

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL INTERVENUE

ENTRE



LES AUTOBUS LA DILIGENCE INC.

ET

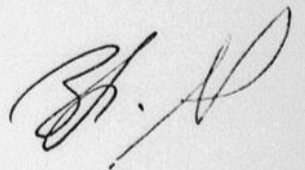
SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES DES AUTOBUS LA DILIGENCE (CSN)



*[Handwritten signature]*

TABLE DES MATIERES

	<u>PAGE</u>
<u>Article 1</u> But de la convention.....	1
<u>Article 2</u> Reconnaissance et Juridiction.....	2
<u>Article 3</u> Droits de la Direction.....	3
<u>Article 4</u> Définition des termes.....	4
<u>Article 5</u> Régime syndical.....	7
<u>Article 6</u> Affaires syndicales et professionnelles.....	8
<u>Article 7</u> Mesures disciplinaires.....	10
<u>Article 8</u> Procédure de règlement de griefs.....	12
<u>Article 9</u> Arbitrage.....	14
<u>Article 10</u> Hygiène et sécurité.....	15
<u>Article 11</u> Travail à forfait.....	16
<u>Article 12</u> Applications particulières aux chauffeurs d'autobus.....	17
<u>Article 13</u> Salaires et versements périodiques.....	19
<u>Article 14</u> Ancienneté.....	20
<u>Article 15</u> Heures de travail.....	23
<u>Article 16</u> Temps supplémentaire.....	25
<u>Article 17</u> Affichage de postes.....	27
<u>Article 18</u> Distribution de travail lors de voyages.....	30
<u>Article 19</u> Congés statutaires.....	32
<u>Article 20</u> Congés sociaux.....	34
<u>Article 21</u> Absences maladie ou accident non occupationnels.....	34
<u>Article 22</u> Congé de maternité.....	36
<u>Article 23</u> Maladies ou accidents de travail.....	37
<u>Article 24</u> Assurance-groupe.....	38



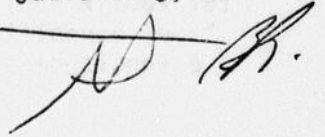
<u>Article 25</u> Vacances annuelles.....	39
<u>Article 26</u> Uniforme.....	41
<u>Article 27</u> Droits acquis.....	42
<u>Article 28</u> Annexes et lettres d'entente.....	43
<u>Article 29</u> Règlementation.....	44
<u>Article 30</u> Validité.....	45
<u>Article 31</u> Durée de la convention.....	46
<u>Annexe "A"</u> Information.....	47
<u>Annexe "B"</u> Formule de remise.....	48
<u>Annexe "C"</u> Formule de grief.....	49
<u>Annexe "D"</u> Certificat de santé.....	50
<u>Annexe "E"</u> Certificat de moralité et/ou de bonne conduite.....	51
<u>Annexe "F"</u> Salaires.....	52
<u>Annexe "G"</u> Liste d'ancienneté.....	54
<u>Annexe "H"</u> Refus de retour au travail.....	55
<u>Annexe "I"</u> Déclaration personnelle.....	56
<u>Annexe "J"</u> Formule de cession de créance.....	57

Two handwritten signatures in black ink, one on the left and one on the right, appearing to be initials or names.

ARTICLE 1      BUT DE LA CONVENTION

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

1.02            L'Employeur et le Syndicat traitent les employés sans discrimination que ce soit à cause de leur race, de leur nationalité, de leur langue, de leur religion, de leur origine, de leur âge, de leur statut syndical ou social, de leur appartenance politique, de leur dossier judiciaire, de leur aspect physique ou de leur sexe.



*Faint, illegible text, possibly a stamp or secondary signature area.*



ARTICLE 2RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

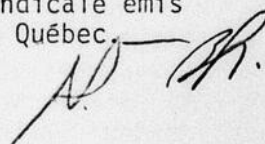
2.01 Par les présentes, l'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des employés assujettis à l'accréditation syndicale émise par le Ministère du Travail de la Province de Québec le 8 avril 1980 en faveur du Syndicat des Travailleurs et des Travailleuses des Autobus La Diligence (CSN) pour représenter:

"Tous les employés (es) salariés(es) au sens du Code du Travail, à l'exclusion de la secrétaire et des cadres.

à l'emploi de : Autobus La Diligence Inc..

2.02 La présente convention collective s'applique à tous les employés à l'emploi de "Les Autobus La Diligence Inc." couvert par le certificat d'accréditation mentionné à 2.01.

2.03 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit d'exercer tous les droits et les recours que la convention collective accorde à chacun, à un groupe ou à l'ensemble des employés couverts par le certificat d'accréditation syndicale émis par le Ministère du Travail de la Province de Québec.



ARTICLE 3 DROITS DE LA DIRECTION

3.01 L'Employeur conserve le libre exercice de tous ses droits comme Employeur. Cependant, dans leurs applications, l'Employeur doit se conformer aux dispositions de la présente convention.

*[Handwritten signature]*

b) L'employeur a le droit de révoquer tout employé qui ne compte pas au moins dix (10) années de service continu de l'employeur et qui, pendant la dernière année de son embauche, n'a pas travaillé pour l'employeur.

c) L'employeur peut révoquer tout employé embauché spécialement pour remplacer un tenu d'être en disponibilité aux locaux de l'employeur pour remplacer éventuellement un employé absent ou pour combler un poste vacant de façon temporaire. L'employé remplaçant est assujéti à la présente convention que par le présent accord, l'article 5 (régime syndical) et le numéro 11 de l'annexe "A" (taux de salaire) ainsi que par les articles 6 et 7 pour les dispositions relatives aux articles susmentionnés.

Lorsqu'un employé remplaçant est assujéti à demeurer en disponibilité aux locaux de l'employeur pour remplacer éventuellement un employé absent et qu'il n'est pas autorisé à travailler pour l'employeur pendant son absence, il a le droit de recevoir, pour son temps d'attente en disponibilité, le taux prévu pour l'exécution d'une écriture. Dans ce cas, le temps d'attente en disponibilité aux locaux de l'employeur pour ledit employé remplaçant ne doit pas dépasser trois (3) heures pour couvrir une (1) éventuelle sortie.

L'embauche d'un employé remplaçant ne doit en aucun cas causer préjudice aux employés réguliers.

4.03 Pour les fins d'application des dispositions prévues dans la présente convention, les mots ou expressions suivants signifient:

- a) "Le Syndicat": désigne le Syndicat des Travailleurs et des Travailleuses des Autobus La Diligence (CNU).
- b) "L'Employeur": désigne Les Autobus La Diligence Inc.
- c) "Jours ouvrables": désignent les jours de travail de l'employé.
- d) "Service continu": désigne la période continue où un employé est au service de l'Employeur y compris les périodes de repos à pied et les absences prévues par la convention, durant lesquelles l'employé conserve et accomplit son engagement sous réserve des dispositions de l'article 14.08 des présentes.

*[Handwritten signature]*

ARTICLE 4 DEFINITION DES TERMES

4.01 A moins que le contexte de l'article s'y oppose, les parties conviennent que pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, le masculin comprend le féminin et le féminin comprend le masculin, de même que le singulier comprend le pluriel et le pluriel comprend le singulier.

4.02 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les employés appartiennent à l'un ou l'autre des groupes suivants:

- a) "employé régulier" désigne tout employé qui compte soixante (60) jours travaillés et plus à l'emploi de l'Employeur et ce, depuis sa dernière date d'embauchage comme employé à l'essai pour l'Employeur.
- b) "employé à l'essai" désigne tout employé qui ne compte pas soixante (60) jours travaillés à l'emploi de l'Employeur et ce, depuis sa dernière date d'embauchage comme employé à l'essai pour l'Employeur.
- c) "employé remplaçant" désigne tout employé embauché spécifiquement pour remplacer (ou tenu d'être en disponibilité aux locaux de l'Employeur pour remplacer éventuellement) un employé absent ou pour combler un poste vacant de façon temporaire. L'employé remplaçant est assujéti à la présente convention que par le présent article, l'article 5 (régime syndical) et le numéro 11 de l'annexe "F" (taux de salaire) ainsi que par les articles 8 et 9 pour les dispositions desdits articles auxquels il est assujéti.

Lorsqu'un employé remplaçant est appelé à demeurer en disponibilité aux locaux de l'Employeur pour remplacer éventuellement un employé absent et qu'il n'est pas appelé effectivement à remplacer un dit employé, il a la garantie de recevoir, pour son temps d'attente en disponibilité, le taux prévu pour l'exécution d'une sortie. Dans ce cas, le temps d'attente en disponibilité aux locaux de l'Employeur pour l'employé remplaçant ne doit pas dépasser trois (3) heures pour couvrir une (1) éventuelle sortie.

L'embauche d'un employé remplaçant ne doit en aucun cas causer préjudice aux employés réguliers.

4.03 Pour les fins d'application des dispositions prévues dans la présente convention, les mots ou expressions suivants signifient:

- a) "Le Syndicat": désigne Le Syndicat des Travailleurs et des Travailleuses des Autobus La Diligence (CSN).
- b) "L'Employeur": désigne Les Autobus La Diligence Inc..
- c) "Jours ouvrables": désignent les jours de travail de l'employé.
- d) "Service continu": désigne la période continue où un employé est au service de l'Employeur y compris les périodes de mises à pied et les absences prévues par la convention, durant lesquelles l'employé conserve et accumule son ancienneté sous réserve des dispositions de l'article 14.08 des présentes.

*Handwritten signature*

- e) "Heures normales": signifient les heures pendant lesquelles un employé conduit un autobus (exclusion faite des périodes de repas, ainsi que des périodes d'attentes entre les sorties) ou exécute tout travail qui lui est assigné par l'Employeur et qui n'est pas contraire aux dispositions de la présente convention.
- f) "Sortie": désigne tout employé qui prend le contrôle d'un autobus pour accomplir toute affectation assignée par l'Employeur (à l'exclusion d'un voyage tel que défini à 18.01) et constituée d'un ou plusieurs circuits pour effectuer le transport étudiant et/ou, le cas échéant, d'une clientèle autre qu'étudiante dans l'une ou l'autre des périodes suivantes:
- soit dans la période du matin;
  - soit dans la période du midi (c'est-à-dire fin avant-midi, début après-midi);
  - soit dans la période de l'après-midi, mais qui se termine avant 18h30.

Les employés ne sont toutefois pas (normalement ou de façon régulière) assignée à plus de trois (3) sorties par jour du début de la sortie du matin et la fin de la sortie de l'après-midi qui se termine avant 18h30.

- g) "Employé": signifie l'un ou l'autre des salariés couverts par le certificat d'accréditation.

## 4.04

De plus, pour les fins d'application des dispositions prévues à la présente convention, les employés occupent l'une ou l'autre des fonctions suivantes:

- a) "Chauffeur d'autobus": désigne un employé affecté à la conduite des autobus et il est classifié à l'un ou l'autre des postes prévus aux articles 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 et 8 de la section 1 de l'annexe "F" des présentes
- b) "Mécanicien": désigne un employé affecté à du travail de réparation mécanique des véhicules selon la pratique actuellement en vigueur et il est classifié au poste prévu à l'article 9 de la section 1 de l'annexe "F" des présentes.
- c) "Homme de service": désigne un employé affecté à du travail d'entretien des véhicules selon la pratique actuellement en vigueur et il est classifié au poste prévu à l'article 10 de la section 1 de l'annexe "F" des présentes.

## 4.05

Nonobstant ce qui est prévu à l'article 17.01 a) qui suit, le poste de mécanicien et ceux d'homme de service ne seront pas sujets à l'affichage annuel. Les autres dispositions concernant les postes vacants, mouvement de personnel, etc... s'appliquent telles que prévues à la convention.

Pour obtenir un poste de mécanicien ou un poste d'homme de service, l'employé devra remplir les exigences normales de la tâche. De plus, il devra détenir un permis de conduire lui permettant de conduire un autobus sans passager sans qu'il soit nécessaire qu'il détienne un permis de conduire lui permettant de conduire un autobus avec passager.

*AS* *SB*

- 4.06 A moins d'entente écrite au contraire, les dispositions prévues aux paragraphes 4.03 e) et f) ainsi que les dispositions de l'article 18 ne sont pas applicables au mécanicien et à l'homme de service; il en est de même pour les dispositions prévues au deuxième (2e) alinéa du paragraphe 4.02 c). Cependant les dispositions prévues aux paragraphes .01 a) et b), .07 et .08 de l'article 12 des présentes s'appliqueront dans leurs cas tout comme s'il s'agissait d'un chauffeur d'autobus.
- 4.07 Nonobstant le premier (1er) alinéa du paragraphe 4.02 c) qui précède, lorsqu'un employé remplaçant est embauché pour remplacer un mécanicien ou un homme de service ou pour combler un poste de mécanicien ou d'homme de service vacant de façon temporaire, il recevra dans ces cas le salaire horaire du mécanicien ou celui de l'homme de service dépendamment du poste auquel il est affecté.
- 4.08 A compter de la signature de la présente convention collective, les employés seront affectés à la fonction prévue pour chacun et ce, tel que mentionné à l'annexe "G" des présentes.

- 5.03 L'employeur fournira au Syndicat la liste complète et à jour de tous les employés de la compagnie, en indiquant le nom, l'adresse, le numéro de téléphone, le poste occupé et le statut accordé à l'employé (employé régulier ou employé remplaçant).
- 5.04 Le Syndicat informera, par écrit, l'employeur du moment où le contrat collectif est à réviser. Tout changement dans le contrat sera communiqué avant que débute le début de la première période de cette révision. Le contrat sera révisé plus tard que dix (10) jours après la réception de l'avis.
- 5.05 Dans les trente (30) jours après la signature des présentes, l'employeur fournira au secrétariat du Syndicat la liste complète des employés actuels, en indiquant les noms et prénoms, l'adresse domiciliaire, le numéro de téléphone, la date d'embauche et le statut accordé à l'employé (employé régulier ou employé remplaçant).
- 5.06 Lorsque l'employé change d'adresse et/ou de numéro de téléphone, il doit en informer l'employeur par écrit, par la formule prévue à cet effet disponible au bureau de l'employeur. L'employeur confirmera cette formule et en remettra une copie au Syndicat et à l'employé concerné.

ARTICLE 5      REGIME SYNDICAL

5.01      Tout employé doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la convention.

5.02      Tout nouvel employé embauché après la date de la signature des présentes, doit, comme condition d'embauchage et du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat dans les dix (10) jours de son embauchage et en demeure membre pour toute la durée de la présente convention.

L'Employeur convient également, dans les dix (10) jours suivant l'embauchage d'un nouvel employé, de transmettre par écrit, au Syndicat le nom et prénom dudit employé, l'adresse domiciliaire, le numéro de téléphone et la date d'embauchage. En même temps, l'Employeur avise par écrit le Syndicat du statut (art. 4.02) accordé au nouvel employé et le poste auquel il est affecté le cas échéant.

Pour fins d'application des présentes dispositions, l'Employeur doit remplir l'annexe "A" des présentes, la remettre à l'Employé concerné avec une copie au Syndicat dans les cinq (5) jours qui suivent l'embauchage du nouvel employé. D'autre part le Syndicat fourni par écrit à l'Employeur, en fonction de l'annexe "A", le nom, l'adresse, la fonction syndicale ainsi que le numéro de téléphone du représentant qu'il désigne.

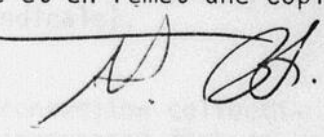
5.03      L'Employeur fait mensuellement remise intégrale au Syndicat de la retenue syndicale perçue sur le salaire hebdomadaire des employés telle que fixée par règlement dudit Syndicat au plus tard le quinze (15) du mois suivant la perception de la retenue syndicale.

Pour fins d'application du présent paragraphe, l'Employeur remet au Syndicat, sur une formule semblable à l'annexe "B" des présentes, la liste des employés pour lesquels la retenue aura été effectuée en indiquant le salaire gagné par chacun des employés ainsi que le montant de la cotisation syndicale déduit sur le salaire de chacun des employés.

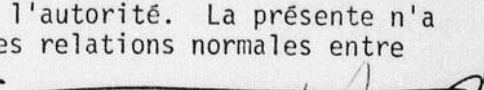
5.04      Le Syndicat informera, par écrit, l'Employeur du montant de la cotisation syndicale à retenir. Tout changement dans ledit montant sera appliqué autant que possible au début de la première période de paie suivant l'avis écrit, mais jamais plus tard que dix (10) jours après la réception dudit avis.

5.05      Dans les trente (30) jours après la signature des présentes, l'Employeur fournira au secrétariat du Syndicat la liste complète des employés actuels, en indiquant les noms et prénoms, l'adresse domiciliaire, le numéro de téléphone, la date d'embauchage et le statut accordé à l'employé (employé régulier ou employé à l'essai ou employé remplaçant).

5.06      Lorsque l'employé change d'adresse et/ou de numéro de téléphone, il doit en informer l'Employeur par écrit, sur la formule prévue à cet effet disponible au bureau de l'Employeur. L'Employeur contresigne cette formule et en remet une copie au Syndicat et à l'employé concerné.



ARTICLE 6      AFFAIRES SYNDICALES ET PROFESSIONNELLES

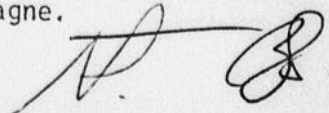
- 6.01 L'Employeur accorde des absences sans perte de salaire régulier aux représentants du Syndicat ou à ses membres désignés pour assister aux congrès syndicaux ou professionnels. Le nombre d'employés ainsi libérés ne doit pas dépasser deux (2) à la fois, et le total de ces absences sans perte de salaire régulier octroyées à cette fin, ne doit pas dépasser dix (10) 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 l'Employeur d'au moins trois (3) jours.
- 6.02 Les représentants autorisés du Syndicat, dont la présence est nécessaire, 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 à l'occasion de:
1. Réunion avec les représentants de l'Employeur lors de la négociation et la conciliation du renouvellement de la présente convention collective de travail, deux (2) représentants autorisés au maximum;
  2. Réunion avec les représentants de l'Employeur pour des discussions relatives à des griefs ou des mécontentes, deux (2) représentants autorisés du Syndicat au maximum;
  3. Audition de griefs par l'arbitre, le plaignant, un (1) représentant autorisé du Syndicat plus, si nécessaire, jusqu'à concurrence de deux (2) témoins requis par le Syndicat.
- 6.03 L'Employeur reconnaît à un officier désigné du Syndicat ou à son substitut, le droit de faire des enquêtes nécessaires durant les heures de travail lorsqu'il y a une séance d'arbitrage de cédule. Cette libération ou cette absence est accordée avec solde et le Syndicat peut se prévaloir des présentes dispositions qu'à raison d'un jour pour chaque journée d'arbitrage cédulée, et ce, pour un maximum de dix (10) jours par année contractuelle et à la condition d'aviser l'Employeur, par écrit, d'une telle libération au moins une (1) journée ouvrable à l'avance.
- 6.04 Le Syndicat peut libérer un nombre maximum de deux (2) employés pour ses activités syndicales aux conditions suivantes:
1. Le Syndicat avise l'Employeur par écrit au moins deux (2) jours ouvrables avant la date d'une telle libération, sous peine d'annulation de la libération.
  2. Le Syndicat rembourse à l'Employeur le salaire du ou des employés ainsi libérés dans les quinze (15) jours suivant l'émission de la facturation, sous peine d'annulation des dispositions permettant une telle libération.
- Il est de plus convenu entre les parties que les présentes dispositions ne peuvent permettre à un employé de profiter d'une telle libération pour aller travailler ailleurs (incluant un organisme ou une centrale syndicale).
- 6.05 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 l'Employeur et les employés.
- 

- 6.06 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 l'Employeur.
- 6.07 Le Syndicat pourra afficher ses avis de convocation ou autres avis relatifs aux activités syndicales sur le tableau fourni par l'Employeur. Le tableau devra servir qu'à l'usage exclusif du Syndicat, être installé dans la salle des chauffeurs et être vitré avec serrure pouvant barrer dont copie de la clé sera remise au président du Syndicat.
- 6.08 Le fait, pour un représentant syndical, de s'occuper des activités prévues au présent article ne peut en aucun cas lui causer préjudice et il ne doit nullement être importuné pour ces activités syndicales comme telles.

Cependant pour les représentants susmentionnés, l'exercice de leurs fonctions de représentants syndicaux auprès des employés, ne doit en aucun temps nuire à leur travail et/ou au travail des employés concernés.

ARTICLE 7      MESURES DISCIPLINAIRES

- 7.01      Dans le cas d'un acte posé par un employé régulier entraînant un avertissement, écrit, l'Employeur convient de remettre ledit avertissement contenant les précisions à ce sujet, à l'employé concerné avec copie au Syndicat. Avant d'imposer toutefois une suspension ou un congédiement à un employé régulier, l'Employeur communique par écrit à l'employé concerné et au Syndicat la date où prend effet la suspension ou le congédiement, la durée ou la nature, selon le cas, de la suspension ainsi que les raisons qui ont motivé la suspension ou le congédiement. Dans le cas où l'employé concerné et le Syndicat refusent de signer un accusé de réception des présentes informations transmises par écrit d'une façon autre que par poste recommandée ou enregistrée, l'Employeur n'est pas lié par les présentes dispositions.
- 7.02      Tout employé régulier au service de l'Employeur a le droit, après avoir pris rendez-vous, durant les heures régulières de bureau, de consulter son dossier officiel en matière de discipline.
- L'Employeur ne peut pas refuser ou retarder indûment le rendez-vous à moins de raisons valables.
- 7.03      Tout employé régulier qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière de griefs.
- 7.04      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.
- 7.05      Une suspension n'interrompt pas le service continu d'un employé.
- 7.06      La façon dont la discipline a été appliquée avant la date de la signature de la présente convention ne consitue pas une admission de droit ou de fait de la part du Syndicat ou de l'employé.
- 7.07      Dans le cas où l'Employeur, par ses représentants autorisés, décide de convoquer un employé pour raisons disciplinaires, cet employé doit recevoir, au préalable un avis écrit de convocation spécifiant l'heure et l'endroit où il doit se présenter, ainsi que la nature de l'accusation portée contre lui. En même temps, l'Employeur remettra au Syndicat une copie de l'avis de convocation. L'employé doit se présenter à ladite rencontre pour laquelle il a été préalablement convoqué et doit être accompagné d'un (1) représentant syndical.
- 7.08      Si cette convocation est pour une heure comprise durant les heures régulières de travail de l'employé, cet employé ne subit aucune perte de salaire en raison de ladite convocation. Si l'employé est convoqué immédiatement en dehors de ses heures régulières de travail pour une période de plus de trente (30) minutes, il sera rémunéré au taux de salaire régulier, pour un minimum d'une (1) heure pour le temps passé en entrevue avec les représentants de l'Employeur. Toutefois, s'il s'agit d'un rappel le soir, la fin de semaine ou un jour de congé, il sera rémunéré pour un minimum de trois (3) heures au taux du salaire régulier. Les mêmes dispositions s'appliquent pour le représentant syndical qui l'accompagne.



De plus, dans le cas où les heures de travail du représentant syndical et de l'employé concerné par ladite convocation ne coïncide pas et qu'il serait impossible aux deux (2) employés de se présenter en même temps à la convocation, il est convenu que le temps passé en attente soit par l'un ou par l'autre des employés sera calculé pour fins de rémunération.

- 7.09 Aucun préjudice ne sera imposé à l'employé en raison d'un accident survenu alors qu'il avait le contrôle d'un véhicule de l'Employeur, à moins qu'il ne soit établi que l'employé a fait preuve de négligence.
- 7.10 Les seules mesures disciplinaires que l'Employeur appliquent sont:
- a) l'avertissement écrit
  - b) la suspension
  - c) le congédiement
- 7.11 Nonobstant les dispositions de l'article 9.01, lorsqu'un grief est déposé pour contester un avertissement écrit remis à un employé, le grief sera soumis à un arbitre que dans le cas où subséquemment l'employé se verrait appliquer une mesure disciplinaire telle que prévue à 7.10 b) ou c) qui précèdent, et ce, dans les douze (12) mois qui suivent l'avertissement écrit. Dans ce cas, ledit avertissement sera soumis à l'arbitre qui disposera de la mesure disciplinaire subséquente et l'arbitre aura juridiction pour trancher le grief qui lui est ainsi transmis de même que le dépôt du grief constitue par lui-même l'avis d'arbitrage prévu à l'article 8.04, 3ième étape qui suit.

8.05 Tout grief soumis par écrit à l'employeur en vertu des dispositions du présent article, doit être rédigé sur une formule semblable à celle annexée à l'annexe "C" des présentes.

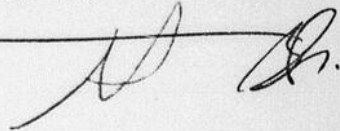
8.06 Un employé qui présente un grief ne doit en aucune façon être pénalisé, importuné ou inquiété à ce sujet par un supérieur.

8.07 L'employeur et le syndicat peuvent, d'un commun accord, par écrit, déroger à la présente procédure.

8.08 Un employé à l'essai ne pourra invoquer la procédure de grief prévue aux présentes, sauf quant au fait de l'absence de tout accord écrit de la convention qui lui soit applicable. Toutefois, toute disposition contraire aux présentes, dans un accord écrit conclu à l'emploi d'un employé, sera nulle et non avenue en ce qui concerne l'application de l'article 8.02 b) des présentes.

ARTICLE 8PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS

- 8.01 Dans la présente convention, "grief" signifie toute plainte ou mécontentement relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective de travail, de même que toute mécontentement prévue à la présente convention collective.
- 8.02 Tout employé qui se croit lésé peut, accompagné ou non d'un officier syndical, soumettre son cas verbalement au supérieur immédiat qui doit donner une réponse immédiate.
- 8.03 Tout employé se croyant lésé par une décision de l'Employeur ou dans les droits que lui reconnaît la présente convention, soumettra son cas au Syndicat. Sur demande du Syndicat, l'Employeur fournit à ce dernier les informations ou les documents pertinents audit grief.
- Si le Syndicat décide de poursuivre le cas qui lui est transmis, il le fera selon les dispositions qui suivent:
- 8.04 1ère étape
- Tout grief doit être soumis par écrit à l'Employeur par le Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables suivant la connaissance des faits qui ont donné naissance au grief.
- 2e étape
- L'Employeur communique sa décision au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de réception du grief soumis conformément aux dispositions prévues en 1ère étape.
- 3e étape
- En conformité avec les dispositions prévues aux étapes précédentes, si aucune décision n'est rendue par l'Employeur ou si la décision rendue n'est pas jugée satisfaisante, le grief peut être soumis à l'arbitrage par un avis écrit à cet effet à l'Employeur, dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la décision de l'Employeur ou l'expiration du délai pour rendre cette décision.
- 8.05 Tout grief soumis par écrit à l'Employeur en vertu des dispositions du présent article, doit être rédigé sur une formule semblable à celle prévue à l'annexe "C" des présentes.
- 8.06 Un employé qui présente un grief ne doit en aucune façon être pénalisé, importuné ou inquiété à ce sujet par un supérieur.
- 8.07 L'Employeur et le Syndicat peuvent, d'un commun accord, par écrit, déroger à la présente procédure.
- 8.08 Un employé à l'essai ne pourra invoquer la procédure de grief prévue aux présentes, sauf quant au taux de salaire et autres conditions de la convention qui lui sont applicables. Nonobstant toute disposition contraire aux présentes, l'Employeur peut mettre fin à l'emploi d'un employé à l'essai, tel que défini à l'article 4.02 b) des présentes et ce congédiement ne peut pas faire l'objet d'un grief, ni être soumis à l'arbitrage.



8.09

Il est convenu qu'à la demande d'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 dispositions a pour but de permettre aux parties de tenter un effort ultime pour 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, il n'affecte en rien les délais prévus par la procédure normale de griefs et d'arbitrage.

*Handwritten signature*

9.01

L'arbitrage est régi par les dispositions de l'annexe 1 de la présente convention collective.

9.02

L'arbitrage aura lieu à la première séance d'audition convoquée par l'arbitre. Les parties ont le droit de se représenter ou d'être représentées par écrit, entre les parties, et en outre les parties, l'arbitre rend la sentence arbitrale dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent la dernière séance d'audition.

9.04 a)

L'arbitre a juridiction pour régler tout grief ou différend relatif à l'application ou l'interprétation de la présente convention ainsi que de révoquer ou rejeter une mesure disciplinaire et ordonner la réinstallation de l'employé dans tous ses droits et ses privilèges de fonction qu'il occupait, ainsi que de décerner toute indemnité, laquelle ne doit jamais dépasser le total de salaire perçu. Toute indemnité est déterminée en tenant compte de tout salaire reçu par l'employé pendant la sanction.

L'arbitre a aussi juridiction en matière disciplinaire pour rendre toute autre décision qui peut lui sembler plus juste dans les circonstances.

b)

L'arbitre doit rendre sa décision en se basant sur les dispositions de la présente convention et il ne lui est pas permis d'ajouter ni de modifier de quelque façon que ce soit lesdites dispositions.

9.05

La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties. Cette décision doit être mise en vigueur dans les quatorze (14) jours ouvrables de la réception de la sentence.

9.06

Les honoraires, frais de déplacement et de séjour de l'arbitre sont payés à part égale par l'employeur et le syndicat. Sous réserve des dispositions prévues à l'article 6.02 3, les autres frais sont à la charge respective des parties.

*Handwritten signature*

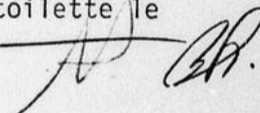
ARTICLE 9      ARBITRAGE

- 9.01      Un grief peut être soumis à l'arbitrage conformément aux dispositions prévues à la troisième étape de l'article 8.04 des présentes et les parties s'entendent pour procéder de la façon suivante:
- Les parties essaient de s'entendre sur la nomination d'un arbitre unique. A défaut d'entente, l'arbitre est nommé par le Ministre du Travail conformément aux dispositions de l'article 100 du Code du Travail de la Province de Québec.
- 9.02      Pour tout grief ayant trait à une mesure disciplinaire exercée par l'Employeur, la preuve incombe à l'Employeur.
- 9.03      L'arbitre fixe la date de la première séance d'arbitrage dans les soixante (60) jours de calendrier de sa nomination, ou à tout autre délai convenu, par écrit, entre les parties, 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.
- 9.04 a)      L'arbitre a juridiction pour régler tout grief ou mésentente relatif à l'application ou l'interprétation de la présente convention ainsi que de maintenir ou rejeter une 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 reçu par l'employé pendant la sanction.
- L'arbitre a aussi juridiction, en matière disciplinaire pour rendre toute autre décision qui peut lui sembler plus juste dans les circonstances.
- b)      L'arbitre doit rendre sa décision en se basant sur les dispositions de la présente convention et il ne lui est pas permis d'amender ou de modifier de quelque façon que ce soit lesdites dispositions.
- 9.05      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.
- 9.06      Les honoraires, frais de déplacement et de séjour de l'arbitre sont payés à part égale par l'Employeur et le Syndicat. Sous réserve des dispositions prévues à l'article 6.02 3. les autres frais sont à la charge respective des parties.
- 

*Handwritten signature*

ARTICLE 10      HYGIENE ET SECURITE

- 10.01      L'Employeur prendra des mesures raisonnables pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses employés pendant les heures de travail et tout employé devra aviser l'Employeur de toute situation qu'il juge dangereuse pour la sécurité et la santé des employés.
- 10.02      Le Syndicat convient de coopérer avec l'Employeur afin de promouvoir et d'encourager l'éducation sur la sécurité, la prévention des accidents et la santé et il coopérera pour que les employés obéissent aux directives et aux règlements raisonnables qui peuvent être émis aux fins d'assurer des conditions de travail sûres, salubres et hygiéniques.
- 10.03      En aucun temps, l'employé n'est tenu de s'exposer à des risques graves dans l'accomplissement de ses fonctions.
- 10.04      Il incombe à l'Employé d'aviser, par écrit, sur une formule préparée à cet effet par l'Employeur, dans les plus brefs délais possibles, le répartiteur de toute défectuosité de l'équipement qu'il opère, au meilleur de sa connaissance. Une copie de cette formule, contresignée par le répartiteur, est remise audit employé pour fins d'accusé de réception.
- 10.05      Conformément à la pratique existante, l'Employeur met à la disposition des employés une salle d'attente. Toutefois, l'Employeur convient de maintenir la salle de toilette le plus propre possible et de façon hygiénique.



ARTICLE 11      TRAVAIL A FORFAIT

- 11.01      Toutes les pièces de travail régies par les présentes seront effectuées par les employés de l'Employeur (unité de négociation), sauf dans les circonstances particulières si le personnel de l'unité de négociation n'est pas disponible, les employés réguliers de l'Employeur non couverts par l'unité de négociation pourront effectuer le travail.
- 11.02      A moins d'entente au contraire entre les parties, tout travail ou service exécuté à forfait par l'Employeur étant sous juridiction des fonctions assujetties à l'accreditation syndicale ne doit en aucun cas, être donné à sous-contrat, en partie ou en entier, à une compagnie ou à un contracteur individuel.
- 11.03      Les dispositions prévues en 11.01 et 11.02 qui précèdent ne s'appliquent pas dans le cas de voyage tel que défini à l'article 18.01 si les véhicules requis sont des véhicules de type "coach".

*Handwritten initials: J. B.*

ARTICLE 12DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX CHAUFFEURS D'AUTOBUS

- 12.01 a) Un employé régulier 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 alcooliques ou de drogues, mais qui entraîne une incapacité occupationnelle, amenant le retrait de son permis de chauffeur d'autobus par le Ministère du Transport 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 de chauffeur d'autobus, 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 et l'ancienneté qu'il avait à ce moment lui est créditée.
- 12.02 Conformément aux dispositions du Code de la Route et/ou selon les obligations contractuelles de l'Employeur avec la Commission Scolaire, tout employé doit être en mesure de fournir annuellement à la demande de l'Employeur un certificat attestant son état de santé. De plus, l'Employeur convient de rembourser le cas échéant, les frais encourus pour l'émission d'un tel certificat médical, sur présentation de pièces justificatives à cet effet.
- 12.03 Pour fins d'application des dispositions prévues au paragraphe précédent, lorsque l'Employeur exige un certificat médical, il remettra à l'employé concerné, la formule annexée à la convention comme annexe "D". Ce dernier devra la faire remplir par son médecin ou, le cas échéant, par celui de la Commission Scolaire et la remettre à l'Employeur.
- 12.04 Lorsque le certificat de santé est négatif ou contient des restrictions quant au genre de véhicule que l'employé doit être en mesure de conduire selon le permis de conduire qu'il détient, les dispositions de l'article 12.01 a) et b) s'appliquent audit employé comme s'il s'agissait du retrait de son permis de conduire.
- 12.05 Conformément aux dispositions de la Loi sur le Transport d'Ecoliers de la Province de Québec, tout employé doit être en mesure de fournir annuellement, à la demande de l'Employeur un certificat de moralité et/ou de bonne conduite.
- 12.06 Pour fins d'application des dispositions prévues au paragraphe précédent, lorsque l'Employeur exige un certificat de moralité et/ou de bonne conduite, il remettra à l'employé concerné la formule annexée à la convention comme annexe "E". Ce dernier devra la faire remplir par la personne dûment autorisée et la remettre à l'Employeur.

12.07

Un employé dont le permis de conduire est suspendu temporairement peut s'adresser à un comité conjoint composé de deux (2) membres de chaque parties, pour être réinstallé dès la remise en vigueur de son permis. Il le sera si le comité décide que les circonstances justifient sa réinstallation. En pareil cas, le comité détermine également toutes les conditions de sa réinstallation.

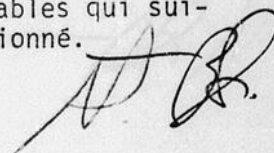
A défaut d'entente au niveau du comité ou à défaut de fonctionnement dudit comité dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date de la remise en vigueur du permis de conduire, à moins d'entente écrite au contraire, le Syndicat pourra soumettre directement le cas à l'arbitrage par un avis écrit à cet effet à l'Employeur, et ce, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai précédemment mentionné.

Les présentes dispositions n'ont pas pour effet d'empêcher les parties de se rencontrer et de tenter de solutionner le cas avant la remise en vigueur du permis de conduire.

12.08

Tout employé qui est l'objet d'une pénalité à la suite d'une infraction au Code de la Route, dans l'exercice de ses fonctions, peut soumettre son cas à un comité conjoint composé de deux (2) membres de chaque partie qui déterminera le degré de responsabilité de l'employé et les obligations de l'employé et de l'Employeur.

A défaut d'entente au niveau du comité ou à défaut de fonctionnement dudit comité dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date de la pénalité, à moins d'entente écrite au contraire, le Syndicat pourra soumettre directement le cas à l'arbitrage par un avis écrit à cet effet à l'Employeur, et ce, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai précédemment mentionné.




ARTICLE 13 SALAIRES ET VERSEMENTS PERIODIQUES

- 13.01 L'Employeur convient de payer et le Syndicat convient d'accepter pour la durée de la présente convention, les salaires mentionnés à l'annexe "F" qui fait partie intégrante de cette convention.
- 13.02 Le salaire des employés est distribué le jeudi, au plus tard à treize heures (13h00), par chèque.
- 13.03 Si un jeudi coïncide avec un jour de congé statutaire, le salaire est versé le jour ouvrable précédent.
- 13.04 L'Employeur doit fournir à l'employé avec sa paye les détails suivants:
- a) le salaire brut;
  - b) le gain en temps supplémentaire en indiquant le mode de rémunération;
  - c) les déductions syndicales et, s'il y a lieu, les déductions volontaires de participation au club social;
  - d) les cotisations au régime d'assurance-indemnité-salaire déduites de la paie de l'employé;
  - e) les déductions d'impôt fédéral et provincial, R.R.Q. et C.A.C.;
  - f) le salaire net.

*[Signature]*

- 14.01 Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en année, en mois et en jours de service continu pour l'employeur de tout employé régi par les présentes.
- 14.02 a) L'Ancienneté s'acquiert dès qu'un employé a terminé sa période d'essai telle que définie à l'article 4.02 b) des présentes et elle est rétroactive à la date du premier jour de travail de son dernier embauchage comme employé à l'essai pour l'Employeur.
- b) Dans le cas où plus d'un nouvel employé est embauché la même journée, ces derniers procéderont à un tirage au sort afin d'établir leur ancienneté respective entre eux, en présence d'un représentant de l'Employeur et d'un représentant du Syndicat à une date convenue entre les deux (2) parties, dans la semaine qui suit l'acquisition de leur statut d'employés réguliers.
- 14.03 Les noms apparaissant à la liste d'ancienneté des employés tel que défini à l'article 4.02 a) des présentes, au moment de la signature de la présente convention collective sont annexés à la présente convention collective comme annexe "G". 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 reconnue dans la liste.
- 14.04 Dans le cas de mise à pied et rappel au travail des employés, les employés ayant le moins d'ancienneté seront mis à pied les premiers alors que ceux ayant le plus d'ancienneté seront rappelés les premiers.
- Il est toutefois convenu entre les parties, que les dispositions du paragraphe précédent ne s'appliquent pas lorsqu'il s'agit d'une mise à pied ou d'un rappel au travail résultant de l'application du calendrier scolaire et dont l'écart ne dépasse pas une semaine par rapport aux autres mises à pied ou rappels au travail à la fin et au début de l'année scolaire.
- 14.05 Une liste d'ancienneté indiquant le rang de chaque employé est affichée par l'Employeur pendant cinq (5) jours ouvrables dans la salle d'attente des employés au plus tard le trentième (30ième) jour suivant la date de l'entrée en vigueur de la présente convention.
- 14.06 Pendant la période d'affichage qui précède en 14.05 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.
- 14.07 Dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la période d'affichage prévue à 14.05 qui précède, l'Employeur affiche, dans la salle d'attente des employés, la liste d'ancienneté, corrigée s'il y a lieu, et en remet une copie au Syndicat. A tous les deux (2) mois, par la suite, l'Employeur effectuera les changements à cette liste et en remettra une copie au Syndicat, s'il y a lieu.



14.08

Perte des droits d'ancienneté

Un employé perdra toute ancienneté et son emploi sera terminé si:

- a) il quitte volontairement son emploi;
- b) il est congédié par l'Employeur pour cause juste et suffisante
- c) il est mis à pied pour une période excédant seize (16) mois;
- d) il est absent du travail pour cause de maladie ou d'accident non relié à son travail pour une période excédant quatorze (14) mois;
- e) à la suite d'une mise à pied, s'il fait défaut d'aviser l'Employeur 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 et/ou s'il fait défaut de se présenter au travail dans les huit (8) jours de la réception de tel avis;

nonobstant ce qui précède, si un employé est incapable de revenir au travail à l'expiration des délais prévus au paragraphe précédent pour cause de maladie, accident ou maternité, il devra remettre à l'Employeur, au plus tard à l'expiration des délais prévus au paragraphe précédent, un certificat médical attestant de son incapacité de travailler;

- f) s'il fait défaut de retourner au travail à l'expiration d'une permission d'absence à moins que ce soit pour une raison prévue et autorisée à la présente convention et qu'il en fasse part à l'Employeur avant la date de ladite expiration, sauf en cas d'impossibilité due à des circonstances exceptionnelles et indépendantes de sa volonté. Pour fins d'application du présent paragraphe, lorsque l'Employeur accorde une permission d'absence, il remettra par écrit à l'employé concerné et au Syndicat, l'autorisation d'absence dans laquelle il sera indiqué les conditions s'y rattachant ainsi que la date du jour de départ et du jour du retour au travail.

14.09

Chaque employé a le devoir d'aviser promptement l'Employeur de tout changement d'adresse. A défaut de le faire, l'Employeur ne sera pas responsable du fait qu'un avis ne parvienne pas à cet employé et, le cas échéant, les délais prévus à 14.08 e) s'appliquent.

14.10

Si un employé est promu à une fonction hors de l'unité de négociation, il continue 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.

14.11

L'employé rappelé au travail peut refuser de revenir au travail s'il y a sur la liste de rappels des employés disponibles ayant moins d'ancienneté que lui.

Dans le cas où un employé peut refuser, et s'il refuse, il doit aviser immédiatement par écrit l'Employeur de son refus de revenir au travail. A cet effet, il doit signer et remettre à l'Employeur la formule annexée à la convention comme annexe "H" dont copie sera transmise au Syndicat.

*BB. N.*

15.05

Sous réserve des dispositions de transport dues à des circonstances exceptionnelles, les employés de soutien (à l'exception de ceux privés de leur véhicule de fonction et de ceux de l'Annexe "H") doivent être autorisés à bénéficier d'un congé annuel payé pour chaque année de service à partir de celle de leur entrée en service à l'Éta Nationale. Cette période de congé sera de 28 jours au jour de la fin de leur engagement. Toutefois, si pour une raison ou pour une autre, un employé s'absente du travail, il perd la garantie ci-haut mentionnée pour la semaine en cours et est rémunéré en fonction des jours de son horaire normal de travail et de l'effectivement accompli calculés au prorata des jours ou heures normales travaillés relativement au salaire prévu à l'annexe "F".

15.06

Dans l'éventualité d'une suspension de transport, due à une grève des professeurs, employés de soutien, grévistes des écoles, ou tout autre cas non prévu à l'Annexe "H", le traitement des employés ne sera pas affecté aussi longtemps que l'employé est rémunéré en totalité ou en partie par les contractants. Toutefois, dans le cas où l'employé est rémunéré en partie seulement, le traitement des employés est réduit au même pourcentage de rémunération qui est accordé à l'Employeur par les contractants.

15.07

Part d'attache applicable aux chauffeurs d'autobus

Tout employé affecté sur un poste dont le part d'attache est situé à St-Jovite, Ste-Anne-des-Lacs et Val-de-la-Rive, à l'intérieur de la période prévue à l'article 15.04, aura d'une manière convenable l'entretien de son autobus (balayer et ramasser les rebuts). De même, il est convenu que les employés autorisés à garder les véhicules de l'Employeur à leur domicile, seront tenus aux mêmes dispositions.

*BB.*

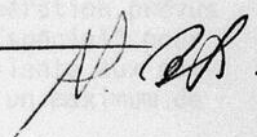
ARTICLE 15      HEURES DE TRAVAIL

Heures de travail des chauffeurs d'autobus.

- 15.01      La semaine normale de travail est composée de cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement sous réserve de l'application du calendrier scolaire ou de sa modification.
- 15.02      Les heures normales de travail (telles que définies à l'article 4.03 e)) qui composent la durée de la semaine normale de travail des employés, sont réparties selon les postes prévus à l'annexe "F".
- 15.03      La durée des heures normales de travail (telles que définies à l'article 4.03 e)) à l'intérieur d'une amplitude quotidienne de douze (12) heures consécutives, est d'environ un cinquième (1/5e) de la durée de la semaine normale de travail pour chacun des postes prévus à l'annexe "F".
- 15.04      A l'intérieur de chaque poste de chauffeur d'autobus défini à l'annexe "F", une période d'environ trente (30) minutes est prévue quotidiennement, afin que l'employé puisse faire le plein d'essence, faire les vérifications usuelles et stationner le véhicule qui lui est assigné selon les directives de l'Employeur.
- 15.05      Sans égard aux interruptions du transport dues à des fermetures d'écoles lors de journées pédagogiques, congés prévus par le calendrier scolaire à l'exception de ceux prévus pour la période de Noël et du Jour de l'An, tempêtes ou toutes autres circonstances similaires, les salaires prévus à l'annexe F" seront garantis pour chaque semaine du calendrier scolaire à partir de celle de la Fête du Travail jusqu'à la Fête Nationale. Cette dernière semaine ne sera rémunérée que jusqu'au jour de la Fête Nationale inclusivement. Toutefois, si pour une raison ou pour une autre, un employé s'absente du travail, il perd la garantie ci-haut mentionnée pour la semaine en cours et est rémunéré en fonction des jours ou des heures normales de travail qu'il a effectivement accomplis calculés au prorata des jours ou heures normales travaillés relativement au salaire prévu à l'annexe "F".
- 15.06      Dans l'éventualité d'une suspension du transport, due à une grève des professeurs, employés de soutien, grève des écoliers, ou tout autre cas non prévu à 14.05 qui précède et qui entraîne une suspension totale du transport, le traitement des employés ne sera pas affecté aussi longtemps que l'Employeur est rémunéré en totalité ou en partie par les contractants. Toutefois, dans le cas où l'Employeur est rémunéré qu'en partie seulement, le traitement des employés est réduit au même pourcentage de rémunération qui est accordé à l'Employeur par les contractants.
- 15.07      Port d'attache applicable aux chauffeurs d'autobus  
 Tout employé affecté sur un poste dont le port d'attache est situé à St-Sauveur, Ste-Anne-des-Lacs et Val-David devra, à l'intérieur de la période prévue à l'article 15.04, faire d'une manière convenable l'entretien de son autobus (balayer et ramasser les rebuts). De même, il est convenu que les employés autorisés à garder les véhicules de l'Employeur à leur domicile, seront tenus aux mêmes dispositions.

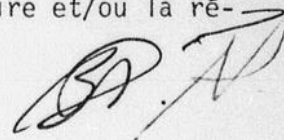
Les parties pourront éventuellement convenir de la création de nouveaux ports d'attache autres que ceux prévus au paragraphe précédent.

- 15.08 Pour fins de computation des heures de travail de l'employé affecté à un port d'attache, tel qu'énuméré au paragraphe 15.07 qui précède, le calcul se fera à compter de l'heure du départ du stationnement de l'employeur dans le port d'attache auquel l'employé est affecté, et ce, jusqu'à l'heure de son retour à la fin de sa sortie. La présente disposition s'applique à chacune des sorties de l'employé.
- Heures de travail du mécanicien et de l'homme de service.
- 15.09 La semaine normale de travail de ces employés est de quarante-deux heures et demie (42h30) réparties dans cinq (5) jours consécutifs du lundi au vendredi inclusivement.
- 15.10 La journée normale de travail de ces employés est d'une durée maximum de huit heures et demie (8h30) consécutives de travail. Une période d'une heure sans solde leur est accordée pour prendre un repas vers le milieu de la journée.
- 15.11 Le commencement de la journée de travail de ces employés est déterminé par l'Employeur relativement aux exigences du service. Toutefois, leur journée normale de travail devra se terminer avant dix-huit heures trente (18h30).
- 15.12 Une période de repos de quinze (15) minutes leur sera accordée vers le milieu de l'avant-midi et vers le milieu de l'après-midi.
- 15.13 Pour chaque semaine normale de travail, l'Employeur garantit à ces employés quarante-deux heures et demie (42h30) normales de travail rémunérées selon le salaire prévu pour lesdits employés à l'annexe "F".
- Toutefois, si pour une raison ou une autre, lesdits employés s'absentent du travail, ils perdent la garantie ci-haut mentionnée et sont rémunérés en fonction des jours ou heures normales de travail, qu'ils ont effectivement accomplis dans la semaine en cours, calculée au prorata des jours ou heures travaillés relativement au salaire prévu à l'annexe "F".



ARTICLE 16      TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 16.01      Aucun temps supplémentaire n'est permis excepté dans les cas demandés par l'Employeur.
- 16.02      Le temps supplémentaire est payé en même temps que le travail régulier.
- Applicable aux chauffeurs d'autobus.
- 16.03      Lors de tempêtes, ou toute autre circonstance similaire, ayant comme conséquence d'accroître les heures normales de travail sur le poste régulier auquel l'employé est affecté, aucune rémunération au taux du salaire régulier de même qu'aucune rémunération au taux du temps supplémentaire ne seront octroyées aux employés concernés.
- 16.04      L'employé qui est rappelé à travailler durant l'un ou l'autre des congés statutaires prévus à 19.01 et à l'intérieur desquels il y a interruption totale du service de transport pour l'employé concerné, est rémunéré au taux de temps supplémentaire applicable et prévu en .06 qui suit (sous réserve des dispositions prévues lors d'accomplissement de voyages tel que défini à l'article 18.01).
- 16.05      Sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes qui précèdent, tout employé qui travaille plus de quarante-quatre (44) heures dans une semaine, a droit au taux de temps supplémentaire applicable et prévu en .06 qui suit.
- 16.06      Le temps supplémentaire est rémunéré au taux et demi du salaire régulier, c'est-à-dire le taux horaire de salaire obtenu en divisant le salaire hebdomadaire prévu à l'annexe "F" au paragraphe numéro 8 par quarante-quatre (44) puis majoré de cinquante (50%) pourcent, sauf lors de l'accomplissement de voyages tel que défini à l'article 18.01 ou le taux de rémunération en période de temps supplémentaire, nonobstant toute disposition contraire aux présentes, est le même que le taux applicable prévu pour de tels voyages à l'annexe "F".
- 16.07      a) Le chauffeur d'autobus pourra, à sa demande, échanger le temps supplémentaire et/ou la rémunération prévus lors de l'accomplissement de voyages "spécial" pour un congé avec solde d'une durée équivalente aux sommes qui lui sont dues, et ce, jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année.
- b) En application de l'alinéa qui précède, vers le 15 décembre de chaque année, l'employé avertit l'Employeur de la façon dont il désire appliquer les présentes dispositions pour l'année qui suit.
- c) L'Employeur paiera vers le 15 décembre de chaque année, ou au moment du départ ou du renvoi d'un employé, toute somme restant à son crédit.
- d) Toutefois, un employé qui aurait exprimé le choix de prendre en congé le temps supplémentaire et/ou la ré-



munération prévus lors de l'accomplissement de voyages "spécial" pourra, en donnant un avis écrit à l'Employeur, retirer les sommes qui lui sont dues en vertu des présentes dispositions. L'Employeur paiera dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent les sommes ainsi réclamées.

- e) Cependant, pas plus de deux (2) chauffeurs d'autobus à la fois, pourront être en congé en vertu des présentes dispositions. Si plus de deux (2) employés désirent prendre leur congé en même temps, l'ancienneté déterminera ceux qui pourront prendre leur congé.
- f) Dans tous les cas, l'employé devra aviser son supérieur immédiat au moins trois (3) jours ouvrables à l'avance de la date de la prise du congé.
- g) Si l'employé peut bénéficier de plus d'une journée de congé, le congé pourra être pris en une ou plusieurs occasions, au choix de l'employé, mais jamais moins d'une journée à la fois, à moins qu'il ne puisse bénéficier d'une journée complète de congé.

Applicable au mécanicien et à l'homme de service.

- 16.08 Tout travail exécuté en plus ou en dehors de la semaine normale du mécanicien ou de l'homme de service est payé au taux du temps et demi, soit cent cinquante pourcent (150%) du salaire horaire régulier.
- 16.09 Tout travail exécuté lors d'un des jours de congés vus à 19.03 leur est payé au taux du temps double, soit deux cent pourcent (200%) du salaire horaire régulier, et ce, en plus de la rémunération prévue pour le congé.
- 16.10 Il est convenu que le mécanicien et l'homme de service bénéficient des dispositions du paragraphe 16.07 qui précède, de la même façon que les chauffeurs d'autobus, en ce qui concerne le temps supplémentaire. Cependant, pas plus d'un employé affecté à ces postes, pourra être en congé en même temps, en vertu des présentes dispositions.

*A. B.*

ARTICLE 17      AFFICHAGE DE POSTES17.01 a)      Affichage annuel

Le ou vers le 31 août de chaque année, l'Employeur affiche, pendant cinq (5) jours, à l'intention de tous les employés réguliers, les affectations de travail connues que contient chaque poste prévu à l'annexe "F".

- b) Par ordre d'ancienneté, l'Employeur avise l'employé par écrit, au moins quarante-huit (48) heures à l'avance de la date, de l'heure et de l'endroit où il doit se présenter, à l'intérieur de la période susmentionnée, pour exprimer son choix. Copie d'une liste de tels rendez-vous est remise au Syndicat avant le premier rendez-vous.
- c) Si l'employé ne se présente pas au rendez-vous qui lui a été fixé, il doit se présenter le lendemain et exprimer son choix sans affecter le choix déjà exprimé par les autres employés. Si l'employé ne peut se présenter, l'employé en avise le Syndicat et l'Employeur simultanément et, à défaut d'accord entre le Syndicat et l'Employeur sur une autre date convenable à l'employé pour faire son choix, le Syndicat peut choisir à la place de l'employé concerné au moment même du rendez-vous préalablement fixé, ou plus tard pendant la période d'affichage, mais sans affecter le choix déjà exprimé des autres employés.
- d) Compte tenu des besoins et exigences du service du transport ainsi que des pièces de travail régies par les présentes qui sont en soi imprévues et pas nécessairement toujours connues à la date d'affichage, il est entendu entre les parties que les dispositions contenues dans la présente convention ne doivent pas limiter ou empêcher toute modification ou ajout, effectué par l'Employeur, au contenu du poste de travail après qu'un employé a exercé son choix. Cependant, dans le cas où une telle modification ou ajout au poste de travail a pour effet d'augmenter le nombre de sortie (telle que spécifiée à 4.03 f) auquel l'employé est affecté par jour d'une façon régulière, sans toutefois le changer de catégorie de salaire, ou lorsque la modification a pour effet de diminuer ses heures normales dans sa semaine normale de façon à le changer de catégorie de salaire prévue à l'annexe "F" l'employé peut décider de rester sur le poste ou de se prévaloir des dispositions du paragraphe 17.06 qui suit.

Lorsqu'une telle modification ou ajout a pour effet de changer le poste de catégorie de salaire prévue à l'annexe "F", et ce, de façon régulière, en augmentant les heures normales dans la semaine normale, le poste doit être affiché selon les dispositions prévues à 17.02 qui suit comme s'il s'agissait d'un nouveau poste.

17.02      Nouveaux postes et postes vacants d'une façon permanente.

Lorsque pour une raison ou une autre, un nouveau poste est créé ou un poste devient vacant d'une façon permanente, les dispositions suivantes s'appliquent:

- a) Le poste vacant est affiché durant trois (3) jours ouvrables à l'intention des employés réguliers ayant le moins d'ancienneté que l'employé qui a laissé le poste alors que pour un nouveau poste, ce dernier est affiché à l'intention de tout employé régulier pour une période de trois (3) jours ouvrables également.

- b) Le nouveau poste ou le poste vacant affiché est attribué à l'employé éligible qui l'a signé ayant le plus d'ancienneté, dans les plus brefs délais possibles, mais jamais plus tard que trois (3) jours ouvrables après la fin de l'affichage.
- c) Le nouveau poste ou le poste vacant laissé libre à la suite de l'application des dispositions du paragraphe précédent, ou le poste vacant qui en résulte après l'application d'un maximum de six (6) choix, peut être comblé par un nouveau employé.
- d) L'employé à qui un nouveau poste ou un poste vacant de façon permanente est attribué, selon les dispositions édictées aux présentes, doit le remplir jusqu'à ce qu'il soit aboli ou que par l'application de ses droits d'ancienneté il obtienne un autre poste selon les dispositions de la présente convention.
- e) Durant la période d'affichage, s'il y a lieu, ou pendant la période des postes vacants de façon temporaire, les employés remplaçants peuvent combler lesdits postes.

17.03

Annulation d'un poste.

Si pour une raison ou une autre, un poste est annulé, l'employé régulier concerné peut choisir le poste d'un employé ayant moins d'ancienneté que lui; l'employé régulier déplacé peut à son tour appliquer ses droits d'ancienneté pour choisir un autre poste et les dispositions qui précèdent s'appliquent jusqu'à ce que tous les postes soient distribués. L'employé à qui l'on n'a plus de poste à offrir est alors mis à pied. Toutefois, dans l'application du présent paragraphe, si un employé a changé de catégorie de salaire, tel que prévu à l'annexe "F", il pourra, avant que n'ait lieu le prochain affichage général, postuler sur tout poste vacant affiché de la même catégorie de salaire qu'il avait auparavant.

Dans ce cas, priorité lui sera accordée pourvu qu'il indique qu'il a déjà occupé, durant l'année en cours, un poste dans ladite catégorie de salaire.

Si plus d'un employé ayant subi une abolition de poste dans la même catégorie de salaire durant l'année en cours, postulent sur ledit poste vacant affiché et indiquent leurs priorités, l'ancienneté desdits employés sera le facteur déterminant pour octroyer ledit poste.

17.04

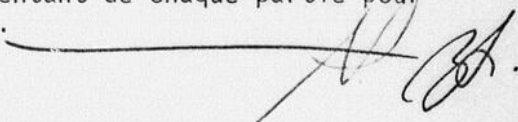
Poste vacant de façon temporaire.

Lorsqu'il est confirmé qu'un poste est vacant d'une façon temporaire, pour une période excédant vingt (20) jours ouvrables, ledit poste est affiché durant trois (3) jours à l'intention des employés réguliers affectés sur un poste dont la catégorie de salaires est inférieure que le poste vacant. Ce poste est attribué temporairement à l'employé éligible selon les dispositions prévues en 17.02 b) qui précèdent.

Le poste vacant de façon temporaire laissé libre à la suite de l'application du paragraphe précédent peut être comblé selon les dispositions prévues à l'article 17.02 e).

17.05

Copie des affichages de postes prévus au présent article est remise au Syndicat à la fin de chaque affichage et contresignée par le représentant de chaque partie pour fins d'accusé de réception.



17.06

Changement dans un poste.

Lorsqu'un changement dans un poste produit une diminution d'heures normales dans la semaine normale d'un employé qui a pour effet de le changer de catégorie de salaire prévue à l'annexe "F" ou lorsque le changement a pour effet d'augmenter le nombre de sorties (telle que définies à 4.03 f)) auquel l'employé est affecté par jour d'une façon régulière:

- a) l'employé concerné peut choisir le poste d'un employé ayant moins d'ancienneté que lui;
- b) l'employé qui perd ainsi son poste peut choisir le poste d'un employé ayant moins d'ancienneté que lui ainsi de suite, jusqu'à ce que tous les employés aient choisi un poste en fonction des présentes dispositions.

17.07

A la suite d'une fermeture d'école ayant comme conséquence de devancer ou retarder l'entrée et/ou la sortie des élèves, un employé est tenu d'accomplir une telle modification temporaire à son poste. Cependant aucune pénalité ne sera imposée à un employé qui n'aurait pas été informé de ladite modification.

17.08

Création de postes

Lorsque l'Employeur décide de créer un nouveau poste pour une fonction non prévue à la présente convention, mais qui est assujettie à l'accréditation syndicale (article 2.01), il conviendra avec le Syndicat du salaire et de toutes les conditions de travail se rattachant audit poste. En cas de désaccord, le tout pourra être soumis à l'arbitrage, et l'arbitre aura juridiction pour régler le cas qui lui est soumis.

17.09

Contenu de l'affichage

Lorsqu'un poste de chauffeur d'autobus est affiché, il doit y être inscrit:

1. le salaire applicable audit poste;
2. l'horaire complet de travail, et ce, pour chacune des sorties soit: l'heure approximative du départ et du retour au garage de remisage des autobus, l'heure d'embarquement et du débarquement des passagers ainsi que l'heure d'arrivée et du départ de chaque embarcadère ou débarcadère.
3. une description complète du parcours, et ce, pour chacune des sorties, à compter du garage de remisage des autobus soit: les chemins ou les rues où l'employé doit passer, les lieux d'embarcadère et débarcadère des passagers, ainsi que le nombre approximatif de passagers.

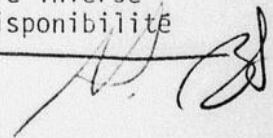
17.10

Lorsqu'un poste de mécanicien ou d'homme de service est affiché, il doit y être inscrit:

1. le salaire applicable audit poste;
2. une description des tâches à effectuer;
3. l'horaire de travail.

*AD BR.*

ARTICLE 18     DISTRIBUTION DE TRAVAIL LORS DE VOYAGES

- 18.01            Le mot "voyage" lorsque mentionné aux présentes désigne un voyage spécial, charte partie, nolisé ou autre, ou tout transport non-compris dans les circuits réguliers.
- 18.02            a)    Principe de distribution
- Les voyages le jour sont distribués le plus équitablement possible par l'Employeur en tenant compte des besoins et exigences de ses services aux employés régulièrement affectés (à l'exclusion des employés remplaçants sous réserve des dispositions prévues à 18.04), dépendamment de leurs disponibilités par rapport aux exigences de leurs assignations régulières en regard du lieu et de l'heure de départ et de retour desdits voyages.
- b)    Les voyages le soir, la fin de semaine ainsi que durant les congés statutaires prévus en 19.01 où il y a interruption totale du service de transport pour l'employé, sont distribués par ancienneté selon le système de rotation prévu à l'article 18.03. Il en est de même pour les voyages dont la durée est de plus de vingt-quatre (24) heures.
- 18.03            a)    Modalités de composition et d'application du système de rotation
- Une liste doit être affichée à un endroit accessible à tous les employés, pendant cinq (5) jours ouvrables, dans les quinze (15) jours de la signature des présentes et à tous les deux (2) mois par la suite durant la période scolaire. Les employés régulièrement affectés manifestant le désir d'accomplir des voyages devront poser leur signature sur ladite liste. A la fin de l'affichage, une copie de ladite liste est remise au Syndicat.
- b)    Le ou les voyages sont distribués aux employés par rotation parmi ceux qui ont manifesté le désir d'en faire, en signant leur nom sur la liste. La rotation est déterminée au début de chaque période de l'application de la liste mentionnée en 18.03 a) par l'ordre d'ancienneté des employés qui ont posé leur signature pour ladite période.
- c)    Si pour une raison ou pour une autre, l'employé éligible refuse d'accomplir le voyage coïncidant avec son rang de rotation, l'Employeur offre le voyage à l'employé éligible suivant et ainsi de suite jusqu'à la fin de la liste. Toutefois, ledit employé qui refuse d'accomplir le voyage, ne perd pas son droit de rotation pour accomplir un autre voyage.
- d)    Dans le but d'appliquer correctement le système de rotation prévu à 18.03, il est convenu d'afficher la rotation ainsi effectuée en y indiquant notamment le nom de l'employé éligible qui a accompli le voyage et, le cas échéant, celui qui a refusé ainsi que la date dudit voyage.
- 18.04            Toutefois, si les dispositions du présent article ne peuvent répondre aux voyages à effectuer, l'Employeur pourra soit faire appel à des employés remplaçants ou obliger les employés régulièrement affectés, par ordre inverse d'ancienneté tout en tenant compte de leur disponibilité à effectuer les voyages.
- 

18.05 Rémunération des voyagesa) Voyages de moins de vingt-quatre (24) heures

Les heures effectuées lors d'un voyage coïncidant avec les heures normales de travail auxquelles l'employé est affecté font parties, pour fins de rémunération, de sa semaine normale de travail. Cependant, les heures effectuées en dehors desdites heures auxquelles il est affecté et/ou en dehors de sa journée ou de sa semaine normales de travail sont rémunérées au taux prévu à l'annexe "F" pour de tels voyages.

b) Voyages de plus de vingt-quatre (24) heures

Le chauffeur est rémunéré en fonction des heures de conduite qu'il effectue à chaque jour. Toutefois, il a la garantie quotidienne de huit (8) heures payées au taux prévu à l'annexe "F" lors de l'exécution de voyages. De plus, l'employé aura droit à une prime de huit cents (\$0.08) pour chaque mille parcouru sur le voyage.

De plus, le chauffeur a droit à une allocation de dépenses pour coucher et repas à l'extérieur (Over Night) pour chaque période de vingt-quatre (24) heures passées hors de son domicile au cours du voyage (tel que requis par l'Employeur) de quarante dollars (\$40.00) par dite période.

18.06 Lors d'exécution de voyages tel que défini au présent article, tout employé a droit pour chaque heure où il reçoit la rémunération du taux horaire normal de salaire prévu au paragraphe a) de la section 11 de l'annexe "F", à une prime établie comme suit:

A compter du 01/09/82

\$2.00 de l'heure.

A compter du 01/09/83

\$2.15 de l'heure.

Il est expressément convenu entre les parties que la présente prime ne fait nullement partie du taux horaire normal de salaire stipulé au paragraphe a) de la section 11 de l'annexe "F" et ne peut, en aucun temps, être versée lorsqu'un employé est rémunéré au taux de temps supplémentaire prévu au paragraphe b) de ladite section dudit annexe.

18.07 Tout employé qui est rappelé pour effectuer un voyage le soir ou la fin de semaine, est rémunéré pour un minimum de trois (3) heures au taux du salaire prévu au paragraphe a) de la section 11 de l'annexe "F", et ce, en plus de la prime prévue à 18.06 qui précède, celle-ci étant payable pour un minimum de trois (3) heures également.

ARTICLE 19      CONGES STATUTAIRES

Applicable aux chauffeurs d'autobus

- 19.01      Les congés statutaires des employés réguliers sont compris ou correspondent aux congés prévus dans la semaine garantie de travail (selon les termes de l'article 15.05).
- 19.02      Pour avoir droit à un tel congé prévu à 19.01, ledit employé devra avoir travaillé toute la journée ouvrable précédant immédiatement le jour dudit congé, s'il y a lieu, et toute la journée ouvrable suivant immédiatement le congé, s'il y a lieu, sauf s'il s'agit de jour ouvrable coïncidant avec un congé et/ou une absence avec solde auquel l'employé a droit. Cependant, ledit employé absent qu'à l'une ou l'autre des journées qui précède ou qui suit ledit congé, aura droit au paiement de la moitié dudit congé. S'il est absent pour une partie de la journée qui précède et/ou de la journée qui suit, il aura droit au paiement du congé dans la même proportion où il aura travaillé, calculé de la façon suivante:
- a)    s'il est affecté à deux sorties par jour, il recevra un montant équivalent à un quart ( $\frac{1}{4}$ ) du paiement du congé, et ce, pour chaque sortie complète qu'il aura effectué le jour ouvrable qui précède et/ou qui suit le congé;
  - b)    s'il est affecté à trois sorties par jour, il recevra un montant équivalent à un sixième ( $\frac{1}{6}$ ) du paiement du congé, et ce, pour chaque sortie complète qu'il aura effectué le jour ouvrable qui précède et/ou qui suit le congé.

Applicable au mécanicien et à l'homme de service

- 19.03      Les jours suivants sont des jours de congés statutaires pour le mécanicien et pour l'homme de service:
- a)    le Vendredi Saint  
       la Fête de la Reine  
       le jour de la Fête Nationale  
       le jour du Canada  
       la Fête du Travail  
       le jour de l'Action de Grâce;
  - b)    la période de la veille de Noël inclusivement au lendemain du Jour de l'An inclusivement.
- 19.04      Si l'un ou l'autre des jours énumérés au paragraphe 18.03 a) qui précède coïncide avec un samedi, le congé est reporté au vendredi qui précède, s'il coïncide avec un dimanche, il est reporté au lundi qui suit. Cependant, s'il coïncide avec un mardi, mercredi ou jeudi, il est reporté de façon à coïncider avec une fin de semaine après entente entre l'Employeur et le Syndicat.
- 19.05      Pour avoir droit à un tel congé prévu à 19.03, ledit employé devra avoir travaillé toute la journée ouvrable précédant immédiatement le jour dudit congé, s'il y a lieu, et toute la journée ouvrable suivant immédiatement le congé, s'il y a lieu, sauf s'il s'agit de jour ouvrable coïncidant avec un congé et/ou une absence avec solde auquel l'employé a droit. Cependant, ledit employé absent qu'à l'une ou l'autre des journées qui précède ou suit ledit congé, aura droit au paiement de la moitié dudit congé.

*A. B.*

S'il est absent pour une partie de la journée qui précède et/ou de la journée qui suit, il aura droit au paiement du congé dans la même proportion où il aura travaillé, calculé de la façon suivante:

- a) il recevra un montant équivalent à un dix-septième (1/17e) du paiement du congé et ce, pour chaque heure qu'il aura travaillé le jour ouvrable qui précède et/ou qui suit le congé.



20.02

Texte très flou et difficilement lisible, semblant être un règlement interne ou un contrat de travail.



ARTICLE 20      CONGES SOCIAUX

20.01      Tout employé régulier bénéficie d'un congé sans retenue de salaire, dans les cas suivant:

a) Décès

- Conjoint, conjointe, enfant: cinq (5) jours consécutifs à compter du décès.
- Père, mère, frère, soeur: trois (3) jours entre le décès et les funérailles inclusivement.
- Beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, petit-fils, petite-fille: un (1) jour, entre le décès et les funérailles inclusivement.

b) Mariage

- Mariage de l'employé: trois (3) jours consécutifs à compter de la date de l'évènement.

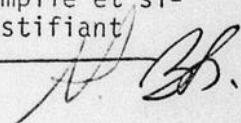
c) Naissance ou adoption

- Un (1) jour, soit l'un ou l'autre, le jour de la naissance, du baptême, de l'adoption ou de l'enregistrement d'un enfant de l'employé.

20.02      Tout employé qui, durant ses heures régulières de travail, doit comparaître en cour ou à une enquête, dans une cause de responsabilité civile ou criminelle où l'Employeur est poursuivie par une tierce partie ou poursuit une tierce partie, est remboursé de toute perte de salaire et les dépenses occasionnées par sa comparution sont à la charge de l'Employeur. Cependant, si l'employé doit comparaître en dehors de ses heures régulières de travail, il est payé au taux régulier de son salaire horaire de base pour une période minimale de trois (3) heures. Il en est de même s'il est rappelé durant une journée de congé. Les mêmes dispositions s'appliquent, si à la demande de l'Employeur, l'employé conduit dans l'exercice de ses fonctions un véhicule appartenant à une autre Compagnie.

*[Signature]*

ARTICLE 21      ABSENCES MALADIE OU ACCIDENT NON OCCUPATIONNELS

- 21.01      Les employés réguliers ont cinq (5) jours d'absences maladie payées et non cumulatives portés à leur crédit au début de l'année scolaire (soit une demi-journée ( $\frac{1}{2}$ ) par mois de travail).
- 21.02      A la fin de chaque mois de travail, l'Employeur paie à chaque employé qui n'a pas puisé dans son crédit d'absences maladie payées l'équivalent d'une demi-journée ( $\frac{1}{2}$ ) de salaire régulier et diminue ainsi d'autant son crédit d'absences maladie payées.
- 21.03      L'employé peut, à compter de la troisième (3<sup>ième</sup>) journée consécutive d'absences dues à une maladie ou un accident non-occupationnels et, en autant qu'il s'agisse de journées ouvrables, puiser dans son crédit d'absences maladie payées jusqu'à concurrence des jours ou fractions de jours apparaissant à son crédit.
- 21.04      Toutefois, dans les cas de départ (démission, renvoi, décès), l'employé qui a déjà utilisé plus que la valeur d'une demi-journée ( $\frac{1}{2}$ ) d'absences suite à une maladie ou un accident non-occupationnels par mois de service au cours de la période de référence, est tenu de rembourser à l'Employeur l'excédent de ces jours qu'il n'aurait acquis en raison d'une demi-journée ( $\frac{1}{2}$ ) par mois de service.
- 21.05      Dans l'application de présent article, un employé régulier qui aura été rémunéré pour plus de dix (10) jours dans un mois, aura droit au crédit d'absence maladie payé (soit  $\frac{1}{2}$  journée) pour le mois en cours et lorsqu'il s'absente pour cause de maladie ou accident non-occupationnels à l'intérieur d'une période où il aurait normalement travaillé, cela ne peut le préjudicier quant à son droit à l'absence maladie payée prévu au présent article (soit  $\frac{1}{2}$  journée par mois de travail).
- 21.06      Tout employé qui se déclare malade ou accidenté au sens du présent article pour une période de plus de quatre (4) jours ouvrables consécutifs, devra, à la demande de l'Employeur, produire un certificat médical attestant sa maladie dans un délai de dix (10) jours ouvrables.
- Dans les cas d'absences causées par maladie ou accident non-occupationnels d'une durée de quatre (4) jours ouvrables consécutifs ou moins, l'employé devra, à la demande de l'Employeur, et ce, dès son retour au travail, lui remettre la déclaration personnelle dûment remplie et signée telle qu'elle apparaît à l'annexe "I" justifiant son absence maladie ou accident.
- 

ARTICLE 22      CONGE DE MATERNITE

- 22.01      Il est interdit à l'Employeur de rétrograder, congédier ou d'exercer quelque discrimination à l'endroit d'une employée, pour cause de grossesse.
- 22.02      L'Employée enceinte a droit à un congé sans solde n'excédant pas dix-huit (18) semaines. La répartition du congé avant et après l'accouchement est à la discrétion de l'employée. L'employée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est présumée avoir démissionné sauf si elle est absente conformément aux dispositions prévues à l'article 22.04 ou 22.07.
- 22.03      L'employée doit aviser par écrit l'Employeur qu'elle est enceinte et indiquer la date probable de l'accouchement au moins quinze (15) jours avant la date qu'elle indique pour son départ. Si elle revient avant l'expiration du congé de maternité prévue à 22.02 elle doit aviser par écrit l'Employeur de la date de son retour au travail.
- 22.04      Si elle est dans l'incapacité de travailler en raison de son état de santé, dû à sa grossesse en dehors de son congé de maternité, elle peut bénéficier des dispositions d'absences maladie ou accident non-occupationnels et autres avantages sociaux applicables lors des dites absences.
- 22.05      Pendant le congé de maternité, l'employée continue d'accumuler son ancienneté et conserve le droit d'appliquer sur des postes vacants ou des nouveaux postes comme si elle était au travail. Le Syndicat pourra appliquer au lieu et place de l'employée concernée.
- 22.06      Lors de son retour au travail, l'Employeur doit la réinstaller au poste qu'elle occupait au moment de son départ ou au poste qu'elle aurait obtenu en conformité avec le paragraphe 22.05 qui précède. Dans le cas où son poste est aboli, elle peut appliquer sur un autre poste en conformité avec les dispositions de l'article 17.03 de la présente convention.
- 22.07      L'employée qui, pour cause de maladie ou accident ne peut reprendre son travail à l'expiration de son congé de maternité, bénéficiera des dispositions d'absences maladie ou accident non-occupationnels et autres avantages sociaux applicables lors des dites absences.

23.04      L'employé qui est malade ou blessé de manière justifiable, et qui ne peut travailler pendant plus de sept (7) jours consécutifs, doit aviser son supérieur par écrit.

23.05      Si un employé est blessé de manière justifiable, l'accident doit être rapporté à son supérieur par écrit.

23.07      L'employé qui est blessé de manière justifiable de ses fonctions a droit, en plus de son salaire, à un transport immédiat à l'hôpital par l'employeur, et ce, sans préjudice des dispositions relatives aux indemnités de l'assurance-maladie.

## ARTICLE 23

## MALADIES OU ACCIDENTS DE TRAVAIL

- 23.01 Dans les 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 Sur la Santé et la Sécurité du Travail.
- 23.02 Lorsqu'il est établi que l'employé souffre d'une incapacité permanente totale ou partielle, il reçoit de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail les prestations et autres compensations pour une telle incapacité.
- 23.03 L'Employeur 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 l'Employeur diffèrent d'opinion ou dans le cas de doute, à savoir s'il s'agit d'accident subi ou de maladie contractée à l'occasion ou par le fait du travail d'un employé, les médecins choisis par chacune des parties s'entendent sur le choix d'un troisième médecin qui tranchera le litige.
- Si ces derniers ne peuvent s'entendre sur le choix d'un troisième médecin, le Ministre du Travail en vertu de l'article 100 du Code du Travail nommera le troisième médecin qui aura la juridiction pour trancher le litige. Les honoraires, frais de déplacements et de séjour d'un tel arbitre sont payés par l'employé et l'Employeur.
- 23.04 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 de la Santé et de la Sécurité du Travail l'indemniserá, sur demande écrite de l'employé concerné, l'Employeur versera audit employé l'équivalent des bénéfices hebdomadaires qu'il recevrait de la C.S.S.T. 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 créance usuelles prévues à l'annexe "J" et s'engage à rembourser la totalité des argents qui lui ont été ainsi avancés par l'Employeur dès qu'il recevra l'indemnité de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail.
- Toutefois dans le cas où la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail refuserait d'accorder une indemnité salaire à l'Employé concerné, l'Employeur pourra retenir les montants ainsi avancés, et ce, selon les termes et conditions prévus à l'annexe "J" des présentes. Dans tous les cas, copie de la dite annexe "J", dûment remplie est remise au Syndicat.
- 23.05 L'accidenté ou le malade a, si possible et justifiable, 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 l'Employeur.
- 23.06 En autant que le choix est physiquement possible, l'accidenté doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiat avant de quitter son travail.
- 23.07 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 au frais de l'Employeur, et ce, sans perte de salaire régulier pour la journée où survient l'accident.

ARTICLE 24 ASSURANCE-GROUPE

- 24.01 La contribution de l'Employeur au plan d'assurance-vie, hospitalisation ou autre, à l'exception toutefois de l'assurance indemnité-salaire, choisi par les employés sera de cinq (\$5.00) dollars par mois, excluant toute période de mise à pied estivale et les autres mises à pied de plus de vingt (20) jours, pour chaque employé régulier à l'emploi de l'Employeur et le Syndicat est détenteur de la police maîtresse dont copie de la police sera remise à l'Employeur dans les soixante (60) jours de l'émission de celle-ci.
- 24.02 Il est entendu que ce montant doit servir pour des fins d'assurances exclusivement.
- 24.03 L'Employeur fera la retenue de la contribution de l'employé régulier au plan d'assurance indemnité-salaire sur le traitement hebdomadaire de l'employé. L'Employeur doit faire signer par l'employé lors de son engagement la formule d'adhésion et de retenue de sa contribution sur son traitement hebdomadaire, et en transmettre une copie au trésorier du Syndicat. L'Employeur remet mensuellement au Syndicat les déductions effectuées sur le salaire desdits employés, en même temps que sa participation (article 24.01) au plus tard le quinze (15) du mois suivant la perception.
- 24.04 Pour fins d'application des dispositions de l'article 24.03, le Syndicat avise par écrit l'Employeur du montant de la retenue à être effectuée. De même, le Syndicat fournit à l'Employeur la formule d'adhésion et de retenue mensuelle qu'il doit faire signer par l'employé

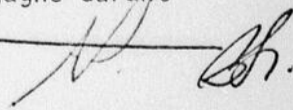
*Handwritten signature*

- 25.04 ... chaque année, à compter de la date de son entrée en service avec l'Employeur, le Syndicat fournira à l'employé un calendrier (vingt (20) jours) ...
- 25.05 Au cas de départ de l'employé à pied, de congédiement ou de décès, l'Employeur paiera à l'employé les vacances accumulées pendant son service, conformément à l'article 24.03, à moins que l'employé n'ait été payé en entier à la suite de sa succession.
- 25.06 Aucune absence par accident ou accident non-occupational ou par maladie non-occupational ou accident sur le lieu de travail ou dans l'exercice de ses fonctions de même qu'aucune absence autorisée par la convention ou par l'Employeur ne constituera en aucun temps une interruption de service quant à la computation des vacances.
- 25.07 L'employé absent de son travail, pour une période n'excédant pas douze (12) mois, à cause de maladie ou accident non-occupational ou par maladie ou accident de travail a droit à la paie de vacances qu'il aurait reçue s'il avait été effectivement au travail. Dans les autres cas, il aura droit à une paie de vacances calculée, en fonction du pourcentage auquel il a droit selon les dispositions du présent article, sur le gain effectivement gagné durant la période de référence en cours.

*Handwritten signature*

ARTICLE 25      VACANCES ANNUELLES

- 25.01      L'employé qui a moins d'un (1) an de service au 1er juillet de chaque année aura droit à un (1) jour ouvrable de vacances payées par mois de service complet au cours de l'année jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables.
- La paie de vacances représentera quatre pourcent (4%) de ses gains totaux pour la période s'étendant de la date de son embauchage 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 quatre (4) années de service avec l'Employeur, aura droit à deux (2) semaines de calendrier (dix (10) jours ouvrables) de vacances payées.
- La paie de vacances représentera quatre pourcent (4%) du gain annuel de l'employé, mais ne sera jamais moindre que le salaire hebdomadaire régulier pour chaque semaine de vacances.
- 25.03      Tout employé qui, au 1er juillet de chaque année, a complété quatre (4) années de service et moins de neuf (9) années de service avec l'Employeur, aura droit à trois (3) semaines de calendrier (quinze (15) jours ouvrables) de vacances payées.
- La paie de vacances représentera six pourcent (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 vacances.
- 25.04      Tout employé qui, au 1er juillet de chaque année, a complété neuf (9) années et plus de service avec l'Employeur, aura droit à quatre (4) semaines de calendrier (vingt (20) jours ouvrables) de vacances payées.
- La paie de vacances représentera huit pourcent (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 vacances.
- 25.05      Au cas de départ, de mise à pied, de congédiement ou de décès d'un employé, tous les crédits de vacances 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      Aucune absence par maladie ou accident non-occupationnels par maladie contractée ou accident subi à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions de même qu'aucune absence autorisée par la convention ou par l'Employeur ne constituent en aucun temps une interruption de service quant à la computation des vacances.
- 25.07      L'employé absent de son travail, pour une période n'excédant pas douze (12) mois, à cause de maladie ou accident non-occupationnels ou par maladie ou accident de travail a droit à la paie de vacances qu'il aurait reçue s'il avait été effectivement au travail. Dans les autres cas, il aura droit à une paie de vacances calculée, en fonction du pourcentage auquel il a droit selon les dispositions du présent article, sur le gain effectivement gagné durant la période de référence en cours



25.08 Pour les chauffeurs d'autobus, les périodes de prises de vacances se situent durant la période de relâche du calendrier scolaire à l'occasion du congé de Noël et du Nouvel An et durant la période de la mise à pied estivale; alors que pour le mécanicien et pour l'homme de service, elle se situe durant la période estivale.

25.09 Lors de la prise des vacances dans la période du congé de Noël et du Nouvel An, il est convenu que l'Employeur paiera par anticipation deux (2) semaines de vacances, au taux du salaire hebdomadaire du poste auquel le chauffeur d'autobus est affecté, et ce, à chacun des employés réguliers affecté comme chauffeur d'autobus qui auront complété un (1) an et plus de service avant le premier juillet qui suit ladite période.

Par conséquent, lors de la prise des vacances estivales, l'Employeur paiera aux employés concernés les vacances qui leur sont dues, conformément aux dispositions du présent article, et ce, après avoir effectué la déduction, s'il y a lieu, des deux (2) semaines de vacances qu'ils auront reçu par anticipation lors de la prise des vacances dans la période du congé de Noël et du Nouvel An précédent.

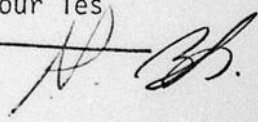
Toutefois, dans les cas de départ (démission, renvoi, décès) l'employé sera tenu, s'il y a lieu, de rembourser à l'employeur les vacances qui lui auraient été payées en trop relativement aux vacances auxquelles il avait droit selon les dispositions du présent article des vacances.

25.10 Dans tous les cas, la paie de vacances à laquelle l'employé a droit en fonction du présent article, lui est remis avant son départ pour vacances.

*AD BR.*

ARTICLE 26      UNIFORME

- 26.01      Si, comme condition d'emploi, l'Employeur exige de l'employé qu'il porte un uniforme, l'Employeur consent à lui fournir:
- a) par période de vingt-quatre (24) mois, en tenant compte de la dernière distribution:
    - une (1) tunique;
    - trois (3) pantalons, dont un pantalon 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);
    - deux (2) cravates.
- 26.02      Les uniformes fournis par l'Employeur demeureront la propriété de l'Employeur. Cependant, les employés ne seront pas responsables des dommages non-intentionnels ou de l'usure normale.
- 26.03      L'Employeur mettra, à ses frais, des vareuses (bleu de travail) et des gants en quantité suffisante pour les employés mécanicien ou homme de service.



ARTICLE 27DROITS ACQUIS

27.01

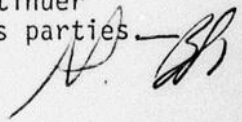
En l'absence d'une stipulation expresse dans la présente convention, les employés conservent tous les privilèges, avantages et droits acquis dont ils jouissent actuellement. Cependant, la présente convention prime pour fins d'interprétation.

Toutefois, les pratiques passées concernant l'usage des véhicules de l'Employeur par les employés à leur fin personnelle ou pour se déplacer du lieu de travail à leur domicile, demeure à la discrétion de l'Employeur.

Aucun employé sera tenu de garder un véhicule de l'Employeur à son domicile.

27.02

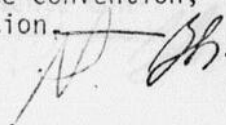
Toute coutume ayant trait aux conditions de travail et qui n'est pas modifiée par ce contrat, doit continuer sans changement sauf entente contraire entre les parties.



ARTICLE 28ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

28.01

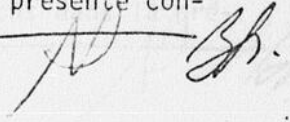
Les annexes "A", "B", "C", "D", "E", "F", "G", "H", "I", "J" et toutes lettres d'entente qui interviendront entre les parties, après la mise en vigueur de cette convention, font partie intégrante de la présente convention.

A handwritten signature in black ink, appearing to be initials or a name, located at the end of the paragraph.

ARTICLE 29REGLEMENTATION

29.01

L'Employeur convient d'abroger immédiatement après la signature des présentes, tous les règlements contraires à l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention.

Handwritten signatures in black ink, appearing to be initials or names, located to the right of the text.

ARTICLE 30

VALIDITE

30.01

Tout article des présentes qui est ou deviendrait en contradiction avec la législation du pays ou de la province est nul et non avenu, sans toutefois, pour cela affecter la validité des autres dispositions dans la présente convention collective de travail.

*[Handwritten signature]*

LES AUTREURS DE LA CONVENTION COLLECTIVE

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET DES  
EMPLOYÉS DES ADIQUES LA  
MONTÉE (SMT)

*[Faint handwritten signature]*

*[Faint handwritten signature]*

*[Faint handwritten signature]*

*[Faint handwritten signature]*

ARTICLE 31     DUREE DE LA CONVENTION

- 31.01     La présente convention entre en vigueur à compter du 1er septembre 1982 et le demeure jusqu'au 31 août 1984 inclusivement.
  
- 31.02     Les parties, l'Employeur et le Syndicat conviennent que les termes et les dispositions de cette convention resteront effectifs et en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention soit signée, ou jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties utilise son droit de grève ou de lock-out.

En foi de quoi les parties ont signé à Ste-Adèle, ce 16 ième jour du mois de septembre 1982.

LES AUTOBUS LA DILIGENCE INC.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES DES AUTOBUS LA DILIGENCE (CSN)

*[Signature]*

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

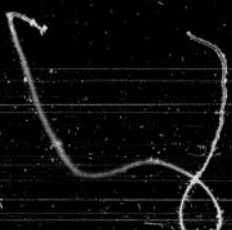
*[Signature]*

\_\_\_\_\_

*[Signature]*

\_\_\_\_\_

*[Signature]* c.s.



## ANNEXE "A"

## INFORMATION

Nom et Prénom de l'employé: \_\_\_\_\_

Adresse domiciliaire: \_\_\_\_\_

Tel: \_\_\_\_\_

Statut accordé à l'employé  
lors de l'embauche (selon  
l'article 4.02):

Essai

Remplaçant

Poste auquel il est  
affecté à l'embauche  
selon l'annexe "F":

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

S'il y a lieu, circuit numéro: \_\_\_\_\_

La présente a pour but de vous informer que les employés de:

Nom de l'Employeur \_\_\_\_\_

sont représentés par le "Syndicat des Travailleurs et des Travail-  
leuses des Autobus La Diligence (CSN). En vertu de l'article 5.02  
de la convention collective, vous êtes tenus d'adhérer au Syndicat  
dans les dix (10) jours qui suivent votre embauchage.Pour vous conformer auxdites dispositions, vous devrez vous pré-  
senter au représentant du Syndicat M., Mme, Mlle:

Représentant du Syndicat désigné par écrit \_\_\_\_\_

Adresse dudit représentant du Syndicat \_\_\_\_\_

Fonction dudit représentant du Syndicat \_\_\_\_\_

Téléphone dudit représentant du Syndicat \_\_\_\_\_

Remis par: \_\_\_\_\_ Le: \_\_\_\_\_  
Représentant de l'Employeur

## ANNEXE "B"

## FORMULE DE REMISE

NOM DE L'EMPLOYEUR:	SALAIRE MENSUEL	COTISA- TION SYNDI- CALE	ADHE- SION SYNDI- CALE	ASS.- GROUPE EMPLOY- EUR	ASS.- IND. SALAIRE EMPLOYE	CLUB SOCIAL
NOM DES EMPLOYES:						
TOTAL :						

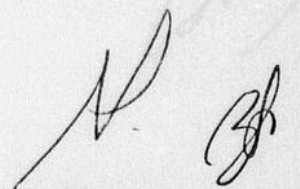
CHEQUE NO: \_\_\_\_\_ ASSURANCE-GROUPE \$

CHEQUE NO: \_\_\_\_\_ INDEMNITE-SALAIRE \$

CHEQUE NO: \_\_\_\_\_ CLUB SOCIAL \$

CHEQUE NO: \_\_\_\_\_ ADHESION COTISATION \$

PERIODE SE TERMINANT LE: \_\_\_\_\_ 19 \_\_\_\_\_



ANNEXE "C"

FORMULE DE GRIEF

GRIEF NO.: \_\_\_\_\_

EMPLOYE: \_\_\_\_\_

NUMERO: \_\_\_\_\_ DEPARTEMENT: \_\_\_\_\_

EQUIPE: \_\_\_\_\_ METIER: \_\_\_\_\_

ANCIENNETE: \_\_\_\_\_ CONTREMAITRE: \_\_\_\_\_

DESCRIPTION DU GRIEF: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

DESCRIPTION DE LA RECLAMATION: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

et tous les autres droits que me donne la Convention Collective de travail.

DATE: \_\_\_\_\_

SIGNATURE DE L'EMPLOYE

RAPPORT SUR LE GRIEF: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

REPRESENTANT PATRONAL

DATE: \_\_\_\_\_

REPRESENTANT SYNDICAL

ANNEXE "D"

CERTIFICAT DE SANTE

NOM DE L'EMPLOYE \_\_\_\_\_

En conformité avec l'article 12.02 de la convention collective, vous devrez faire remplir cette formule par votre médecin ou le cas échéant, par celui de la Commission Scolaire et nous la remettre dûment remplie au plus tard dans les six (6) jours de calendrier qui suivent la date de la remise du présent document.

NOM DE L'EMPLOYEUR \_\_\_\_\_

PAR: \_\_\_\_\_

REMIS A L'EMPLOYE LE \_\_\_\_\_

.....

A QUI DE DROIT,

En vertu des obligations contractuelles de l'Employeur avec la Commission Scolaire et/ou en vertu du Code de la Route de la Province de Québec, le conducteur d'un autobus affecté au transport d'écoliers doit être en mesure de fournir chaque année à son Employeur un certificat de santé.

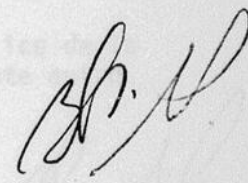
En conséquence, pouvez-vous émettre un certificat ou une attestation de santé à l'endroit de Monsieur \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

Attestation du médecin: \_\_\_\_\_

Rempli à: \_\_\_\_\_

ce \_\_\_\_\_ 19 \_\_\_\_\_

et j'ai signé: \_\_\_\_\_  
Signature du médecin



## ANNEXE "E"

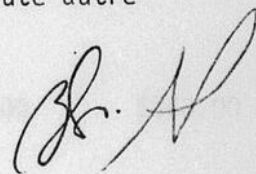
CERTIFICAT DE MORALITE ET/OU DE BONNE CONDUITE

A QUI DE DROIT,

La présente est pour certifier que:

Monsieur \_\_\_\_\_  
(NOM) (PRENOM)adresse \_\_\_\_\_  
(RUE) (VILLE)\_\_\_\_\_  
(CODE POSTAL)numéro de permis \_\_\_\_\_  
(CATEGORIE) (CLASSE)

Nom de l'Entrepreneur \_\_\_\_\_

domicilié à cet endroit depuis \_\_\_\_\_ an(s), est un citoyen  
conscientieux, honnête, sérieux et qu'il ne fait pas d'abus d'alcool.Je suis persuadé que vous pouvez lui faire confiance  
comme chauffeur d'autobus scolaire dans votre organisation pour le  
transport d'écopliers.\_\_\_\_\_  
SIGNATURE/PERSONNE AUTORISEE\_\_\_\_\_  
TITRE/PROFESSION\_\_\_\_\_  
ADRESSE ET NUMERO DE TELEPHONEFait et signé à \_\_\_\_\_, ce \_\_\_\_\_ jour  
du mois de \_\_\_\_\_ 19 \_\_\_\_\_.NOTE:\*\*\* Cette formule peut être signée par le Chef de Police de la  
Municipalité, par le Secrétaire-Trésorier, ou toute autre  
personne qualifiée.

## ANNEXE "F"

SALAIRESSECTION 1SALAIRE HEBDOMADAIRE

	<u>A COMPTER DU</u> <u>01/09/82</u>	<u>A COMPTER DU</u> <u>01/09/83</u>
1. Les employés affectés régulièrement à un poste constitué de 16 heures normales de travail inclusivement ou moins par semaine, selon les besoins du service déterminé par l'Employeur, recevront le salaire hebdomadaire suivant.....	\$147.00	\$156.00
2. Les employés affectés régulièrement à un poste constitué de 16 heures et 1 minute à 20 heures normales de travail inclusivement par semaine, selon les besoins du service déterminé par l'Employeur, recevront le salaire hebdomadaire suivant.....	\$170.00	\$186.00
3. Les employés affectés régulièrement à un poste constitué de 20 heures et 1 minute à 24 heures normales de travail inclusivement par semaine, selon les besoins du service déterminé par l'Employeur, recevront le salaire hebdomadaire suivant.....	\$197.00	\$220.00
4. Les employés affectés régulièrement à un poste constitué de 24 heures et 1 minute à 28 heures normales de travail inclusivement par semaine, selon les besoins du service déterminé par l'Employeur, recevront le salaire hebdomadaire suivant.....	\$222.00	\$243.00
5. Les employés affectés régulièrement à un poste constitué de 28 heures et 1 minute à 32 heures normales de travail inclusivement par semaine, selon les besoins du service déterminé par l'Employeur, recevront le salaire hebdomadaire suivant.....	\$248.00	\$269.00
6. Les employés affectés régulièrement à un poste constitué de 32 heures et 1 minute à 36 heures normales de travail inclusivement par semaine, selon les besoins du service déterminé par l'Employeur, recevront le salaire hebdomadaire suivant.....	\$273.00	\$297.00
7. Les employés affectés régulièrement à un poste constitué de 36 heures et 1 minute à 40 heures normales de travail inclusivement par semaine, selon les besoins du service déterminé par l'Employeur, recevront le salaire hebdomadaire suivant.....	\$300.00	\$328.00
8. Les employés affectés régulièrement à un poste constitué de 40 heures et 1 minute à 44 heures normales de travail inclusivement par semaine, selon les besoins du service déterminé par l'Employeur, recevront le salaire hebdomadaire suivant.....	\$335.00	\$360.00

SALAIRE HEBDOMADAIRE

	<u>A COMPTER DU</u> <u>01/09/82</u>	<u>A COMPTER DU</u> <u>01/09/83</u>
9. Mécanicien	\$370.00	\$392.00
10. Homme de service	\$296.00	\$314.00

PAR SORTIE

	<u>A COMPTER DU</u> <u>01/09/82</u>	<u>A COMPTER DU</u> <u>01/09/82</u>
11. Le taux de salaire applicable par sortie pour les employés remplaçants est de....	\$12.00	\$13.00

SECTION II

TAUX HORAIRES DE SALAIRE APPLICABLE LORS D'EXECUTION DE VOYAGE TEL QUE DEFINI A L'ARTICLE 18.01 DE LA CONVENTION COLLECTIVE.

	<u>A COMPTER DU</u> <u>01/09/82</u>	<u>A COMPTER DU</u> <u>01/09/82</u>
a) Lors d'exécution de voyage (18.01), le taux horaire normal de salaire pour chacune des heures payables en vertu des dispositions de l'article 18.05 de la convention collective lorsque l'on se réfère à la présente annexe, est le suivant.....	\$4.00 1'heure	\$4.30 1'heure
b) A l'occasion d'exécution de voyage (18.01), lorsqu'un employé effectue plus qu'un total de quarante-quatre (44) heures normales dans sa semaine de travail, le taux horaire de salaire applicable pour lesdites heures payables (en vertu de l'article 18.05) qui excèdent quarante-quatre (44) heures de travail, est le suivant.....	\$6.00 1'heure	\$6.45 1'heure

(c'est-à-dire le taux horaire normal prévu au paragraphe a) majoré de 50%).

## ANNEXE "G"

## LISTE D'ANCIENNETE

1.	DUFRESNE	RENE	1er juin 1976	CHAUFFEUR D'AUTOBUS
2.	TREMPE	CLAUDE	2 juin 1976	CHAUFFEUR D'AUTOBUS
3.	ROBERT	LEOPOLD	3 juin 1976	CHAUFFEUR D'AUTOBUS
4.	PAQUETTE	GUY	4 juin 1976	CHAUFFEUR D'AUTOBUS
5.	CAMPEAU	LOUIS	5 juin 1976	CHAUFFEUR D'AUTOBUS
6.	LAVOIE	MARC	2 juin 1978	CHAUFFEUR D'AUTOBUS
7.	MELANCON	YVES	3 juin 1978	CHAUFFEUR D'AUTOBUS
8.	MCGUIRE	PATRICK	4 juin 1978	CHAUFFEUR D'AUTOBUS
9.	FORGUES	JACQUES	5 juin 1978	CHAUFFEUR D'AUTOBUS
10.	GROULX	JEAN-PIERRE	1er septembre 1979	CHAUFFEUR D'AUTOBUS
11.	DUFRESNE	RICHARD	1er septembre 1979	CHAUFFEUR D'AUTOBUS
12.	PREVOST-TREMPE	LISE	1er septembre 1979	CHAUFFEUR D'AUTOBUS
13.	LAFANTASIE	BERNARD	1er septembre 1979	CHAUFFEUR D'AUTOBUS
14.	DAOUST	ROBERT	1er septembre 1979	CHAUFFEUR D'AUTOBUS
15.	MONETTE	MARCEL	3 mars 1980	CHAUFFEUR D'AUTOBUS
16.	BOYER	JOCELYNE	3 mars 1980	CHAUFFEUR D'AUTOBUS
17.	FORGET	MICHEL	3 mars 1980	CHAUFFEUR D'AUTOBUS
18.	FRENETTE	DANIELLE	1er septembre 1980	CHAUFFEUR D'AUTOBUS
19.	EMOND	JUDES	5 septembre 1980	MECANICIEN
20.	TRUBIANO	PAT	5 novembre 1980	CHAUFFEUR D'AUTOBUS
21.	DEBONSECOUR	ALAIN	16 janvier 1981	CHAUFFEUR D'AUTOBUS
22.	GAGNON	FLORENT	9 mars 1981	CHAUFFEUR D'AUTOBUS
23.	POUDRIER	MARCEL	1er avril 1981	CHAUFFEUR D'AUTOBUS
24.	DESJARDINS	ESTHELLE	2 avril 1981	CHAUFFEUR D'AUTOBUS
25.	GALIPEAU	JEAN-YVES	3 avril 1981	CHAUFFEUR D'AUTOBUS
26.	MOREAU	DENIS	1er juin 1981	HOMME DE SERVICE
27.	LAUZON	PIERRE	15 juin 1981	CHAUFFEUR D'AUTOBUS
28.	DRAWS	ROLLAND	2 septembre 1981	CHAUFFEUR D'AUTOBUS

*BP. A*

ANNEXE "H"REFUS DE RETOUR AU TRAVAIL\_\_\_\_\_  
NOM DE L'EMPLOYEUR

A QUI DE DROIT,

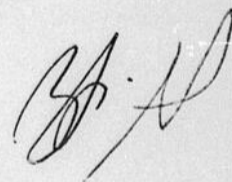
Par les présentes, je, soussigné, confirme que je désire me prévaloir des dispositions de l'article 14.11 de la convention collective, pour l'année scolaire \_\_\_\_\_ débutant le \_\_\_\_\_ 19 \_\_\_\_\_.

Il est de ma responsabilité de me prévaloir des dispositions de l'article 17.02 si je désire revenir au travail au cours de ladite année.

Si durant ladite année en cours, l'Employeur juge opportun de me rappeler au travail selon les dispositions de l'article 14.08 e) pour occuper un poste vacant de façon permanente et s'il n'y a plus d'employé ayant moins d'ancienneté que moi sur la liste de rappel, je devrai me conformer auxdites dispositions.

Enfin, il est clairement établi que lors d'une telle absence sans solde, je ne peux bénéficier de quelque façon que ce soit des bénéfices à incidences monétaires prévues à la présente convention.

Fait à \_\_\_\_\_ ce \_\_\_\_\_  
jour du mois de \_\_\_\_\_ 19 \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Signature de l'employé\_\_\_\_\_  
Représentant de l'employeur qui a  
reçu la présente formule.

## ANNEXE "I"

## DECLARATION PERSONNELLE

Moi \_\_\_\_\_, par la présente  
(nom de l'employé)

déclare avoir été dans l'impossibilité de travailler le \_\_\_\_\_  
(date)

\_\_\_\_\_ étant souffrant de:

MALADIE

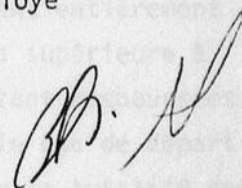
ACCIDENT

La présente déclaration est remise à l'Employeur conformément aux dispositions prévues à l'article 21.06 de la convention collective.

En foi de quoi, j'ai signé à \_\_\_\_\_ ce \_\_\_\_\_

jour du mois de \_\_\_\_\_ 19 \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Signature de l'employé



En foi de quoi, j'ai signé à \_\_\_\_\_ ce \_\_\_\_\_

jour du mois de \_\_\_\_\_ 19 \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Signature de l'employé



## ANNEXE "J"

## FORMULE DE CESSION DE CREANCE

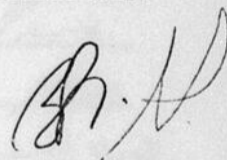
Moi \_\_\_\_\_, par la  
 (nom de l'employé)  
 présente je reconnais avoir reçu de \_\_\_\_\_  
 (nom de l'Employeur)  
 \_\_\_\_\_ une somme de \$ \_\_\_\_\_ équivalant à \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_ semaine(s) \_\_\_\_\_ jour(s) de salaire, et ce, en  
 conformité avec l'article 23.04 a) de la convention collective.

Conformément avec les dispositions prévues au paragraphe 23.04 b) de  
 ladite convention collective, je m'engage à rembourser à \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_ les sommes précitées que j'ai  
 (nom de l'Employeur)  
 reçues de celui-ci, et ce, dès la réception, par moi, de l'indemni-  
 té salaire de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail.

A défaut de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail de  
 me payer l'indemnité salaire (au plus tard quatre (4) mois après le  
 début de la maladie ou accident de travail) j'autorise l'Employeur  
 à retenir sur mon salaire hebdomadaire une somme maximum équivalant  
 à vingt-cinq (25%) pourcent dudit salaire ou au montant restant dû  
 s'il est inférieur à vingt-cinq (25%) pourcent, et ce, jusqu'à ce que  
 les sommes qui ont été avancées par celui-ci lui soient entièrement  
 remboursées. En aucun cas la retenue de salaire sera supérieure à  
 vingt-cinq (25%) pourcent, les cessions de créance étant remboursées  
 l'une après l'autre et non pas concurremment. Dans le cas de départ  
 (décès, démission, renvoi) l'Employeur pourra retenir la totalité des  
 sommes qui lui sont dues sur tout salaire qu'il aurait à me verser  
 suite à mon départ, sans préjudice toutefois au recours de celui-ci  
 si les sommes ainsi retenues ne peuvent couvrir la totalité des som-  
 mes que je lui dois.

En foi de quoi, j'ai signé à \_\_\_\_\_ ce \_\_\_\_\_  
 jour du mois de \_\_\_\_\_ 19 \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
 Signature de l'employé



12-045

19366-01



30 11 38

LETTRE D'ENTENTE ENTRE

D'UNE PART: Les Autobus La Diligence Inc.

ET

D'AUTRE PART: Le Syndicat Des Travailleurs et des Travailleuses des Autobus La Diligence Inc. (CSN).

.....

Après discussion, les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

1. Nonobstant les salaires prévus aux points 1 à 8 inclusivement de la section 1 de l'annexe "F" de la convention collective, et ce, pour l'année 1982-1983, les parties conviennent que les salaires applicables pour ladite année de référence sont déterminés en fonction de l'ancienneté et du poste auquel le chauffeur d'autobus est affecté tel qu'établi à l'annexe "A" de la présente lettre d'entente.
2. Il est convenu que le chauffeur d'autobus bénéficiera du salaire hebdomadaire prévu à l'annexe "A" ci-joint tant et aussi longtemps qu'il demeurera affecté à son poste. Si par la suite de l'application de ses droits d'ancienneté, le chauffeur d'autobus obtient une affectation sur un autre poste que celui qu'il détient en fonction de l'annexe "A", le chauffeur d'autobus recevra pour le nouveau poste auquel il est affecté, le salaire prévu à l'annexe "F" de la convention collective pour ledit poste.
3. Dans le cas de déplacement suite à une abolition de poste ou suite à l'application des droits d'ancienneté d'un autre employé, le chauffeur d'autobus ainsi déplacé recevra le salaire prévu à l'annexe "A" des présentes, s'il y a lieu, du chauffeur d'autobus qu'il déplacera à son tour suivant ses droits d'ancienneté. Dans le cas où il déplace un employé autre qu'un chauffeur d'autobus, il recevra le salaire prévu à la convention collective en fonction du poste qu'il obtiendra.
4. Tout nouvel employé embauché après la signature de la convention collective recevra le salaire relatif au poste auquel il sera affecté conformément à l'annexe "F" de ladite convention collective.
5. Dans les quinze (15) jours qui suivent la signature de la convention collective, l'employeur s'engage à payer la rétroactivité due sur les salaires.
6. Les parties conviennent que la présente lettre d'entente est une lettre d'entente au sens de l'article 14 de la convention collective et que par conséquent, elle fait partie intégrante de celle-ci.

En foi de quoi les parties ont signé à Ste-Adèle, ce 16 jour du mois de septembre 1982.

POUR LES AUTOBUS LA DILIGENCE INC.

POUR LE SYNDICAT

*[Signature]*  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

ANNEXE "A"

SALAIRE HEBDOMADAIRE DES CHAUFFEURS D'AUTOBUS APPLICABLE POUR L'AN-  
NEE 1982-1983 ET POSTES AUXQUELS LES CHAUFFEURS D'AUTOBUS SONT AF-  
FECTES A LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.

<u>NUMERO DE CIRCUIT</u>	<u>NOM DES SALARIES</u>	<u>SALAIRE A COMPTER</u> <u>DU 01/09/82</u>
	<u>POINT 1 DE L'ANNEXE "F"</u>	
220	Jean-Yves Galipeau	\$147.00
320	Esthelle Desjardins	\$147.00
	<u>POINT 2 DE L'ANNEXE "F"</u>	
190	Jean-Pierre Groulx	\$208.00
155	Marcel Poudrier	\$208.00
105	Alain Debonsecour	\$170.00
	<u>POINT 3 DE L'ANNEXE "F"</u>	
100	Jocelyne Boyer	\$208.00
160	Patrick McGuire	\$208.00
185	Pat Trubiano	\$208.00
1000	Michel Forget	\$208.00
1010	Florent Gagnon	\$208.00
195	Léopold Robert	\$208.00
115	René Dufresne	\$208.00
140	Lise Prévost-Trempe	\$208.00
A-77	Robert Daoust	\$208.00
130	Danielle Frenette	\$197.00
170	Jacques Forgues	\$208.00
	<u>POINT 4 DE L'ANNEXE "F"</u>	
165	Marcel Monette	\$222.00
	<u>POINT 5 DE L'ANNEXE "F"</u>	
135	Bernard Lafantaisie	\$248.00
175	Marc Lavoie	\$248.00
C-62	Louis Campeau	\$248.00
	<u>POINT 6 DE L'ANNEXE "F"</u>	
125	Guy Paquette	\$273.00
180	Yves Melançon	\$273.00
145	Richard Dufresne	\$273.00
200	Claude Trempe	\$273.00
	<u>POINT 7 DE L'ANNEXE "F"</u>	
		\$300.00
	<u>POINT 8 DE L'ANNEXE "F"</u>	
		\$335.00

L'ANNEXE "F" signifie: L'ANNEXE "F" DE LA CONVENTION COLLECTIVE.

