas été versé, doivent être payés en entier à lui ou à sa succession.

25.06 Les absences autorisées par la convention ou par la compagnie ne constituent en aucun temps l'interruption de ses services quant à la compilation de la période des vacances.

25.07 La paie de vacance est remise à l'employé avant son départ pour vacance.

25.08 Les périodes de prise de vacances sont établies entre le ou vers le 24 juin et le ou vers la Fête du Travail.

ARTICLE 26 : ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE.

26.01 Les annexes "A""B""C""D" et toutes les lettres d'entente qui interviendront entre les parties après la mise en vigueur de cette convention, font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 27 : CONVENTIONS COLLECTIVES.

27.01 La convention collective est rédigée en français et la compagnie accepte de fournir une copie de la convention à chacun des salariés.

ARTICLE 28 : DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.

La présente convention entre en vigueur lors de son acceptation par ses membres et se terminera le 30 juin 1988.

Pour la troisième (3ème) année du contrat, seuls les articles d'ordre monétaires seront négociables dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui précèdent le 30 juin 1988.

EN FOI DE QUOI Les parties ont signé à Valsireuil ce 23 ième jour du mois de Mai 19 86

Raymond Léger & Fils Inc.

L'Association des employés(es) de R. Léger.

Raymond Léger

Gilles Lévesque
Raymond Léger

- 9.02 Le syndicat convient de coopérer avec la compagnie afin de promouvoir et d'encourager l'éducation sur la sécurité au travail et la sécurité routière, la prévention des accidents de tous genres, ainsi que l'importance de la propreté tant au travail qu'en milieu de travail.
- 9.03 La compagnie fournit aux employés un endroit de stationnement près de leur travail selon la coutume existante.

ARTICLE 10 : TRAVAIL DES EMPLOYES EXCLUS DE L'UNITÉ DE NEGOCIATION.

- 10.01 Les autobus de la compagnie seront toujours conduits par les employés de la compagnie (unité de négociation) pour effectuer toute pièce de travail régie par les présentes sauf lorsqu'il y a du personnel de l'unité de négociation absent.
- 10.02 Un chauffeur d'autobus scolaire ne sera pas tenu d'accomplir du travail d'entretien autre que celui de procéder aux vérifications d'usage d'un autobus (ex. vérification des clignotants, du niveau d'huile, de l'eau, etc...) de balayer et faire le plein d'essence.

ARTICLE 11 : REHABILITATION.

- 11.01 a) Un chauffeur à l'emploi de la compagnie depuis plus de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier de service continu et qui ne peut continuer à remplir sa fonction de chauffeur d'autobus à cause d'une déficience physique, qui n'est pas due à l'absorption de boissons alcoolisées ou de drogues, mais qui entraîne une incapacité occupationnelle, amenant le retrait de son permis de conduire (1) par le Ministère des Transports du Québec, perdra toute ancienneté et son emploi sera terminé.
- b) Cependant, l'employé concerné à l'alinéa précédent peut soumettre au Ministère des Transports du Québec, son dossier médical pour étude et révision, en conformité des dispositions du Code de la Route, si au cours de la période, n'excédant pas une (1) année à compter du retrait de son permis (1), l'employé est jugé apte par le Ministère des Transports à remplir à nouveau la fonction de chauffeur d'autobus, il revient au poste qu'il occupait au moment du retrait de son permis de conduire (1) et l'ancienneté qu'il avait à ce moment lui est créditée.

ARTICLE 12 : DROITS ACQUIS.

- 12.01 En l'absence d'une disposition dans la présente convention, les employés conservent tous les privilèges, avantages et droits acquis dont ils jouissent actuellement. Cependant, la présente convention prime pour l'in d'interprétation. Toutefois, les pratiques passées concernant l'usage des véhicules de la compagnie par les employés à leurs fins personnelles ou pour se déplacer du lieu de travail à leur domicile, demeurent à la discrétion de l'employeur.

ARTICLE 8 : ARBITRAGE

- 8.01 Lorsqu'un grief est soumis à l'arbitrage, la procédure suivante s'applique:
 - a) Le syndicat avise la compagnie qu'il soumet un grief à l'arbitrage, dans les trente (30) jours qui suivent la réception de la réponse ou la date où il aurait dû recevoir une réponse du représentant de la compagnie à la dernière étape.
 - b) Les parties tentent de s'entendre sur la nomination d'un arbitre unique. A défaut d'entente, les dispositions du Code du Travail de la province de Québec s'appliquent.
- 8.02 Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la nomination d'un arbitre, le syndicat transmet à ce dernier la soumission écrite du grief dont copie est envoyée à la compagnie.
- 8.03 L'arbitre fixe la date de la première séance d'arbitrage et en avise les parties. L'arbitre rend la sentence arbitrale dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent la dernière séance d'audition.
- 8.04 L'arbitre a juridiction pour maintenir ou rejeter la mesure disciplinaire et ordonner la réinstallation de l'employé dans tous ses droits et son emploi à la fonction qu'il occupait ainsi que de décider de toute indemnité, laquelle ne doit jamais dépasser le total du salaire perdu. Ladite indemnité est déterminée en tenant compte de tout salaire et prestation reçus par l'employé durant la sanction. L'arbitre a aussi juridiction pour rendre toute autre décision qui peut lui sembler plus juste dans les circonstances, sauf pour amender ou modifier la présente convention collective de travail.
- 8.05 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties. Ladite décision doit être mise en vigueur dans les quatorze (14) jours ouvrables de la réception de la sentence.
- 8.06 Les honoraires, frais de déplacement et de séjour de l'arbitre sont payés à part égale entre la compagnie et le syndicat. Les autres frais sont à la charge des parties.

ARTICLE 9 : MAIGRENS & SECURITE.

- 9.01 a) La compagnie prendra les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses employés pendant les heures de travail et tout employé devra aviser la compagnie de toute situation qu'il juge dangereuse pour la sécurité et la santé des employés ainsi que des usagers.
- b) La compagnie reconnaît qu'il est de son devoir de mettre à la disposition des employés de l'équipement qui soit dans le meilleur état possible, qui soit en condition sûre d'opération et qui soit muni d'appareils de sécurité exigés par la loi. D'autre part, les employés doivent opérer l'équipement suivant une méthode d'utilisation adéquate d'un véhicule.
- c) Les employés doivent faire promptement rapport à la compagnie de toute défektivité dans l'équipement qu'ils utilisent.

ANNEXE "A"

FORMULE DE GRIEF

L'ASSOCIATION DES EMPLOYES DE R. LEGER

_____ (nom de l'employé)

_____ (fonction)

_____ (département)

Nature du grief : _____

Réclamation : _____

Date : _____

_____ (signature de l'employé(e))

Grief ou copie du grief remis à : _____

_____ (signature du représentant patronal à qui le grief a été transmis)

Le : _____

_____ (date)

RAYMOND LEGER ET FILS INC.

Offre Salariale pour 1985-1986

2 routes

43 semaines - salaire : \$ 215.00 \$ 9,245.00
1 semaine de maladie : payée la 1ère semaine de mai \$ 215.00

3 routes

43 semaines - salaire : \$ 285.00 \$ 12,255.00
1 semaine de maladie : payée la 1ère semaine de mai \$ 285.00

Offre Salariale pour 1986-1987

2 routes

43 semaines - salaire : \$ 230.00 \$ 9,890.00
1 semaine de maladie : payée la 1ère semaine de mai \$ 230.00

3 routes

43 semaines - salaire : \$ 300.00 \$ 12,900.00
1 semaine de maladie : payée la 1ère semaine de mai \$ 300.00

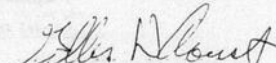
Offre Salariale pour 1987-1988

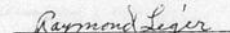
2 routes

43 semaines - salaire : \$ 250.00 \$ 10,750.00
1 semaine de maladie : payée la 1ère semaine de mai \$ 250.00

3 routes

43 semaines - salaire : \$ 320.00 \$ 13,760.00
1 semaine de maladie : payée la 1ère semaine de mai \$ 320.00
Voyages Spéciaux : \$ 6.00/heure.


Gilles Daoust, représentant


Raymond Léger
Raymond Léger & Fils Inc.

- 7.05 Si dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception du grief par le supérieur immédiat, ce dernier ne rend pas de décision ou si les représentants du syndicat ne sont pas satisfaits de la décision rendue, le syndicat peut, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la réception du cas par le supérieur immédiat, soumettre ledit grief au gérant général ou à son représentant désigné à cette fin et requérir une entrevue. La compagnie doit, sur demande du syndicat, fournir à ce dernier la documentation pertinente permettant au syndicat de poursuivre le cas.
- 7.06 Le gérant général et/ou son délégué à cette fin doit, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent immédiatement la réception par lui de la demande du syndicat requérant une entrevue, rencontrer lesdits représentants du syndicat.
- 7.07 Le gérant général ou son délégué doit rendre, par écrit, sa décision au syndicat dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent immédiatement le jour de la susdite entrevue.
- 7.08 Si les officiers syndicaux contestent la décision de la compagnie, le syndicat peut alors soumettre le cas pour étude et décision à l'arbitrage.
- 7.09 Sous réserve de l'article 7.12, le syndicat a le loisir de soumettre directement à la compagnie tout grief, plainte ou mésentente relatifs à l'interprétation ou à l'application de la présente convention. Dans ce cas, les dispositions de l'article 7.03 à 7.08 inclusivement s'appliquent et doivent être respectées.
- 7.10 Un employé qui présente un grief ne doit en aucune façon être pénalisé, importuner ou inquiéter à ce sujet par un supérieur.
- 7.11 La compagnie et le syndicat peuvent, d'un commun accord, par écrit, déroger à la présente convention.
- 7.12 Pendant la période d'essai, un employé à l'essai ne pourra invoquer les procédures de grief prévues aux présentes, sauf quand aux taux de salaire et aux autres conditions de la convention qui lui sont applicables. Tout congédiement par la compagnie pendant cette période, pourra avoir lieu sans que la compagnie n'ait à donner de motifs, l'employé n'ayant pas droit à la procédure de grief et d'arbitrage s'il est congédié durant sa période de probation.
- 7.13 Il est convenu qu'à la demande de l'une des parties, un cas qui n'est pas réglé lors des étapes prévues par la procédure des griefs et qui est soumis à l'arbitrage pourra faire l'objet d'une discussion entre les représentants des parties. Cette disposition a pour but de permettre aux parties de tenter un effort ultime de régler le cas et éviter le recours à l'arbitrage et, par le fait même, encourager le règlement des problèmes entre les parties. Par ailleurs, elle n'affecte en rien les délais dans la procédure normale des griefs et d'arbitrage.
- 7.14 Un vice de forme dans la formulation écrite d'un grief n'entraîne pas l'annulation de ce grief.

- 6.03 Une suspension pour raison disciplinaire n'interrompt pas le service continu d'un employé.
- 6.04 Dans le cas où la compagnie, par ses représentants autorisés, décide de convoquer un employé pour appliquer des mesures disciplinaires, cet employé doit recevoir au préalable un avis de convocation spécifiant l'heure et l'endroit où il doit se présenter, ainsi que la nature de l'accusation portée contre lui. L'employé doit se présenter à ladite rencontre pour laquelle il a été préalablement convoqué et doit être accompagné d'un représentant syndical.
- 6.05 Si cette convocation est pour une (1) heure comprise durant la journée normale de travail de l'employé, cet employé ne subit aucune perte de salaire en raison de la dite convocation. Si l'employé est convoqué après sa journée normale de travail, il sera rémunéré au taux de salaire régulier avec un minimum d'une (1) heure pour le temps passé en entrevue avec les représentants de la compagnie.
- 6.06 Aucun préjudice ne sera imposé à l'employé en raison d'un accident survenu alors qu'il avait le contrôle d'un véhicule de la compagnie à moins qu'il ne soit établi clairement que l'employé est responsable ou qu'il a fait preuve de négligence.
- 6.07 Un employé dont le permis de conduire est suspendu temporairement, peut s'adresser à un comité conjoint composé de deux (2) membres de chaque partie, pour être réinstallé dès la mise en vigueur de son permis. Il sera si le comité décide que les circonstances justifient sa réinstallation. En pareil cas, le comité détermine également toutes les conditions de cette réinstallation. À défaut d'entente au niveau du comité, le syndicat peut soumettre le cas à l'arbitrage.
- 6.08 Tout employé au service de la compagnie a la droit, après avoir pris rendez-vous, durant les heures régulières de bureau, de consulter son dossier officiel en matière de discipline.
- 6.09 Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un employé est retiré à la date anniversaire du rapport et ne peut être invoqué contre l'employé après cette date.

ARTICLE 7 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.

- 7.01 Dans la présente convention, "griefs" signifie toute plainte ou mécontentement relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective de travail.
- 7.02 La compagnie et le syndicat reconnaissent l'importance de régler les griefs promptement et s'engagent à faire diligence dans chaque cas.
- 7.03 Tout employé se croyant lésé dans ses droits soumettra son grief selon les dispositions qui suivent.
- 7.04 Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent les faits qui ont donné naissance au grief, l'employé doit, en utilisant la formule prévue à cet effet et jointe aux présentes comme annexe "A", soumettre par écrit son grief à son supérieur immédiat accompagné d'un représentant syndical.

ANNEXE "D"

RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE

CRITÈRES

- 1- Le régime a pour but de suppléer aux prestations de l'assurance-chômage lors d'arrêts de travail temporaires causés par un manque de travail;
- 2- Le ou les groupes d'employés suivants participent au régime;
 - chauffeurs à temps plein
 - mécaniciens
 Tous les employés réguliers qui ont accumulé au moins 90 jours de service (Le nombre doit être inférieur à 12 mois);
- 3- Le taux d'indemnisation variable selon l'employeur, ne dépassera pas 95% de la rémunération hebdomadaire brute de l'employé et tiendra compte non seulement des prestations d'assurance-chômage et des PSC versés, mais aussi de toute rémunération touchée par l'employé et ce, en conformité avec les normes d'admissibilité pour les régimes de PSC;
- 4- La durée du régime est du 1er novembre 1985 au 30 juin 1988;
- 5- La durée des prestations ne dépasse pas 13 semaines durant l'année scolaire;
- 6- Le niveau des prestations supplémentaires ne dépassera pas 10% du salaire hebdomadaire habituel de l'employé;
- 7- Les employés n'ont aucun droit acquis à des PSC sauf celui de toucher des prestations supplémentaires à leurs prestations d'assurance-chômage payées ou payables lors d'une mise à pied temporaire causée par un manque de travail;
- 8- L'employé(e) doit faire une demande de prestations d'assurance-chômage avant que les PSC ne deviennent payables;
- 9- L'employé(e) exclu(e) du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclaré(e) inadmissible, est également exclu(e) du bénéfice des PSC;
- 10- Aucune PSC ne sera versée si l'employé(e);
 - a) a reçu un avis de licenciement;
 - b) a donné sa démission;
 - c) a été suspendu(e) pour des raisons disciplinaires;
 - d) participe à une grève, un débrayage, un piquet de grève, un sabotage ou toute autre action concertée sur les lieux du travail, ainsi qu'à tout autre conflit auquel participent les employés(es);
 - e) est en congé de maladie approuvé (avec ou sans solde);
 - f) touche une indemnité hebdomadaire d'assurance-salaire, une indemnité pour accident de travail ou pour invalidité prolongée, etc.;

10- (suite)

- g) est en congé payé;
 h) refuse de retourner au travail lorsque l'employeur le lui demande.
- 11- Des PSC de 10% du salaire hebdomadaire habituel brut de l'employé pourront être versées pendant le délai de carence si l'observation de ce délai est la seule raison pour laquelle l'employé ne touche pas de PSC.
- 12- L'employeur s'engage à informer la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada de toute modification du régime dans une période de trente (30) jours de la date effective du changement apporté.
- 13- Les prestations supplémentaires de chômage sont payées à toutes les deux semaines.
- 14- L'employé(e) doit fournir à l'employeur la preuve qu'il touche ou ne touche pas de prestations d'assurance-chômage.

5.07 La Compagnie accorde des congés sans solde aux représentants du Syndicat ou à ses membres désignés pour assister aux congrès syndicaux et professionnels ou pour activités syndicales. Le nombre d'employés ainsi libérés ne doit pas dépasser deux (2) à la fois, et le total de ces congés sans solde octroyés à cette fin, ne doit pas dépasser vingt (20) jours ouvrables par année contractuelle et ce, pour l'ensemble des employés libérés. Le tout sujet à un préavis écrit émis par le syndicat à la compagnie d'au moins quarante-huit (48) heures.

5.08 Les représentants du syndicat peuvent s'adjoindre des aviseurs extérieurs au syndicat pour participer à toutes les réunions entre les représentants du syndicat et les représentants de la Compagnie.

5.09 CONGES SANS SOLDE - REPRESENTATION SYNDICALE A PLEIN TEMPS.

- a) Aux fins d'activités syndicales, la compagnie accepte d'accorder un congé sans solde d'une durée de vingt-quatre (24) mois à un (1) seul employé dont le congé est demandé par écrit par le syndicat.
- b) Pour la durée de ce congé, l'employé conserve et continue d'accumuler son ancienneté mais ne retient aucun bénéfice marginal prévu à la convention.
- c) Toute demande de congé doit être formulée par écrit au moins trois (3) semaines à l'avance.
- d) Après ladite période de vingt-quatre (24) mois, l'employé en cause perd ses droits d'ancienneté s'il n'est pas revenu au service de l'employeur.
- e) L'employé avise la compagnie trois semaines avant son retour au travail advenant son retour au service de l'employeur avant l'expiration de la période susdite de vingt-quatre (24) mois, l'employé en cause retourne à la tâche (selon sa classification) qu'il détenait avant d'être libéré pour activités syndicales à plein temps.

5.10 Le syndicat s'engage à fournir à la compagnie la liste des membres officiels des divers comités prévus à cette convention.
 La compagnie s'engage à fournir au syndicat la liste de ses responsables.
 Chacune des parties avise l'autre des changements à ces listes.

ARTICLE 6 - MESURES DISCIPLINAIRES.

- 6.01 Dans le cas d'un acte posé par un employé susceptible d'entraîner ou entraîner une mesure disciplinaire quelconque, la compagnie communique par écrit à l'employé concerné et avec copie au syndicat, un avis donnant les précisions à ce sujet.
- 6.02 Tout employé régulier qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière du grief.

Article 3 Retenues de Cotisation Syndicales. (suite)

3.03 La compagnie s'engage à inscrire sur les formules d'impôt fédéral et provincial, le montant des cotisations syndicales qui ont été déduites aux employés pour l'année.

Article 4 Non-Discrimination.

4.01 La compagnie et le syndicat s'engagent à ne faire et à ne tolérer aucune discrimination au sens de la loi sur la discrimination.

Article 5 Affichage et Distribution d'avis.

Représentations et Activités Syndicales.

5.01 Les avis officiels du syndicat peuvent être affichés, mais ce, à l'endroit habituel sur le tableau désigné à cet effet.

Tout affichage est préalablement soumis à l'approbation du gérant général ou son délégué. Tout refus est motivé.

5.02 Le syndicat peut faire la distribution d'avis ou circulaire à la sortie du poignon en dehors des heures de travail.

5.03 La compagnie reconnaît un comité de griefs composé de deux (2) employés, le président et le secrétaire du syndicat ou leur substitut en cas d'incapacité d'agir de ceux-ci pour fins de discussions et de règlement de tout grief qui peut survenir durant la présente convention. Lorsque ces derniers seront retenus en réunion avec la compagnie, aucune retenue de salaire régulier ne sera effectué aux employés dudit comité.

5.04 a) Les parties conviennent de former un comité consultatif, dit d'hygiène et de sécurité industrielle, composé de deux membres, comme suit:

1) Un (1) membre régulier, plus un substitut choisi par le syndicat;

2) Un (1) membre régulier, plus un substitut, délégué par la compagnie.

b) La présidence de ce comité alterne, à tour de rôle entre le syndicat et la compagnie.

c) Lorsque ces derniers seront retenus en réunion avec les représentants de la compagnie, aucune retenue de salaire régulier ne sera effectué aux employés dudit comité.

5.05 Un nombre maximum de deux (2) employés, désignés par le syndicat, peuvent, après en avoir avisé leur supérieur immédiat, s'absenter de leur travail et ce pour la période de temps requise, sans perte de salaire régulier, pour participer aux séances de négociations et de conciliation lors du renouvellement de la présente convention collective de travail.

Il en est de même lors d'auditions de griefs par l'arbitre sauf que le nombre maximum d'employés ainsi libérés est de deux (2).

5.06 Pour toutes matières ayant trait à la convention collective, tout membre du syndicat doit être accompagné d'un représentant syndical lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'autorité. La présente n'a pas pour effet de limiter les relations normales entre la compagnie et les salariés.

DISPOSITIONS SPECIALES.

Dans l'éventualité d'une suspension du transport due à une grève des professeurs, employés de soutien, grève des écoliers, les chauffeurs affectés ne se serviront pas des dispositions de l'article 15.05 pour déplacer un autre chauffeur ayant moins d'ancienneté sauf entente contraire entre la compagnie et l'Association des employés(les) de R. Léger.

Article 1 : But de la convention.

Le but de la présente convention est de maintenir et promouvoir les bonnes relations qui existent entre les parties contractantes, la compagnie et l'association, de manière à faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre la compagnie et son personnel régi par les présentes.

1.02

Reconnaissance et Jurisdiction.

La compagnie reconnaît le syndicat comme le seul agent négociateur et comme le représentant, aux fins des présentes, des employés assujettis à l'accréditation syndicale, émise le 8 mai 1985, par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre du Québec, à savoir: Tous les chauffeurs salariés au sens du code du travail.

1.03

Droits de la Direction.

La compagnie conserve le libre exercice de ses droits comme employeur. Dans l'exercice de ses droits, la compagnie doit se conformer aux dispositions de la présente convention.

1.04

Toute entente avec un employé qui aurait pour effet de modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention doit, pour être valide, être acceptée par écrit par les parties.

Article 2: Sécurité Syndicale.

2.01

Tout employé qui, au moment de la signature de la présente convention, est membre du syndicat, doit, comme condition du maintien de son emploi, en demeurer membre pour la durée de la convention.

2.02

Tout nouvel employé doit, lors de son embauchage, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du syndicat et le demeurer pour la durée de la convention.

2.03

Tous les employés visés par la présente convention qui pourraient être expulsés (ou refusés) par le syndicat, doivent quand même comme condition du maintien de leur emploi, payer au syndicat la cotisation hebdomadaire régulière.

Article 3: Retenues de Cotisation Syndicale.

3.01

Comme condition du maintien de leur emploi, tous les employés régis par la présente convention doivent consentir à la retenue hebdomadaire (sur formule appropriée et fournie par le syndicat) par la compagnie, sur leur salaire, d'une somme équivalente aux cotisations syndicales telles que déterminées par les règlements du syndicat. La compagnie en fait mensuellement remise intégrale au syndicat par un chèque adressé au trésorier du syndicat, dans les premiers cinq (5) jours du mois suivant celui où elles ont été prélevées.

Une liste des employés indiquant leur nom, et le montant déduit pour chacun d'eux pour le mois, accompagne le chèque.

3.02

Il est également entendu que le montant de la cotisation régulière ne peut être changé, à moins d'un préavis écrit transmis par le syndicat à la compagnie 10 jours avant le premier jour où le changement devient en vigueur.

'87 JUN 25 10:51

MONTREAL
MESSENGER

M-25/87-05

87-05013

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE

RAYMOND LEGER & FILS INC.

et

L'ASSOCIATION DES EMPLOYES(ES) DE R. LEGER