

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE

ENTRE :

AUTOBUS JACQUART LTEE

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE TRANSPORT

DE SEPT-ILES (CSN)

33 MAR 28 11 52

TABLE DES MATIERES

Article 1.00	But de la convention.....	Page 3
Article 2.00	Reconnaissance.....	Page 3
Article 3.00	Juridiction.....	Page 4
Article 4.00	Interprétation.....	Page 4
Article 5.00	Le droit et la direction.....	Page 4
Article 6.00	Définition des termes.....	Page 5
Article 7.00	Transport en commun.....	Page 7
Article 8.00	Affaires professionnelles et syndicales.....	Page 7
Article 9.00	Régime syndical.....	Page 8
Article 10.00	Ancienneté.....	Page 9
Article 11.00	Application du droit d'ancienneté..	Page 11
Article 12.00	Attribution des circuits.....	Page 14
Article 13.00	Mesures disciplinaires.....	Page 16
Article 14.00	Semaine et heures de travail.....	Page 17
Article 15.00	Temps supplémentaire.....	Page 17
Article 16.00	Répartition des voyages spéciaux et charte-partie.....	Page 18
Article 17.00	Suspension de transport.....	Page 19
Article 18.00	Congés statutaires.....	Page 19
Article 19.00	Congés sociaux.....	Page 20
Article 20.00	Congé maladie.....	Page 21
Article 21.00	Assurance-groupe.....	Page 22

Article 22.00	Congés de maternité.....	Page 23
Article 23.00	Conditions de travail.....	Page 24
Article 24.00	Paie et période de paie.....	Page 26
Article 25.00	Pannes.....	Page 27
Article 26.00	Vacances payées.....	Page 28
Article 27.00	Procédure de règlement des plaintes, griefs et/ou mécontentes.....	Page 29
Article 28.00	Sécurité et santé.....	Page 31
Article 29.00	Comité ouvrier patronal.....	Page 32
Article 30.00	Affaires publiques.....	Page 33
Article 31.00	Uniformes.....	Page 33
Article 32.00	Rétroactivité.....	Page 34
Article 33.00	Durée et portée de la convention....	Page 34
Annexe "A"		Page 35
Annexe "B"		Page 36

2.03

Convenant que l'employeur ne paiera pas aux dispositions du paragraphe précédent, celui-ci devra au salarié qui aura fait normalement accomplir le travail, le taux de salaire applicable pour le temps travaillé ou un minimum d'un demi-heure, soit ce qui sera le plus rémunérateur.

2.04

L'Employeur n'exercera aucune mesure disciplinaire contre un salarié à cause de ses activités syndicales ou de son abstention de toute activité syndicale en rapport avec la présente convention.

ARTICLE 1.00 BUT DE LA CONVENTION:

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

ARTICLE 2.00 RECONNAISSANCE:

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur et mandataire des salariés couverts par le certificat d'accréditation émis en regard de son entreprise, en matière de conditions de travail et autres sujets connexes.
- 2.02 Sauf pour fins d'entraînement de nouveaux salariés ou dans des cas d'urgence, un salarié au service de l'employeur, non régi par la présente convention, ne doit exécuter un travail normalement fait par les salariés régis par la présente convention. Toutefois, si aucun salarié ne veut faire le travail à être exécuté, l'employeur aura recours à des salariés ne faisant pas partie de l'unité de négociation.
- 2.03 Advenant que l'Employeur ne se conforme pas aux dispositions du paragraphe précédent, celui-ci paiera au salarié qui aurait normalement accompli le travail, le taux de salaire applicable pour le temps impliqué ou un minimum d'une(1) heure, soit ce qui sera le plus rémunérateur.
- 2.04 L'Employeur n'exercera aucune mesure disciplinaire contre un salarié à cause de ses activités syndicales ou de son abstention de toute activité syndicale en rapport avec la présente convention.

ARTICLE 3.00 JURIDICTION:

- 3.01 Cette convention s'applique à tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat pour représenter l'ensemble des salariés de l'Employeur signataire de la présente convention.
- 3.02 Toute entente particulière entre un salarié et l'Employeur n'est valable que si elle est ratifiée par le Syndicat.

ARTICLE 4.00 INTERPRETATION:

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

ARTICLE 5.00 LE DROIT DE LA DIRECTION:

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

- 5.02 Tout grief résultant d'une décision prise par l'Employeur en application du présent article, peut être soumis pour enquête et règlement, conformément à la procédure de griefs.

ARTICLE 6.00 DEFINITION DES TERMES:

- 6.01 Pour les fins d'application de la présente convention, les termes suivants ont la signification qui leur est ci-après indiquée:

6.02 "EMPLOYEUR"

Le mot "Employeur" désigne l'entreprise signataire de la présente convention collective.

6.03 "SYNDICAT"

Le mot "Syndicat" désigne le Syndicat des Employés de Transport de Sept-Iles (CSN).

6.04 "SALARIE REGULIER"

"Salarié régulier" désigne tout salarié qui compte quarante-cinq (45) jours de rémunération dans une période de cinq (5) mois de calendrier de la date de son premier embauchage.

6.05 "SALARIE REGULIER A PLEIN TEMPS"

Les mots "Salarié régulier à plein temps" désignent un salarié qui a complété sa période d'essai et qui complète la semaine normale de travail à la suite d'une assignation régulière.

6.06 "SALARIE EN PROBATION"

"Salarié en probation" désigne tout salarié qui n'a pas complété la période prévue à l'article 6.05.

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 convention, sauf la procédure de règlement des griefs par suite de l'imposition d'une mesure disciplinaire ou d'un congédiement.

6.07

Pour les fins d'application des paragraphes 6.04, 6.05 et 6.06 ci-dessus, toute partie de jour rémunérée sera considérée comme un jour complet rémunéré.

* 6.08

"CHAUFFEUR D'AUTOBUS"

"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 les autorités gouvernementales.

A chaque six (6) mois le salarié présente à l'employeur une photocopie de son permis de conduire; il est tenu d'aviser l'employeur de toute suspension de son permis de conduire.

6.09

"JOURNALIER"

"Journalier" est un salarié dont le travail est le nettoyage du garage et peut servir de commissionnaire.

6.10

"MECANICIEN"

Le mot "Mécanicien" désigne un salarié préposé spécialement à la mécanique.

6.11

"GRIEF"

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

6.12

"ASSIGNATION"

Ensemble des tâches attribuées à un chauffeur. Le chauffeur choisit son assignation en conformité avec l'article 12 de la présente convention.

ARTICLE 7.00 TRANSPORT EN COMMUN:

- * 7.01 Le transport en commun et les voyages à charte-partie effectués en dehors des heures normales de travail ne sont pas régis par la convention. Il est toutefois entendu que lors de l'attribution de tels travaux, l'employeur procède par ancienneté et par rotation parmi ses employé-e-s.

ARTICLE 8.00 AFFAIRES PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES:

- 8.01 Le Syndicat peut nommer au moins un représentant par établissement qui doit être salarié de l'Employeur. L'Employeur est informé par écrit du nom du représentant choisi. L'Employeur reconnaît le délégué et collabore avec lui.
- * 8.02 Un délégué syndical peut après avoir informé son supérieur au moins trois (3) heures à l'avance, s'absenter de son travail sans perte de salaire pour participer aux activités suivantes:
- 1.- Enquête de griefs
 - 2.- Soumission et discussion de griefs
 - 3.- Réunion conjointe avec l'employeur.
- 8.03 L'Employeur reconnaît que si le Syndicat requiert les services d'un représentant syndical de l'extérieur, il s'engage à le recevoir sur rendez-vous dans ses établissements, pour fins de négociation, enquête et règlement de griefs.
- 8.04 Au lieu et place de toute libération avec solde, l'Employeur convient de payer au Syndicat un montant de treize dollars (\$13.00) par salarié régulier par année de convention le ou vers le 15 janvier.
- 8.05 L'Employeur s'engage à accorder sur demande écrite du Syndicat, un congé sans solde à tout salarié qui est élu ou nommé à un poste syndical au sein d'une instance

dans un organisme affilié à la C.S.N. ou à la F.E.S.P. même pour la durée de son mandat. Ce salarié accumule son ancienneté et peut reprendre son poste ou un poste équivalent à son retour si son ancienneté le lui permet.

8.06 Le représentant du syndicat aura droit de visiter, sans nuire, les opérations de l'Employeur se rapportant à cette convention et devra aviser au moment de son arrivée.

8.07 Les délégués et officiers du syndicat pourront être absents de leur travail pour participer aux conférences et congrès syndicaux, mais à leur propre dépens, en autant que l'employeur reçoive un avis minimum d'une (1) semaine, par écrit, du syndicat de ladite absence, afin qu'il puisse faire les arrangements nécessaires sur sa cédule.

8.08 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 tout autre avis se rapportant aux affaires du syndicat.

* 8.09 Le délégué syndical peut, après avoir informé son supérieur au moins trois (3) heures à l'avance, s'absenter de son travail sans perte de salaire, afin de discuter de tout grief avec un salarié impliqué.

ARTICLE 9.00 REGIME SYNDICAL:

9.01 Tout salarié régi par cette convention doit comme condition d'embauchage et de maintien de son emploi, adhérer au Syndicat et en demeurer membre pour la durée de la présente convention.

9.02 L'Employeur retient sans frais sur la paie de chaque salarié la cotisation syndicale fixée par le syndicat.

- 9.03 A) Les sommes déduites seront remises au Syndicat au cours de la deuxième semaine de chaque mois, accompagnées d'une liste des salariés pour lesquels l'Employeur a fait le prélèvement.
- B) A défaut de remettre les cotisations dans le délai prescrit à 9.03 A), l'Employeur devra verser un intérêt de un et demi pour cent (1 1/2%) par mois de retard.
- 9.04 L'Employeur doit inscrire sur les formules T-4 et TP-4 le montant de la cotisation perçue pour l'année d'imposition.
- 9.05 L'Employeur perçoit de tout nouveau membre, sur réception d'une autorisation écrite de sa part, le droit d'entrée fixé par le syndicat et en fait la remise au syndicat avec les cotisations mensuelles.
- 9.06 Le syndicat avise l'Employeur par écrit du montant de la cotisation syndicale à percevoir.
- 9.07 L'Employeur ne sera pas tenu, en vertu des dispositions de cet article, de congédier un salarié pour la raison que le syndicat l'aura éliminé de ses rangs.

ARTICLE 10.00 ANCIENNETE:

- 10.01 Pour les fins d'application de la présente convention collective, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours de service pour l'Employeur de tout salarié régi par la présente.
- 10.02 Un nouveau salarié est considéré comme un salarié en probation jusqu'à ce qu'il ait complété quarante-cinq (45) jours de rémunération dans une période de cinq (5) mois de calendrier de la date de son premier embauchage. A la fin de cette période, l'ancienneté du salarié est établie et devient effective depuis la première journée d'emploi.

10.03

L'ancienneté continue de s'accumuler pendant les absences suivantes:

- a) Les vacances annuelles;
- b) Les jours fériés;
- c) Les congés spéciaux;
- d) Les absences pour maladie ou accident pendant une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois ou l'ancienneté la plus courte des deux (2);
- e) Les congés sans solde;
- f) Les absences causées par un accident de travail;
- g) Les suspensions;
- h) Les mises à pied pendant une période n'excédant pas vingt (20) mois consécutifs;
- i) Les congés pour activités syndicales;
- * j) Les congés sans solde d'une durée inférieure à un (1) mois;
- * k) Les suspensions de permis de conduire n'excédant pas six (6) mois consécutifs.

10.04

L'ancienneté est conservée, sans accumulation, pendant les absences suivantes:

- * a) Les congés sans solde excédant un (1) mois, mais pas plus de trois (3) mois;
- b) Les mises à pied pendant une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;
- c) Absence pour maladie ou accident excédant vingt-quatre (24) mois ou l'ancienneté la plus courte des deux (2).

10.05

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

- a) Départ volontaire;
- b) Congédiement pour juste cause;
- c) Mise à pied pour une période excédant vingt-quatre (24) mois.

* 10.06 Liste d'ancienneté:

L'Employeur doit fournir au syndicat le 15 septembre de chaque année, la liste d'ancienneté de tous les salariés réguliers ainsi que ceux mis à pied assujettis à cette convention. Cette liste doit comprendre le nom, l'adresse, la date d'embauchage ainsi que la qualification de chaque salarié. Cette liste est également affichée au tableau afin que les salariés en prennent connaissance. (Pour l'année 1982, lire 15 décembre).

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

10.08 Le salarié qui est absent pendant la période d'affichage de la liste d'ancienneté est avisé par l'employeur de son ancienneté et copie de l'avis est envoyée au syndicat; dans les trente (30) jours de la réception de cet avis, le salarié peut soumettre des plaintes s'il y a lieu.

ARTICLE 11.00 APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETE:

11.01 Promotion - Nouvelle fonction - Poste vacant:

a) 1. Les promotions, les nouvelles fonctions et les postes vacants sont affichés pendant cinq (5) jours ouvrables. L'avis fournit les renseignements suivants:

- Le titre
- Les qualifications et exigences requises pour remplir le poste

- Le nombre d'heures de travail ou groupe
- Le salaire
- L'endroit

2. Les promotions, les nouvelles fonctions et les postes vacants sont comblés à même le groupe de candidats qui ont posé leur candidature en autant qu'ils remplissent les exigences de la tâche.

b) Pendant la période d'affichage, le poste devra être comblé par ancienneté, en autant que le salarié remplisse les exigences normales de la tâche.

c) L'Employeur fait parvenir une copie de l'avis d'affichage au salarié absent pendant la période d'affichage.

d) Copie de l'avis d'affichage, de même que le nom du candidat choisi, seront fournis au syndicat.

e) Le candidat choisi sera affecté à sa nouvelle assignation dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la fermeture de l'affichage.

* f) Dans le choix des candidats, l'employeur tient compte de deux (2) facteurs: D'abord l'ancienneté et ensuite la capacité d'exécuter les tâches.

* 11.02

Le salarié régulier n'est pas tenu d'accepter une assignation temporaire et son refus n'affecte pas ses droits d'ancienneté pour l'avenir. Toutefois, le dernier salarié inscrit sur la liste de rappel est tenu d'accepter telle assignation.

11.03

Emploi disponible temporairement

a) Un emploi disponible pour une période de vingt (20) jours calendrier ou plus résultant du fait qu'un salarié est en vacances, congé de maladie, congé autorisé

ou autres raisons, doit être affiché suivant la procédure prévue à 11.01 a) de façon à assurer que le candidat choisi puisse occuper l'emploi le plus tôt possible.

*

b) Tout poste vacant pour une période de moins de vingt (20) jours est comblé par ordre d'ancienneté à la sixième journée ouvrable et est payé au taux de classe 2.

c) Aucun des salariés visés par l'article 11.01 b) et 11.03 b) et 12.03 ne subira de diminution de salaire.

11.04

Nouvel emploi

Si pendant la durée de la convention l'employeur décide de créer un nouvel emploi ou de changer le contenu d'un emploi existant, il doit aviser le syndicat dans les dix (10) jours précédents l'entrée en vigueur du changement ou du nouvel emploi. S'il s'agit d'un nouvel emploi, l'employeur établit un taux de salaire temporaire pour une période de soixante (60) jours de calendrier. Durant cette période l'employeur, sur demande, rencontre les représentants du syndicat pour discuter du taux de salaire. Si les parties ne s'entendent pas sur le taux de salaire à être payé, le cas pourra être soumis à l'arbitrage selon la procédure établie à l'article 27 de la présente convention.

* 11.05

Mise-à-pied

Le salarié mis à pied reçoit un avis d'au moins cinq (5) jours ouvrables ou à défaut d'avis, une semaine de salaire normal.

* 11.06

Le salarié doit également donner un avis de cinq (5) jours à l'employeur lorsqu'il quitte son emploi.

11.07 Rappel au travail

Les rappels au travail se font dans l'ordre inverse des mises-à-pied.

11.08 a) Lors de rappel, un salarié est avisé selon l'une ou l'autre des façons suivantes:

1. Par lettre recommandée, à sa dernière adresse connue, quinze (15) jours avant la date de la reprise du travail. Copie de cet avis est transmise au syndicat. Le salarié ainsi rappelé au travail doit retourner la carte réponse dans les sept (7) jours avant la reprise du travail, à moins que d'autres arrangements n'aient été faits par écrit.

2. Dans les cas urgents, un rappel pourra être fait par télégramme: dans les quarante-huit (48) heures de la réception du télégramme, le salarié devra informer l'employeur de son intention d'accepter ou de refuser le rappel. Le salarié qui accepte le rappel, doit se présenter au travail dans un délai de cinq (5) jours de la réception du télégramme. Ce délai ne s'applique pas dans le cas de maladie ou accident.

12.07 * 3. Dans le cas d'une grève d'un autre groupe oeuvrant dans l'éducation, les salariés sont tenus de se présenter au travail à la première journée de la reprise des activités.

12.08 b) Il est de la responsabilité du salarié d'informer l'employeur et le syndicat de son adresse.

ARTICLE 12.00 ATTRIBUTION DES CIRCUITS:

12.01 Règle générale, l'employeur convient que chaque salarié reprend, au début de l'année scolaire, le circuit qu'il avait à la fin de l'année académique précédente.

a) Au début de la première semaine du mois d'octobre de chaque année, l'employeur doit procéder à l'affichage générale des assignations et ce, pendant cinq (5) jours ouvrables. Cet affichage doit contenir la description exacte des assignations. Par description, on entend:

- le numéro de l'autobus;
- le numéro du circuit;
- la catégorie d'autobus;
- la durée du circuit;
- le nom de l'école ou des écoles.

b) Au début de la deuxième semaine d'octobre, le choix des circuits se fait de la façon suivante:

- Le choix des assignations dont il est mention au sous-paragraphe ci-dessus, se fait par ordre d'ancienneté, en tenant compte toutefois des exigences normales de la tâche.

c) A compter du début de la troisième semaine d'octobre, chaque chauffeur est titulaire d'une assignation et cette assignation devient finale pour l'année académique.

12.02

Une fois les assignations choisies ou assignées selon les dispositions du présent article, il pourra y avoir des changements d'assignation uniquement dans les cas nécessitant le changement d'un salarié de son circuit et ce, après entente avec le syndicat.

12.03

Compte tenu des dispositions du paragraphe 12.01, si des circuits sont annulés par la Commission Scolaire au début de l'année académique, les salariés possédant le moins d'ancienneté ne seront pas rappelés au travail. L'employeur assigne les circuits alors disponibles aux chauffeurs affectés par ces changements, jusqu'à la date d'affichage des circuits.

ARTICLE 13.00 MESURES DISCIPLINAIRES:

- * 13.01 Sauf dans les cas d'offenses graves telles que vols, bris délibérés à la propriété, immoralité, conduite en état d'ébriété, l'Employeur convient de ne pas appliquer de mesures disciplinaires avant d'avoir préalablement averti le salarié au moins une fois par écrit avec copie au Syndicat en mentionnant la faute commise, la réprimande donnée au salarié ainsi que la mesure disciplinaire qui sera appliquée en cas de récidive. La faute commise s'efface automatiquement du dossier du salarié après six (6) mois.
- 13.02 Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire, peut soumettre son cas à la procédure des griefs, et s'il y a lieu, à l'arbitrage.
- 13.03 L'Employeur ne congédie ni ne suspend, ni ne donne d'avis disciplinaire sans une cause juste et suffisante dont la preuve, lui incombe.
- La réprimande ou l'avis écrit qui annonce une mesure disciplinaire est expédié dans les quinze (15) jours de la connaissance de l'infraction par l'Employeur.
- 13.04 Seuls les avis dûment communiqués par écrit au salarié avec copie au Syndicat, peuvent être mis en preuve lors de l'arbitrage.
- 13.05 Tout salarié a droit, sur demande, de consulter son dossier officiel et ce, pendant les heures de bureau.
- 13.06 Les parties conviennent d'accorder aux cas de suspension ou de congédiement, priorité dans la préparation des rôles d'arbitrage.
- 13.07 Tout salarié suspendu ou congédié loin de son terminus doit être immédiatement ramené à son terminus par les véhicules de

l'employeur, mais sans recevoir de paie ou d'allocation de dépenses de toute sorte à partir de la date de son congédiement.

ARTICLE 14.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

* 14.01

Semaine de travail - transport scolaire
Régulier à plein temps:-----

a) Classe 1: La semaine normale de travail des salariés visés par la présente convention sera de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement. Les heures régulières de travail sont réparties entre 6:30 et 17:30 heures.

Embauché après le 1er mars 1979:

b) Classe 2: La semaine normale de travail des salariés visés par la présente convention sera de trente cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement. Les heures régulières de travail sont réparties entre 6:30 et 17:30 heures.

* c) Classe 3: Tous les autres salariés sont rémunérés sur une base horaire.

Il est entendu que l'Employeur pourra demander à un salarié dont l'assignation régulière se termine avant cinq heures (5.00) de continuer sa journée de travail à cause d'un bris, d'une panne ou d'une assignation non complétée d'un autre véhicule jusqu'à ce que le travail demandé soit accompli et le temps supplémentaire s'applique dans ces cas après 17:30 heures seulement.

ARTICLE 15.00 TEMPS SUPPLEMENTAIRE:

15.01

Tout travail effectué en dehors ou en plus des heures de la semaine ou de la journée de travail prévu à l'article 14 de la présente convention est rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50%) et le minimum est d'une (1) heure.

* 15.02

Indemnité de rappel:

Tout salarié qui a quitté les lieux du travail ou qui a terminé sa journée régulière et qui est rappelé par l'employeur pour accomplir un travail est rémunéré au taux et demi pour toutes les heures travaillées. Le minimum d'heures payées est fixé à quatre (4) heures pour un employé à qui on fournit du travail et à deux (2) heures pour l'employé qui est retourné chez lui faute de travail. Il est entendu que lorsque la présente clause s'applique, les dispositions de 15.01 ne s'appliquent pas. Cette disposition ne s'applique également pas s'il s'agit d'un voyage à charte-partie ou spécial de plus de quarante-cinq (45) milles pour aller seulement, du point d'attache.

ARTICLE 17.00 SUSPENSION DE TRANSPORT:

- * 17.01 Dans l'éventualité d'une grève des professeurs, des employés de soutien, des écoliers ou d'une tempête de neige, le traitement des chauffeurs n'est pas affecté pour les cinq (5) premiers jours du conflit, ou pour la durée de la tempête.

ARTICLE 18.00 CONGES STATUTAIRES:

- 18.01 Les salariés bénéficient des congés fériés, chômés et payés suivants:
1. Jour de l'An
 2. Lendemain du Jour de l'An
 3. Lundi de Pâques
 4. Fête Nationale (24 juin)
 5. Confédération
 6. Fête du Travail
 7. Jour d'Action de Grâces
 8. Jour de Noel
 9. Lendemain de Noel
 10. Veille du Jour de l'An.
- Les jours de congés statutaires qui surviennent durant la mise à pied d'un salarié ne sont pas payés.
- 18.02 Les salariés reçoivent pour ces journées, l'équivalent du salaire qu'ils auraient normalement reçu s'ils avaient travaillé.
- 18.03 Les salariés qui sont appelés à travailler l'un ou l'autre des congés mentionnés audit paragraphe, sont rémunérés au taux double de leur salaire régulier 100% (cent pour cent) ou prennent le congé à une autre date après entente avec l'Employeur.
- 18.04 Lorsqu'un ou des jours de congé mentionnés au paragraphe 18.01 survient (surviennent) pendant les vacances d'un salarié, ce ou ces jours de congé sera (seront) ajouté(s) à la période de vacances et payé(s).
- Nonobstant le paragraphe précédent, lorsqu'un ou plusieurs congé(s) de la période des fêtes de Noel et du Jour de l'An

survient (surviennent) pendant les vacances d'un chauffeur affecté au transport scolaire, ce ou ces congés est (sont) obligatoirement payé(s) et ne peut(peuvent) être déplacé(s).

18.05 Si une des fêtes ci-haut mentionnées tombe un samedi ou un dimanche ce ou ces fêtes devront être payées au taux régulier si elles ne sont pas travaillées ou être ajoutées à la période de vacances ceci à la discrétion du ou des salariés.

* 18.06 Tous les jours d'évaluation, les jours pédagogiques sur semaine sont des jours de congés chômés et payés y compris le jour précédent le premier jour de transport au début de l'année scolaire sous réserve de l'obligation des chauffeurs de venir prendre connaissance de leurs assignations.

* 18.07 Il est entendu que pour avoir droit au paiement des congés mentionnés dans cet article, l'employé devra être au travail le jour ouvrable précédent l'occurrence de la fête.

ARTICLE 19.00 CONGES SOCIAUX:

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

- a) Décès du conjoint: trois (3) jours ouvrables;
- b) Décès d'un enfant: trois (3) jours ouvrables à compter du décès;
- c) Décès du père, de la mère, du frère, de la soeur, du beau-père et de la belle-mère deux (2) jours ouvrables dont l'un sera le jour des funérailles;

- d) Décès du beau-frère, de la belle-soeur: le jour des funérailles;
- e) Naissance, adoption, baptême ou enregistrement d'un enfant: le jour de l'un de ces événements;
- f) Mariage d'un enfant: le jour de l'événement.

*

19.02

Une journée de congé payée additionnelle sera accordée si le salarié doit se rendre à cent (100) milles et plus de son lieu de résidence pour assister aux funérailles.

ARTICLE 21.00

ARTICLE 20.00 CONGE MALADIE:

20.00

20.01

Le salarié bénéficie de trois (3) jours de congé de maladie par année académique, qu'il peut prendre après avoir donné avis à l'employeur.

A la fin de l'année académique, l'employeur lui rembourse les jours non utilisés au cours de l'année.

22.03. Lorsque survient une fausse couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtaine (20e) semaine précédant la date prévue de la naissance, l'employeur ne peut exiger que l'employée ait donné un avis écrit et motivé à cet effet.

ARTICLE 21.00 ASSURANCE - GROUPE:

21.00 Les employé-e-s sont couverts par le plan d'assurances qui apparaît à l'annexe "B" de la convention collective.

22.03. Lorsque survient une fausse couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtaine (20e) semaine précédant la date prévue de la naissance, l'employeur ne peut exiger que l'employée ait donné un avis écrit et motivé à cet effet.

22.04. Si une salariée accouche d'un enfant vivant, après le début de la vingtaine (20e) semaine précédant la date prévue de la naissance, son congé de maternité se fera sans interruption de salaire pendant 15 semaines à compter de la date de l'accouchement.

22.05. À la fin du congé de maternité, l'employeur doit réintégrer la salariée dans son poste régulier ou lui accorder les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.

ARTICLE 22.00 CONGES DE MATERNITE:

- * 22.01 Sous réserve des articles 22.03 et 22.04, la salariée a droit à une période continue de congé de maternité n'excédant pas vingt (20) semaines, sans solde, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour la naissance. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la seizième (16e) semaine précédant la date prévue pour la naissance.
- 22.02 A partir de la sixième (6e) semaine qui précède la date prévue pour la naissance, l'employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte qui est encore au travail, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.
- Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.
- 22.03 Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de la naissance, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines.
- 22.04 Si une salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de la naissance, son congé de maternité se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.
- 22.05 A la fin du congé de maternité, l'employeur doit réinstaller la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.

Il est entendu que la salariée, à la fin de son congé de maternité, peut bénéficier des absences prévues dans la convention aux conditions prévues dans les articles concernés.

- 22.06 La participation de la salariée aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier de ses cotisations, dont l'employeur assume sa part, exigibles relativement à ces avantages.
- 22.07 Pendant son congé de maternité la salariée demeure à l'emploi de l'employeur et elle continue d'accumuler de l'ancienneté.
- 22.08 La salariée qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de maternité à l'employeur un avis, accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre quatre (4) semaines.
- 22.09 L'Employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

ARTICLE 23.00 CONDITIONS DE TRAVAIL

- 23.01 a) Les outils personnels des mécaniciens doivent être dans un coffre sous cadenas et assurés contre le feu et le vol à la charge de l'employeur dans le garage.
- * b) L'employeur convient de mettre à la disposition de chaque mécanicien, aide-mécanicien ou graisseur, une (1) salopette à chaque mercredi de la semaine.

- * c) L'employeur prend fait et cause lorsqu'un salarié est poursuivi par suite d'actes posés dans l'exercice normal de ses fonctions, à la condition qu'il ne s'agisse pas de négligence.
- * d) Un chauffeur d'autobus doit effectuer le travail qu'il a choisi ou qui lui a été assigné selon les dispositions de l'article 12 des présentes.
- * e) Tout chauffeur est requis d'être au poste au moins vingt (20) minutes avant le moment prévu pour le départ du matin suivant son assignation. Le chauffeur qui ne peut pas se présenter au travail trouve lui-même son remplaçant. Le chauffeur qui ne travaille pas voit son salaire coupé et l'employeur paie le remplaçant. Sur avis de vingt-quatre (24) heures, le remplaçant est choisi sur la liste de rappel. Sur avis d'une (1) heure le remplaçant est trouvé dans l'endroit où l'absence se fait.
- f) Le chauffeur doit demeurer à la disposition de l'employeur à tout endroit désigné par celui-ci.
- g) L'employeur met à la disposition des salariés, requis de demeurer chez l'employeur pendant les heures d'attente, un local convenable en dehors de l'atelier de réparation.
- h) Là où les salariés bénéficient de prise de courant pour leur voiture, ils continuent d'en bénéficier.
- i) L'employeur met à la disposition des salariés les aires de stationnement dont ils peuvent disposer, tenant compte de l'espace disponible sur ses terrains.
- * j) Les chauffeurs d'autobus scolaires font les travaux à être effectués sur leur véhicule, tels que lavage, balayage, plein d'essence, vérification avant chaque départ de l'huile du moteur, de la batterie,

du radiateur, des courroies, feux clignotants, feux de direction, feux d'arrêt et doivent avertir le mécanicien de toute défectuosité après chaque arrivée. Un grand ménage à l'intérieur de l'autobus doit être fait par le chauffeur sur demande de l'employeur.

k) Les véhicules confiés aux chauffeurs doivent être stationnés aux endroits déterminés par l'employeur.

l) Absences:

Tout en ne dérangeant pas la marche des opérations, tout salarié peut obtenir un congé, sans rémunération, pour vaquer à ses occupations personnelles.

m) Tout arrêt de travail causé par toute partie autre que celles assujetties à la convention n'aura pas pour effet de changer l'une ou l'autre des conditions prévues dans la présente convention.

* n) Les chauffeurs ont l'obligation de brancher leur autobus pour la nuit. L'employeur s'engage à absorber la différence du coût d'électricité ou à verser au salarié un montant forfaitaire équivalent.

* o) Tout changement au trajet qu'emprunte un chauffeur en effectuant son travail doit être approuvé par l'employeur et/ou la commission scolaire.

* p) Les chauffeurs disponibles s'efforcent d'effectuer le circuit de l'employé qui est dans l'impossibilité de faire le sien par suite de panne à son autobus.

ARTICLE 24:00 PAIE ET PERIODE DE PAIE:

* 24.01

Le salarié est payé par chèque ou par dépôt bancaire, 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.

- 24.02 Lorsque la paie s'effectue par dépôt bancaire, tout chauffeur disposera d'une (1) heure pour prendre possession de sa paie à la banque ou caisse populaire à la condition que son travail ne soit aucunement perturbé.
- 24.03 Les détails suivants doivent être communiqués aux salariés avec leur salaire sur une pièce détachable ou sur une enveloppe:
- 1.- Nom et prénom du salarié;
 - 2.- Date et période de paie;
 - 3.- Le taux de salaire;
 - 4.- Le temps régulier et supplémentaire;
 - 5.- Les déductions faites;
 - 6.- Le montant net;
 - 7.- Le nom de l'employeur.
- * 24.04 Lors de la dernière semaine de travail à la fin de l'année scolaire, la paie d'un chauffeur ne peut être inférieure à son salaire régulier pour une semaine.
- 24.05 Tout salarié congédié, mis à pied ou qui laisse son emploi de son gré, reçoit son salaire à la période de paie.

ARTICLE 25.00 PANNES:

- * 25.01 Lorsqu'une panne se produit, le salarié avise, dans le plus bref délai possible, l'un ou l'autre des représentants de l'employeur et attend les instructions de ce dernier. L'employeur fait connaître aux salariés, le nom du représentant à contacter en cas de panne. L'employé essaie de contacter un autre chauffeur pour continuer son circuit.
- 25.02 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.

25.03

Le chauffeur est tenu de faire rapport à l'employeur de tout accident endommageant le véhicule qu'il conduit ou causant des dommages à autrui et doit remettre à l'employeur un rapport détaillé concernant les circonstances de l'accident, le jour même de l'accident ou aussitôt que son état de santé le lui permettra.

ARTICLE 26.00 VACANCES PAYEES:

26.01

Tout salarié a droit à chaque année à des vacances chômées et payées sur la base de leurs gains bruts ou semaine payée, selon ce qui est le plus rémunérateur. Au cours des douze (12) mois précédent la date anniversaire de son embauchage selon les modalités ci-après énumérées:

- * a) Salarié comptant moins de un (1) an de service: un (1) jour de congé par mois ou quatre pour cent (4%) des gains bruts de l'année de référence.
- * b) Salarié de un (1) an à trois (3) ans de service: deux (2) semaines payées au taux normal ou cinq pour cent (5%) de leurs gains bruts durant l'année de référence.
- * c) Salarié comptant de quatre (4) à cinq (5) ans de service: deux (2) semaines payées au taux normal ou six pour cent (6%) du salaire brut gagné durant l'année de référence.
- * d) Salarié comptant six (6) ans et plus de service: trois (3) semaines payées au taux normal ou sept et demi pour cent (7.5%) du salaire brut gagné durant l'année de référence.
- * e) Salarié comptant dix (10) ans et plus de service: trois (3) semaines de salaire régulier ou huit et demi pour cent (8.5%) du salaire brut gagné durant l'année de référence.

26.02 Date des vacances:

Les salariés prennent leurs vacances pendant le congé scolaire des fêtes de Noël et du Jour de l'An ou à toute autre date, par ordre d'ancienneté, après entente entre les parties. Les salariés qui prennent leurs vacances en dehors de la période des Fêtes de Noël et du Jour de l'An ne peuvent s'absenter plus de deux (2) à la fois. Les salariés doivent aviser l'employeur au plus tard le 1er octobre de la date de leurs vacances et celui-ci affichera la cédule des vacances avant le 1er décembre.

26.03 Date du paiement:

Avant son départ pour vacances, le salarié reçoit l'indemnité qui lui est due.

26.04 Résiliation du contrat de travail:

Lors de la résiliation de son contrat de travail, le salarié reçoit l'indemnité qui lui est due pour la période de vacances.

- * 26.05 Les vacances peuvent être prises en deux (2) périodes, mais jamais moins d'une (1) semaine à la fois et ne peuvent être accumulées d'année en année. Elles pourront être déplacées par consentement mutuel.

- 26.06 Un salarié qui s'absente de son travail pour cause de maladie pendant une semaine ou plus, dans la période précédant la date choisie pour ses vacances annuelles, peut, s'il le désire, déduire ces absences de ses vacances acquises.

ARTICLE 27.00 PROCEDURE DE REGLEMENT DES PLAINTES,
GRIEFS ET/OU MÉSÉSENTES:

- * 27.01 Toute plainte ou méséentente du salarié est soumise par écrit à l'employeur par

le salarié concerné ou par un représentant syndical dans les quinze (15) jours de calendrier de l'occurrence des faits ou de la date où le plaignant en a pris connaissance.

- * 27.02 L'employeur rend sa décision dans les dix (10) jours de calendrier suivant la réception personnelle du grief.
- 27.03 A défaut de réponse dans le délai prévu au paragraphe précédent ou si la décision de l'employeur n'est pas acceptée par le Syndicat, celui-ci peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables suivant la réception de la réponse de l'employeur ou l'expiration du délai qui lui était accordé pour fournir une réponse.
- 27.04 Lorsque le syndicat demande qu'un grief soit soumis à l'arbitrage, il doit formuler cette demande par écrit, sous forme d'avis qu'il doit faire tenir à l'employeur par courrier recommandé ou remis en main propre et il doit en même temps suggérer un arbitre.
- 27.05 Si les deux (2) parties ne parviennent pas à une entente sur le choix d'un arbitre dans les quinze (15) jours de calendrier suivant la réception de l'avis, le cas pourra être référé, par l'une ou l'autre des parties, au Ministre du Travail, afin que ce dernier en nomme un d'office.
- 27.06 L'arbitre n'a pas juridiction pour rendre une décision incompatible avec les clauses de cette convention ni pour en modifier quelque partie que ce soit. En matière disciplinaire, il peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

- 27.07 Tout règlement des plaintes soumises en vertu du présent article doit être constaté par écrit, daté et signé.
- 27.08 Tout règlement écrit et signé de même que toute décision arbitrale rendue en vertu du présent article est finale et exécutoire et lie les parties de même que les salariés concernés.
- 27.09 Les parties peuvent, par entente écrite, prolonger les délais ci-avant mentionnés. Les délais ne courent cependant pas pendant la période des vacances de Noël.
- 27.10 Les honoraires et frais de l'arbitre sont payés à parts égales par l'employeur et le syndicat.

ARTICLE 28.00 SECURITE ET SANTE:

- * 28.01 L'employeur et l'employé doivent prendre tous les moyens pour assurer la sécurité et la santé des travailleurs en tout temps sur les lieux de travail.
- 28.02 L'employeur s'engage à respecter comme base minimum de conditions de sécurité-santé au travail, les lois et règlements qui sont actuellement en vigueur ou qui le deviendront.
- 28.03 L'employeur doit faire rapport à la Commission de Santé et Sécurité du Travail le jour ouvrable suivant l'accident.
- 28.04 Un délégué nommé par le Syndicat agit comme représentant pour la santé et la sécurité.
- 28.05 Un salarié régulier qui doit s'absenter de son travail pour cause d'accident de travail reçoit sa paie entière pour la journée de l'accident. Sa paie régulière est

maintenue également durant les heures au cours desquelles il s'absente pour fins de traitements nécessités par un tel accident.

- * L'employeur peut exiger de l'accidenté un certificat médical du médecin de l'employeur avant qu'il reprenne le travail.

* 28.06 L'employeur indemniserà le salarié pour les cinq (5) premiers jours ouvrables suivants l'accident, à son taux de salaire normal.

* 28.07 Le salarié subissant une blessure doit se rendre à l'Hôpital se faire examiner sans perte de salaire.

Tous les accidents doivent être rapportés immédiatement à l'employeur ou à son représentant par le blessé lui-même s'il le peut ou par tout témoin. L'employeur doit faire le rapport nécessaire à la C.S.S.T. le jour suivant le rapport de l'accident et copie de ce rapport est remise au salarié.

ARTICLE 29.00 COMITE OUVRIER PATRONAL:

29.01 Les parties conviennent de maintenir un comité ouvrier patronal composé de deux (2) représentants du syndicat et deux (2) représentants de l'employeur. Toutefois, les parties pourront s'adjoindre des représentants additionnels si les circonstances l'exigent.

29.02 Le but de ce comité est de discuter de questions d'intérêt mutuel autres que les griefs et les sujets à négociation. Les réunions se tiendront aux dates déterminées par le comité, mais au moins une fois par mois.

ARTICLE 30.00 AFFAIRES PUBLIQUES:

30.01 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, à l'exclusion des griefs, reçoit son plein salaire moins l'allocation accordée par la Cour.

30.02 Lorsqu'un salarié régulier est appelé à agir comme juré, et retenu à la Cour en raison de ce fait, il reçoit la différence entre son plein salaire et l'indemnité qu'il a reçue comme juré pendant le temps où il est requis d'agir comme tel sur présentation du certificat attestant de ce fait.

* 30.03 Sur demande écrite, l'employeur accorde un congé sans solde d'un maximum de trente (30) jours ouvrables à tout salarié qui brigue les suffrages à une élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire. Si le salarié est élu, il peut bénéficier d'un congé sans solde égal à son service accumulé. Au retour, il revient à son poste.

30.04 Le salarié qui occupe une charge publique peut, lorsque sa charge l'exige, s'absenter temporairement de son travail sans salaire, en autant qu'il informe son employeur vingt-quatre (24) heures à l'avance.

ARTICLE 31.00 UNIFORMES:

31.01 Si l'employeur oblige les salariés à être costumés, le coût de tels costumes ainsi que leur nettoyage sera entièrement à la charge de l'employeur. Ces costumes resteront la propriété de l'employeur et seront portés pendant les heures de travail seulement.

ARTICLE 32.00 RETROACTIVITE:

- * 32.01 Tous les salariés apparaissant sur la liste de paye de l'employeur le 7 septembre 1982 a droit à la rétroactivité.
- a) L'application commence le 7 septembre 1982 des taux de salaire en vigueur le 30 juin 1982.
- b) L'employeur devra payé la rétroactivité dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective.

ARTICLE 33.00 DUREE ET PORTEE DE LA CONVENTION:

- 33.01 La convention collective entre en vigueur le jour de sa signature pour se terminer le 30 juin 1983.
- 33.02 Pendant toute sa durée, la présente convention lie l'employeur et le syndicat ainsi que leurs successeurs et mandataires et à son expiration elle demeure une convention intérimaire sous réserve des droits des parties.
- 33.03 Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Port-Cartier
ce 24ème jour de mars mil neuf cent quatre-
vingt-trois (1983).

AUTOBUS JACQUART LTEE:

PAR: _____

PAR: _____

LE SYNDICAT DES EMPLOYES
DE TRANSPORT DE SEPT-ÎLES (CSN):

PAR: _____

PAR: _____

A N N E X E " A "CLASSE 1: 40 HEURES7 septembre 1982

\$ 9.00

1er mars 1983

\$ 9.07

30 juin 1983

\$ 9.25

CLASSE 2: 35 HEURES7 septembre 1982

\$ 8.60

1er mars 1983

\$ 8.70

30 juin 1983

\$ 8.87

"ANNEXE B"

3

PROJET DE CONTRAT POUR LES SALAIRES DE ANDRE JACQUART LTEE

PREPARE POUR PIERRE PAUL LEVESQUE

LE 9 DECEMBRE 1982

CE PROJET EST VALABLE POUR 90 JOURS. TOUTEFOIS, VEUILLEZ PRENDRE NOTE QU'IL S'AGIT D'UNE ESTIMATION, LES TAUX DE PRIME AYANT ETE ETABLIS EN FONCTION DES RENSEIGNEMENTS FOURNIS SUR LES SALAIRES ET EN SUPPOSANT LA PARTICIPATION DE TOUS LES SALARIES ADMISSIBLES. LES TAUX DE PRIMES REELS SERONT DETERMINES EN FONCTION DU NOMBRE DE SALAIRES QUI ADHERERONT A L'ASSURANCE.

SunLife

DESCRIPTION DE GARANTIES

ASSURANCE-VIE

- LE MONTANT D'ASSURANCE DES SALARIES DE LA CATEGORIE A EQUIVAUT A \$25000
A CONCURRENCE DE \$25000

- PRESTATION MAXIMALE SANS JUSTIFICATION D'ASSURABILITE: \$40000

ECES ET MUTILATION ACCIDENTELS

- LE CAPITAL ASSURE EQUIVAUT AU MONTANT D'ASSURANCE-VIE, MAIS NE PEUT DEPASSER \$100000

INDEMNITE HEBDOMADAIRE

- REGIME A PRESTATIONS NON-IMPOSABLES
- DES LE PREMIER JOUR DANS LE CAS D'UN ACCIDENT, DES LE 4-IEME JOUR DANS LE CAS D'UNE MALADIE
- LE MONTANT DES PRESTATIONS DES SALARIES DE LA CATEGORIE A EQUIVAUT A 66.67% DU SALAIRE
A CONCURRENCE DE \$350
- PAYABLE PENDANT TOUTE PERIODE D'INVALIDITE, ET AU MAXIMUM PENDANT 26 SEMAINES
- PRESTATION MAXIMALE SANS JUSTIFICATION D'ASSURABILITE: \$350

COMPLEMENT D'ASSURANCE-MALADIE

- FRANCHISE: \$25/50
- TAUX DE REMBOURSEMENT: 80%
- LA GARANTIE FRAIS D'OPTIQUE EST INCLUSE

FRAIS DENTAIRES

- | | | | |
|--------------------------|------|------|-----|
| - CATEGORIES: | A | BI | CI |
| - TAUX DE REMBOURSEMENT: | 100% | 100% | 50% |

INVALIDITE DE LONGUE DUREE

- REGIME A PRESTATIONS NON-IMPOSABLES
- DELAI DE CARENCE: 6 MOIS
- 66.67% DU SALAIRE POUR LES SALARIES DE LA CATEGORIE A A CONCURRENCE DE \$2000
- PRESTATION MAXIMALE SANS JUSTIFICATION D'ASSURABILITE: \$1000
- COMPTE NON TENU DES COMMISSIONS

ENSEIGNEMENTS FOURNIS SUR LES SALAIRES

<u>SALARIE</u>	<u>SEXE</u>	<u>PERS. A. CH</u>	<u>DATE DE</u> <u>NAISSANCE</u>	<u>SALAIRE</u> <u>HEBDOM.</u>	<u>CATEGORIE</u>
Y G	H	0	24 12 49	360.00	1
D S	H	0	15 5 53	360.00	1
M A	H	0	7 7 31	360.00	1
R L	H	N	27 12 51	360.00	1
H M	F	N	13 9 37	301.00	1
M B	F	0	8 7 42	301.00	1
L M	H	0	21 3 27	301.00	1
R K	F	0	19 1 41	301.00	1
M V	F	N	27 8 47	301.00	1
J V	H	0	14 10 36	360.00	1
G D	H	0	3 7 58	360.00	1
E L	H	0	25 4 35	360.00	1
A J	H	0	17 11 35	400.00	1
M F	F	0	28 9 41	360.00	1

ESTIMATION DE LA PRIME PAR GARANTIE

<u>GARANTIE</u>	<u>NOMBRE DE SALARIES</u>	<u>VOLUME</u>	<u>TAUX UNITAIRE</u>	<u>PRIME MENSUELLE</u>
ASSURANCE-VIE DES SALARIES	14	350000 390,000	.396	138.60
DECESES ET MUTILATION ACCIDENTELS	14	350000	.06	21.00
ASSURANCE-VIE DES PERSONNES A CHARGE	11	XXXXXXX	.70	7.70
INDEMNITE HEBDOMADAIRE PAR \$10 DE GARANTIE COMPLEMENT	14	3190.02	1.024	326.66
ASSURANCE-MALADIE SANS PERSONNE A CHARGE	3	XXXXXXX	4.00	12.00
AVEC PERSONNES A CHARGE	11	XXXXXXX	12.26	134.86
GARANTIE FRAIS DENTAIRE SANS PERSONNE A CHARGE	3	XXXXXXX	13.76	41.28
AVEC PERSONNES A CHARGE	11	XXXXXXX	33.44	367.84
I.L.D. PAR \$1000 DE GARANTIE	14	13822	14.270	197.24
LD SANS RISQUES PROFESSIONNELS				
PRIME MENSUELLE TOTALE				1247.18

PRIME MENSUELLE PAR SALARIE ET PAR GARANTIE

	<u>ASS.</u>	<u>DECESES</u>	<u>ASS-VIE</u>		<u>CUMPL</u>			
	<u>-VIE</u>	<u>MUT ACC</u>	<u>PERS CH</u>	<u>I.H.</u>	<u>MALADIE</u>	<u>DENT</u>	<u>I.L.D.</u>	<u>TOTAL</u>
G	9.90	1.50	.70	24.58	12.26	33.44	14.84	97.22
S	9.90	1.50	.70	24.58	12.26	33.44	14.84	97.22
A	9.90	1.50	.70	24.58	12.26	33.44	14.84	97.22
L	9.90	1.50	.00	24.58	4.00	13.76	14.84	68.58
M	9.90	1.50	.00	20.55	4.00	13.76	12.40	62.11
B	9.90	1.50	.70	20.55	12.26	33.44	12.40	90.75
M	9.90	1.50	.70	20.55	12.26	33.44	12.40	90.75
K	9.90	1.50	.70	20.55	12.26	33.44	12.40	90.75
V	9.90	1.50	.00	20.55	4.00	13.76	12.40	62.11
V	9.90	1.50	.70	24.58	12.26	33.44	14.84	97.22
D	9.90	1.50	.70	24.58	12.26	33.44	14.84	97.22
L	9.90	1.50	.70	24.58	12.26	33.44	14.84	97.22
J	9.90	1.50	.70	27.31	12.26	33.44	16.48	101.59
F	9.90	1.50	.70	24.58	12.26	33.44	14.84	97.22

PRIME MENSUELLE TOTALE

1247.18

SunLife