

NO

NOM

18102-01

Gil-ber Inc.



33 JAN 28 14 24

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE

GIL-BER INC.

"Ci-après appelé "La Compagnie" ou "L'Employeur"

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES AUTOBUS GIL-BER (C.S.N.)

"Ci-après appelé "Le Syndicat"

Date: JANVIER 1983

Two handwritten signatures in black ink, one appearing to be a stylized 'L' and the other a more complex signature.

83 FEV -1 11 18

BUREAU DU CONCORDAT  
GÉNÉRAL DU TRAVAIL  
MONTREAL

ARTICLE 28      DUREE ET SIGNATURE DE LA CONVENTION

- 28.01      La présente convention entre en vigueur à compter de la date de sa signature par les parties et le demeure jusqu'au 30 Juin 1984.
- 28.02      Il est toutefois convenu entre les parties que la présente convention continue de s'appliquer malgré son expiration jusqu'à ce que le droit à la grève ou au "lock-out" soit exercé en vertu du Code du Travail du Québec.

En Foi de Quoi, les parties ont signé à Ville des Laurentides ce 18 ième jour du mois de Janvier 1983.

GIL-BER INC.

Par:

Bernard Morneau  
Gilles Morneau  
J. L. W.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES  
AUTOBUS GIL-BER (C.S.N.)

Par:

Bernard  
M. B.  
Lawrence

TABLE DES MATIERES

	<u>PAGE</u>	
ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	2
ARTICLE 3	DROITS DE LA DIRECTION	3
ARTICLE 4	DEFINITIONS DES TERMES	4
ARTICLE 5	REGIME SYNDICAL	7
ARTICLE 6	AFFAIRES SYNDICALES ET PROFESSIONNELLES	8
ARTICLE 7	MESURES DISCIPLINAIRES	9
ARTICLE 8	PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE	11
ARTICLE 9	HYGIENE ET SECURITE	13
ARTICLE 10	TRAVAIL A FORFAIT	14
ARTICLE 11	SALAIRES ET VERSEMENTS PERIODIQUES	15
ARTICLE 12	ANCIENNETE	16
ARTICLE 13	HEURES DE TRAVAIL APPLICABLES AUX CHAUFFEURS	19
ARTICLE 14	AFFICHAGE DE POSTE CONCERNANT LES CHAUFFEURS D'AUTOBUS	22
ARTICLE 15	DISTRIBUTION DU TRAVAIL APPLICABLE AUX "VOYAGES A ETRE EFFECTUES ET MODE DE REMUNERATION	26
ARTICLE 16	CONGES STATUTAIRES DES CHAUFFEURS D'AUTOBUS	28
ARTICLE 17	CONGES SOCIAUX	30
ARTICLE 18	CONDITIONS PARTICULIERES DES EMPLOYES DE GARAGE	32
ARTICLE 19	ASSURANCES INDEMNITE-SALAIRE ET ASSURANCE-VIE - CONGES MALADIES	34
ARTICLE 20	ACCIDENTS DE TRAVAIL	37
ARTICLE 21	VACANCES ANNUELLES	38
ARTICLE 22	UNIFORMES	39
ARTICLE 23	DROITS ACQUIS	40
ARTICLE 24	ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE	41
ARTICLE 25	REGLEMENTATION	42
ARTICLE 26	VALIDITE	43
ARTICLE 27	RETROACTIVITE	44
ARTICLE 28	DUREE DE LA CONVENTION	45
ANNEXE "A"	FORMULE D'ADHESION	46
ANNEXE "B"	FORMULE DE GRIEF	47
ANNEXE "C"	SALAIRES	48
ANNEXE "D"	LISTE D'ANCIENNETE DES CHAUFFEURS D'AUTOBUS SCOLAIRES ET DES SURNUMERAIRES	49
ANNEXE "D"	LISTE D'ANCIENNETE DES EMPLOYES DE GARAGE	50

LISTE DES EMPLOYES (CHAUFFEURS) ET POSTES AUXQUELS  
ILS SONT AFFECTES (ARTICLE 14.01)



ARTICLE 1BUT 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, la Compagnie 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 la Compagnie et son personnel régi par les présentes.



*Handwritten signature or initials, possibly "H" and "S".*

ARTICLE 2      RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

2.01      Par les présentes, la Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des employés assujettis à l'accréditation syndicale émise le 7 février 1978, par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec en faveur du Syndicat des Travailleurs des Autobus Gil-Ber (C.S.N.).

2.02      La présente convention collective de travail s'applique à tous les employés régis par l'accréditation syndicale émise le 7 février 1978, par le Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec, à l'emploi de Gil-Ber Inc. et qui se lit comme suit:

*"Tous les travailleurs, salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau".*



ARTICLE 3      DROITS DE LA DIRECTION

3.01

La Compagnie conserve le libre exercice de tous ses droits comme Employeur, sauf dans la mesure où la présente convention contient une stipulation expresse au contraire.



ARTICLE 4DEFINITIONS DES TERMES

- 4.01 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les expressions "l'employé", "les employés", tout employé signifie et comprend les employés qui appartiennent à l'une ou l'autre des catégories suivantes:
- a) "employé régulier" désigne tout employé qui compte soixante (60) jours travaillés et plus à l'emploi de la Compagnie et ce, depuis sa dernière date d'entrée au service de la Compagnie.
  - b) "employé à l'essai" désigne tout employé qui ne compte pas soixante (60) jours travaillés à l'emploi de la Compagnie et ce, depuis sa dernière date d'entrée au service de la Compagnie.
- 4.02 Afin de faciliter l'application des dispositions du présent article, la Compagnie convient d'aviser le nouvel employé de la nature du statut qui lui est accordé, à la demande de l'employé concerné.
- 4.03 Sur demande, la Compagnie fournit au Syndicat tous les renseignements requis au sujet des modalités d'application des dispositions précitées.
- 4.04 Les mots "Syndicat" lorsque mentionnés aux présentes, désignent le Syndicat des Travailleurs des Autobus Gil-Ber (C.S.N.).
- 4.05 Les mots "La Compagnie" ou "L'Employeur" lorsque mentionnés aux présentes désignent Gil-Ber Inc.
- 4.06 De plus, pour les fins d'application des dispositions prévues à la présente convention, les employés couverts par la présente convention se distinguent en quatre (4) sous-groupes identifiés comme suit:
- a) Les employés affectés comme "surnuméraires", désignent les employés qui peuvent être affectés comme chauffeur aux services de transport opérés par la Compagnie en fonction des besoins et exigences desdits services ainsi qu'à du travail d'entretien sur les véhicules.



ARTICLE 4      (SUITE)

- 4.06      b) Les chauffeurs d'autobus scolaire, désignent les employés affectés de façon régulière au transport scolaire et appartenant à l'une ou l'autre des classifications (postes) prévues aux articles 2 et 3 de l'Annexe "C" des présentes.
- Il est toutefois convenu entre les parties que les employés affectés à des postes d'environ vingt-cinq (25) heures normales de travail par semaine, effectuent de façon régulière jamais plus de deux (2) sorties par jour.
- c) Les employés de garage, désignent les employés affectés principalement à la mécanique, l'entretien, le débosselage et la peinture ainsi qu'au service.
- d) Les chauffeurs d'autobus "occasionnels", désignent les employés affectés soit à une sortie par jour de façon régulière, ou à plus d'une sortie par jour mais d'une façon intermittente ou temporaire et qui n'a pas pour but d'annuler un poste régulier. Les chauffeurs d'autobus "occasionnels" sont assujettis à la présente convention que par l'article 5 (Régime Syndical) et l'Annexe "C" (Taux de Salaire).
- 4.07      "Heures normales" signifient les heures pendant lesquelles un employé conduit un autobus (exclusion faite des périodes de repas, et des périodes d'attente autres que celles où il est à la conduite d'un autobus) ou exécute tout autre travail qui lui est assigné par la Compagnie et qui n'est pas contraire aux dispositions de la présente convention.
- 4.08      Le mot "horaire" désigne l'heure de départ, de parcours et d'arrivée des cédules déterminées par la Compagnie dans l'exploitation de ses services.
- 4.09      a) "Quartier général" signifie le port d'attache de Ville des Laurentides, auquel des employés sont affectés.
- b) "Port d'attache" signifie les endroits autres que le quartier général auxquels les employés sont affectés pour le commencement et la fin de leur assignation par la Compagnie.



ARTICLE 4 (SUITE)

- 4.10 Les mots "jours ouvrables" désignent les jours de travail de l'employé.
- 4.11 Le mot "sortie" désigne tout employé qui prend le contrôle d'un autobus pour accomplir toute affectation assignée par la Compagnie (à l'exclusion d'un voyage tel que défini à l'article 15.01) et constitué d'un ou plusieurs circuits pour effectuer le transport des élèves et d'adultes dans le cas de transport intégré selon la loi 31 à l'occasion de:
- l'entrée des élèves dans la période du matin.
  - la sortie et/ou l'entrée des élèves dans la période du midi (c'est-à-dire fin avant-midi, début après-midi).
  - la sortie des élèves dans la période de l'après-midi.
- 

*[Handwritten signature]*


*[Handwritten signature]*

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 soixante (60) jours travaillés de son embauchage et en demeurer membre pour toute la durée de la présente convention.
- 5.03      Pour les fins d'application des dispositions qui précèdent, la Compagnie doit faire signer par l'employé, au cours de la période prévue à l'article 5.02, la formule de carte d'adhésion dont copie apparaît à l'Annexe "A" des présentes et la transmettre au secrétaire du Syndicat lors de la remise mensuelle des retenues syndicales.
- 5.04      Trente (30) jours après la signature des présentes, la Compagnie fournira au secrétariat du Syndicat, la liste complète des employés actuels, en indiquant les noms et prénoms, la fonction, l'adresse domiciliaire et numéro de téléphone ainsi que la dernière date d'entrée au service. Par la suite, la Compagnie transmettra au Syndicat, à la remise mensuelle des retenues syndicales ou avant, à la demande du secrétaire du Syndicat, les informations mentionnées ci-haut relatives aux employés nouvellement embauchés, ainsi que tous les changements à cette liste.
- 5.05      Le Syndicat informera, par écrit, la Compagnie 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.
- 5.06      Nonobstant les dispositions prévues en 5.01 et 5.02, la Compagnie ne sera pas tenue de suspendre ou de congédier un employé en raison de son expulsion du Syndicat, ou refus du Syndicat d'accepter son adhésion.

*[Handwritten signature]*

ARTICLE 6      AFFAIRES SYNDICALES ET PROFESSIONNELLES

- 6.01      La Compagnie reconnaît un comité de griefs composé de deux (2) employés, le président et un représentant désigné du Syndicat ou leur substitut en cas d'incapacité d'agir de ceux-ci, pour fins de discussions et de règlement de tout grief qui peut survenir durant la présente convention. Cependant pour les salariés susmentionnés, l'exercice de leur fonctions de membres du comité de griefs auprès des employés ne doit, en aucun temps, nuire à leur travail et/ou au travail des employés concernés par un grief. Toutefois, lorsque ces derniers seront retenus en réunion avec la Compagnie, aucune retenue de salaire ne sera effectuée aux employés dudit comité.
- 6.02      La Compagnie accorde des congés sans solde aux représentants du Syndicat ou à ses membres désignés pour assister aux congrès syndicaux et professionnels. Le nombre d'employés ainsi libérés ne doit pas dépasser deux (2) à la fois, et le total de ces congés sans solde octroyé à cette fin, ne doit pas dépasser quinze (15) jours ouvrables par année contractuelle et ce, pour l'ensemble des employés libérés. Le tout sujet à un préavis écrit émis par le Syndicat à la Compagnie d'au moins trois (3) jours.
- 6.03      Un nombre maximum de deux (2) employés, désignés par le Syndicat, peuvent, après en avoir avisé leur supérieur immédiat, s'absenter de leur travail et ce pour la période de temps requise, sans perte de salaire, pour participer aux séances de négociation et de conciliation lors du renouvellement de la présente convention collective de travail, et lors d'audition de griefs par l'arbitre.
- 6.04      Le syndicat pourra afficher, au tableau fourni et désigné par la Compagnie, ses avis de convocations ou autres avis relatifs aux activités syndicales.
- 6.05      Les représentants du Syndicat peuvent s'adjoindre des aviseurs extérieurs au Syndicat pour participer à toutes les réunions entre les représentants du Syndicat et les représentants de la Compagnie.
- 6.06      La compagnie autorise le Syndicat à distribuer toute information écrite de nature syndicale sur les lieux de travail (terrains de la Compagnie) aux heures où la plupart des employés s'y trouvent, à la condition toutefois que cela n'affecte aucunement le travail des employés ainsi que les opérations de la Compagnie.
- 

ARTICLE 7      MESURES DISCIPLINAIRES

- 7.01      a) Les parties conviennent que la réprimande verbale ou écrite, la suspension et le congédiement sont les seules mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par l'Employeur en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'offense reprochée, de façon à ce que la sanction imposée soit proportionnelle à la faute commise.
  
- b) Dans le cas d'un acte posé par un salarié entraînant une mesure disciplinaire, autre qu'une réprimande verbale (laquelle doit être donnée en présence d'un représentant syndical), l'Employeur avise, par écrit, le salarié concerné en indiquant les motifs de ladite mesure. Tel avis est remis au salarié avant ou au moment de l'application de ladite mesure disciplinaire et copie est remise dans les deux (2) jours ouvrables au Syndicat.
  
- 7.02      Tout employé au service de la Compagnie a le droit, après avoir pris rendez-vous, durant les heures régulières de bureau, de consulter son dossier officiel en matière de discipline.
  
- 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 pour raison disciplinaire 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 constitue pas une admission de droit ou de fait de la part du Syndicat ou de l'employé.
  
- 7.07      Dans le cas où la Compagnie, par ses représentants autorisés, décide de convoquer un employé pour appliquer des mesures disciplinaires, cet employé doit recevoir au préalable un avis de convocation spécifiant l'heure et l'endroit où il doit se présenter, ainsi que la nature de l'accusation portée contre lui. L'employé doit, à moins d'une raison valable, se présenter à ladite rencontre pour laquelle il a été préalablement convoqué et doit être accompagné d'un représentant syndical.

---

ARTICLE 7      (SUITE)

- 7.08            Si cette convocation est pour une (1) heure comprise durant la journée normale de travail d'un employé, cet employé ne subit aucune perte de salaire en raison de ladite convocation. Si l'employé est convoqué après sa journée normale de travail, il sera rémunéré au taux de salaire régulier, avec un minimum d'une heure pour le temps passé en entrevue avec le représentant de la Compagnie.
- 7.09            Lorsqu'une mesure disciplinaire est portée à l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur. Seuls les motifs mentionnés dans le ou les avis disciplinaires de l'employé concerné peuvent être présentés à l'arbitrage.
- 7.10            Les employés doivent se conformer aux exigences et règlements établis par les Commissions Scolaires qui sont parties contractantes avec la Compagnie, à moins que ces exigences et règlements soient contraires aux dispositions de la présente convention.
- 7.11            Un employé dont le permis de conduire est suspendu temporairement peut s'adresser à un comité conjoint composé de deux (2) membres de chaque partie, pour être réinstallé dès la 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 cette réinstallation. A défaut d'entente au niveau du comité, le syndicat peut soumettre le cas à l'arbitrage.

A large, stylized handwritten signature in black ink, located in the bottom left corner of the page. The signature is cursive and appears to be a name, possibly "J. B.", though it is difficult to decipher due to its fluidity.

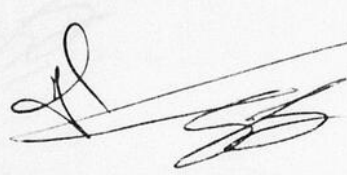
ARTICLE 8      PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

- 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.
- 8.02      La Compagnie et le Syndicat reconnaissent l'importance de régler les griefs promptement et s'engagent à faire diligence dans chaque cas.
- 8.03      Tout employé se croyant lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention soumettra son grief selon les dispositions qui suivent.
- a) 1ère étape
- Tout grief doit être soumis par écrit par l'employé et/ou le Syndicat au supérieur immédiat dans les vingt (20) jours qui suivent les faits qui ont donné naissance au grief. L'employé, s'il le désire, peut être accompagné d'un représentant syndical.
- b) 2ième étape
- Si, dans les dix (10) jours qui suivent la réception du grief en 1ère étape, la Compagnie ne rend pas de décision ou si la décision n'est pas jugée satisfaisante, le grief peut être soumis à l'arbitrage sur avis écrit à cet effet dans les trente (30) jours qui suivent la réception du cas par la Compagnie.
- c) 3ième étape
- En conformité avec les dispositions prévues aux étapes précédentes, lorsqu'un grief est soumis à l'arbitrage, les parties tentent de s'entendre sur la nomination d'un arbitre unique. A défaut d'entente, l'arbitre unique est nommé par le ministre conformément aux dispositions du code du travail.
- 8.04      Tout grief soumis par écrit à la Compagnie en vertu des dispositions du présent article doit être rédigé sur une formule semblable à celle prévue à l'Annexe "B" des présentes.



ARTICLE 8 (SUITE)

- 8.05 En conformité avec les dispositions prévues au présent article, le syndicat peut exercer tous les recours que la présente convention collective accorde à chacun des employés qu'il représente sans avoir à justifier d'une cession de créances de l'intéressé.
- 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 La Compagnie 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 des griefs prévue aux présentes, sauf quant au taux des salaires et autres conditions de la convention qui lui sont applicables. Nonobstant toute disposition contraire aux présentes, la Compagnie peut mettre fin à l'emploi d'un employé à l'essai, tel que défini à l'article 4.01 b) des présentes et ce congédiement ne peut pas faire l'objet d'un grief, ni être soumis à l'arbitrage.
- 8.09 L'arbitre a juridiction pour maintenir ou rejeter la mesure disciplinaire et ordonner la réinstallation de l'employé dans tous ses droits et son emploi à la fonction qu'il occupait ainsi que de décider de toute indemnité, laquelle ne doit jamais dépasser le total du salaire perdu. L'arbitre a aussi juridiction pour rendre toute autre décision qui peut lui sembler plus juste dans les circonstances, sans pouvoir amender ni modifier la présente convention collective.
- 8.10 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, ni d'y ajouter quoique ce soit.
- 8.11 Les honoraires, frais de déplacements et de séjour de l'arbitre sont payés à part égale par la Compagnie et le Syndicat. Les autres frais sont à la charge respective des parties.



ARTICLE 9HYGIENE ET SECURITE

- 9.01 La Compagnie 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 la Compagnie de toute situation qu'il juge dangereuse pour la sécurité et la santé des employés et usagers.
- 9.02 Les employés doivent faire promptement rapport à la Compagnie de toute défectuosité dans l'équipement qu'ils utilisent. Pour fins d'accuser réception, ce rapport doit être contresigné par un représentant de la compagnie et une copie dudit rapport contresigné est remise à l'employé.
- 9.03 La Compagnie convient de continuer à mettre à la disposition des chauffeurs une salle d'attente et un terrain de stationnement selon la coutume existante.

Handwritten signature and initials in the bottom left corner of the page.

ARTICLE 10      TRAVAIL A FORFAIT

- 10.01      Les autobus de la Compagnie seront toujours conduits par les employés de la Compagnie (unité de négociation) pour effectuer toute pièce de travail régie par les présentes, sauf dans les circonstances particulières si le personnel de l'unité de négociation n'est pas disponible.
- 10.02      A moins d'entente au contraire entre les parties, tout contrat scolaire effectué par la Compagnie ne doit, en aucun cas, être donné à sous-contrat, en partie ou en entier, à une compagnie ou à un contracteur individuel.
- 10.03      A moins d'entente contraire entre les parties, lorsque la Compagnie cède à sous-contrat à une autre compagnie tout travail sur le transport scolaire qui doit être exécuté par un employé de l'unité de négociation, l'employé qui a droit à ce travail en vertu de son ancienneté, est payé comme s'il accomplissait effectivement le travail. L'employé concerné ne peut choisir aucune autre pièce de travail pendant tout le temps que dure l'affectation qu'il aurait dû remplir.

A large, stylized handwritten signature in black ink, located in the bottom left corner of the page. The signature is cursive and appears to consist of several interconnected loops and strokes.

ARTICLE 11 SALAIRES ET VERSEMENTS PERIODIQUES

- 11.01 La Compagnie convient de payer et le Syndicat convient d'accepter pour la durée de la présente convention, les salaires mentionnés à l'Annexe "C" qui fait partie intégrante de cette convention.
- 11.02 Les paies sont distribuées aux employés dans la journée du jeudi. Toutefois, pour les employés désirant venir chercher leurs paies (par leurs propres moyens) au bureau de la Compagnie à Ville des Laurentides, les paies seront disponibles audit endroit, entre 11:00 heures et midi.
- 11.03 Si un jeudi correspondant à la remise de la paie, coïncide avec un congé rémunéré aux présentes, le salaire est versé le jour ouvrable précédant en autant que faire se peut, sinon, il est versé le jour suivant.
- 11.04 La Compagnie doit remettre à l'employé, en même temps que son salaire, un bulletin de paie contenant des mentions suffisantes pour lui permettre de vérifier le calcul de son salaire, conformément à la pratique actuelle.



Handwritten initials and signature at the bottom left of the page.

ARTICLE 12 ANCIENNETE

- 12.01 L'ancienneté est tenue sur listes distinctes et appliquée séparément pour les employés de garage et les chauffeurs d'autobus.
- 12.02 Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours de service continu pour la Compagnie de tout employé régi par la présente.
- 12.03 L'ancienneté s'acquiert dès qu'un employé a terminé sa période d'essai de soixante (60) jours travaillés à l'emploi de la Compagnie et elle est rétroactive à compter de sa dernière date d'entrée au service de la Compagnie.
- 12.04 Les noms apparaissant aux listes d'ancienneté des employés au moment de la signature de la présente convention collective, sont annexées à la présente convention collective, comme Annexe "D". 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.
- 12.05 Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté s'applique de la façon suivante:
- a) Pour les employés de garage et les employés affectés comme surnuméraires
- Dans le cas de mise à pied et de rappel (à condition que le salarié susceptible de demeurer ou d'être rappelé au travail par l'application de son ancienneté puisse remplir adéquatement les exigences de l'occupation disponible et s'y conformer), les salariés ayant le moins d'ancienneté seront mis à pied les premiers alors que ceux ayant le plus d'ancienneté seront rappelés les premiers.
- b) Pour les chauffeurs d'autobus scolaire
- Dans le cas de mise à pied et de rappel au travail, 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,



ARTICLE 12 (SUITE)

- 12.06 Nonobstant les dispositions de l'article 12.05, dans le cas de mise à pied et de rappel au travail des "chauffeurs d'autobus scolaire", résultant de l'application du calendrier scolaire, lorsqu'il s'agit de période d'une (1) semaine ou plus, lesdits employés sont mis à pied et rappelés au travail en fonction de la cessation ou de la reprise de l'affectation régulière à laquelle ils étaient assignés. L'Employeur avise le bureau d'Assurance Chômage et remet s'il y a lieu une cessation d'emploi à l'employé concerné.
- 12.07 Les listes d'ancienneté, indiquant dans l'un et l'autre cas, le rang de chaque employé, sont affichées sur le tableau fourni par la Compagnie au Syndicat (Article 6.04), au plus tard le quinzième (15ième) jour suivant la date de la signature des présentes.
- 12.08 Durant les quinze (15) jours qui suivent la date d'affichage, tout employé peut demander la correction de sa date et, à défaut d'entente, il peut soumettre son cas selon la procédure de griefs prévue à la présente convention.
- 12.09 Une fois la période d'affichage terminée, la Compagnie remet au Syndicat une copie corrigée s'il y a lieu, des listes d'ancienneté. A tous les trois (3) mois, par la suite, la Compagnie adresse une liste des changements au Syndicat.
- 12.10 Un employé perdra toute ancienneté et son emploi sera terminé dans les cas suivants:
- a) S'il quitte volontairement son emploi;
  - b) S'il est congédié par la Compagnie pour juste cause;
  - c) S'il est mis à pied pour une période excédant vingt-quatre (24) mois;
  - d) S'il est absent du travail pour cause de maladie ou d'accident non relié à son travail pour une période excédant quinze (15) mois;
  - e) A la suite d'une mise à pied, il fait défaut d'aviser la Compagnie de son intention de retourner au travail dans les trois (3) jours de la réception, à sa dernière adresse connue, de l'avis de retour au travail émis par la Compagnie par courrier recommandé et/ou s'il fait défaut de se présenter au travail dans les huit (8) jours de la réception, à sa dernière adresse connue, dudit avis envoyé par la Compagnie.
- 
- 

ARTICLE 12 (SUITE)

- 12.11 Chaque employé a le devoir d'aviser promptement la Compagnie de tout changement d'adresse. A défaut de le faire, la Compagnie ne sera pas responsable du fait qu'un avis ne parvienne pas à cet employé.
- 12.12 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. Si, pour une raison ou pour une autre, l'employé revient à l'unité de négociation à l'intérieur de ladite période, il revient avec sa pleine ancienneté. Toutefois, à l'expiration de ladite période, l'employé ne peut plus se prévaloir de ses droits d'ancienneté.



ARTICLE 13      HEURES DE TRAVAIL APPLICABLES AUX CHAUFFEURS

- 13.01      La semaine normale de travail des chauffeurs d'autobus scolaire est composée de cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement.
- 13.02      Les heures normales de travail (telles que définies à l'Article 4.07) qui composent la durée de la semaine normale de travail des chauffeurs d'autobus scolaire, sont réparties selon les postes prévus à l'Annexe "C".
- 13.03      La durée des heures normales de travail (telle que définie à l'Article 4.07) à l'intérieur d'une amplitude quotidienne de douze (12) heures consécutives, est d'environ un cinquième (1/5) de la durée de la semaine normale de travail des chauffeurs d'autobus scolaire pour chacun des postes prévus à l'Annexe "C".
- 13.04      A l'intérieur de chaque poste défini à l'Annexe "C", une période d'environ trente (30) minutes est prévue quotidiennement, afin que l'employé puisse faire le plein d'essence, vérifier et entretenir le véhicule qui lui est assigné selon les directives de la Compagnie.
- 13.05      Les salaires de chaque poste des chauffeurs d'autobus scolaire prévus à l'Annexe "C" seront garantis pour chaque semaine du calendrier scolaire pourvu qu'à l'intérieur de chaque semaine du calendrier scolaire la Compagnie soit rémunérée au moins pour une (1) journée par la Commission Scolaire (partie contractante). Toutefois, si pour une raison ou pour une autre, un employé s'absente du travail, il perd la garantie ci-haut mentionnée et voit son salaire diminué au prorata de l'absence, en vertu de sa paye régulière, pour la semaine en cause.
- 13.06      Lors de tempêtes ou toute autre circonstance similaire, ayant comme conséquence d'accroître les heures normales de travail, aucune rémunération supplémentaire ne sera octroyée aux employés concernés, sauf s'il y a lieu, après leur amplitude quotidienne tel que défini à l'article 13.03 où le taux régulier (simple) sera octroyé auxdits employés concernés.



ARTICLE 13      (SUITE)

- 13.07      Nonobstant toute disposition contraire aux présentes, dans l'éventualité d'une suspension du transport, et sans limiter la généralité de ces termes, ils comprennent les tempêtes de neige, les retards dans l'ouverture d'une école, les grèves du personnel enseignant, le traitement des employés concernés ne sera pas affecté aussi longtemps que la Compagnie est rémunérée en totalité par les contractants (Commission Scolaire). Dans le cas où l'Employeur n'est pas rémunéré en totalité, les employés concernés ne bénéficient plus d'une garantie de traitement et sont, le cas échéant, mis à pied ou payés que pour les journées effectivement travaillées.
- 13.08      Dans le cas de perturbation du transport scolaire dû à un ralentissement de travail des professeurs ou des étudiants (suite à un conflit de travail entre la Commission Scolaire et ses employés), si ladite perturbation entraîne des circuits supplémentaires au nombre total des circuits auxquels un chauffeur d'autobus scolaire visé au présent article est normalement affecté quotidiennement, ledit chauffeur concerné sera rémunéré lors de l'exécution desdits circuits supplémentaires, à son taux régulier (simple) c'est-à-dire le taux horaire obtenu en divisant son salaire hebdomadaire prévu à l'Annexe "C" par le nombre d'heures normales de travail prévu au poste auquel il est affecté.
- Heures de travail applicables aux employés affectés comme "Surnuméraires"
- 13.09      La semaine normale de travail d'un employé affecté comme "surnuméraire" (tel que défini à l'article 4.06 a)) est de quarante-quatre (44) heures normales de travail réparties dans cinq (5) jours du lundi au vendredi inclusivement.
- 13.10      La journée normale de travail d'un employé affecté comme "surnuméraire" est d'un maximum de neuf (9) heures normales de travail à l'intérieur d'une amplitude quotidienne de douze (12) heures consécutives. Une période d'au moins une (1) heure (sans solde) lui est accordée pour prendre un repas.
- 13.11      Le commencement d'une journée normale de travail d'un "surnuméraire" est déterminée par la Compagnie relativement aux exigences des services entre 6 heures et 19 heures.



ARTICLE 13 (SUITE)

13.12

Pour chaque semaine normale de travail répartie dans cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement, la Compagnie garantit à l'employé affecté comme "sur-numéraire" quarante-quatre (44) heures normales de travail rémunérées selon le salaire prévu pour ledit employé à l'Annexe "C". Toutefois si pour une raison ou une autre, l'employé s'absente du travail, il perd la garantie ci-haut mentionnée et est rémunéré en fonction des jours ou heures normales de travail qu'il a effectivement accomplies dans la semaine en cours, calculé au pro rata des jours ou heures normales travaillées relativement au salaire prévu à l'Annexe "C".



ARTICLE 14 AFFICHAGE DE POSTE CONCERNANT LES CHAUFFEURS D'AUTOBUS

- 14.01 A la signature de la présente convention, la Compagnie fournit au Syndicat la liste des employés ainsi que le poste (c'est-à-dire le port d'attache et la somme des heures normales de travail hebdomadaire) auquel les employés sont affectés.
- 14.02 Les employés demeurent affectés à leur poste, tel que stipulé en 14.01 qui précède, pour la durée de la présente convention, à moins que les dispositions aux présentes, notamment celles relatives aux postes vacants, création de postes ou annulation de poste, n'occasionnent des déplacements ou des mises à pied.
- 14.03 Nouveaux postes et postes vacants de façon permanente dans les ports d'attache
- Lorsque pour une raison ou une autre, un nouveau poste est créé ou devient vacant d'une façon permanente à l'intérieur d'un port d'attache, les dispositions suivantes s'appliquent:
- a) Le poste vacant est affiché durant trois (3) jours à l'intention des employés réguliers du port d'attache concerné ayant 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 du port d'attache concerné pour une période de trois (3) jours 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 et dans le délai d'affichage ci-haut mentionné.
  - c) Le nouveau poste ou le poste vacant laissé libre à la suite de l'application des dispositions du paragraphe précédent, est alors affiché à l'intention des employés réguliers du Quartier général, selon les dispositions en a) qui précèdent et attribué à l'employé éligible selon les dispositions prévues en b) qui précèdent et il en est de même pour chaque poste vacant du Quartier général qui en résulte. Le nouveau poste ou le poste vacant laissé libre à la suite de l'application du présent paragraphe peut être comblé par un nouvel employé.

jusqu'à ce que tous les postes soient distribués  
au port d'attache.

ARTICLE 14 (SUITE)14.04 Nouveaux postes et postes vacants de façon permanente au Quartier général


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

- a) Le poste vacant est affiché durant trois (3) jours à l'intention de tous les employés réguliers ayant 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 tous les employés réguliers pour une période de trois (3) jours 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 et dans le délai d'affichage ci-haut mentionné.
- 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, peut être comblé par un nouvel employé.

14.05 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.

14.06 Annulation d'un postea) Annulation d'un poste à un port d'attache

Si, pour une raison ou une autre, un poste est annulé à l'intérieur d'un port d'attache, l'employé visé peut choisir le poste d'un employé ayant moins d'ancienneté que lui au port d'attache concerné; l'employé déplacé peut à son tour, à l'intérieur du port d'attache, appliquer ses droits d'ancienneté pour choisir un autre poste au port d'attache et les dispositions qui précèdent s'appliquent jusqu'à ce que tous les postes soient distribués au port d'attache.



ARTICLE 14 (SUITE)

14.06 L'employé à qui l'on n'a plus de poste à offrir au port d'attache peut appliquer ses droits d'ancienneté au quartier général et les dispositions prévues au paragraphe b) qui suit s'appliquent.

b) Annulation d'un poste au Quartier Général

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

c) Un employé, à qui l'on n'a plus de poste à offrir au quartier général, peut, s'il est un employé régulier, déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté à l'intérieur des autres ports d'attache. L'employé ainsi déplacé est alors mis à pied.

14.07 Nonobstant toute disposition contraire aux présentes, il est entendu:

a) que pour obtenir un nouveau poste ou un poste vacant dans un port d'attache, l'employé doit en outre, comme condition d'éligibilité, demeurer ou déménager à l'endroit où le nouveau poste ou le poste vacant existe et fournir un stationnement pour l'autobus. Toutefois, dans le cas d'annulation de poste, seule la condition de fournir un stationnement s'applique, à un endroit convenu après entente entre l'Employeur et l'employé concerné, accompagné, s'il le désire, d'un représentant syndical.

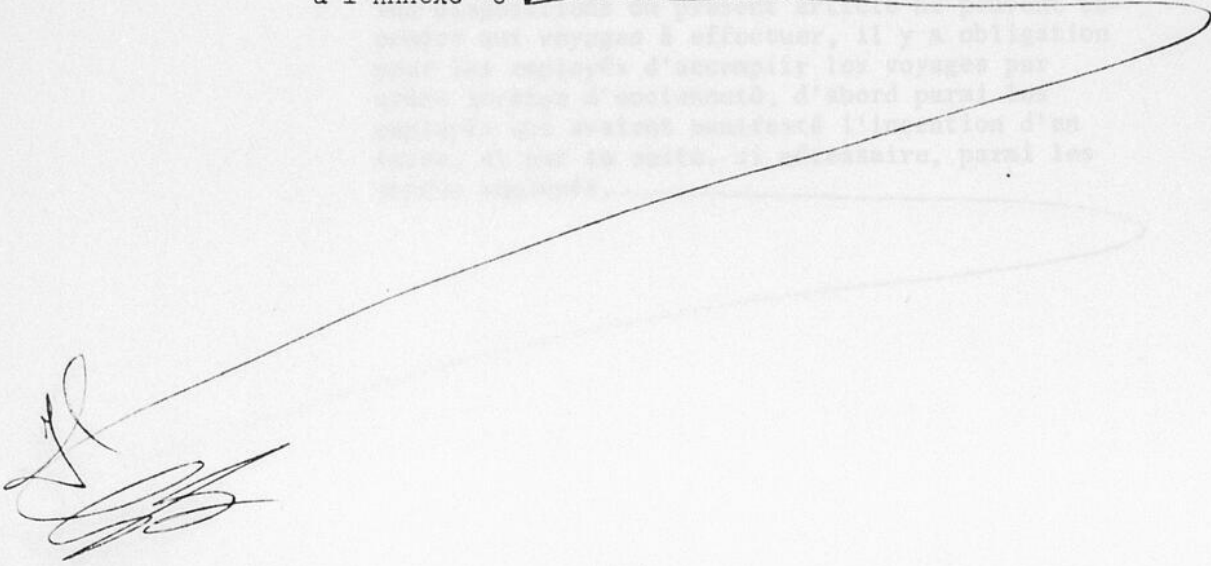
De plus, lors d'annulation de poste, et seulement dans de telle circonstance, il y a regroupement des ports d'attache suivants:

1° St-Emile - Notre-Dame-de-la-Merci avec Chertsey

2° Rawdon avec Ste-Julienne

b) que pour obtenir un nouveau poste ou un poste vacant de chauffeur d'autobus affecté comme "Surnuméraire" l'employé doit en outre, posséder les qualifications nécessaires lui permettant de remplir adéquatement les exigences du poste.

ARTICLE 14 (SUITE)14.08 Affichage annuel des principales affectations de travail à l'intérieur de chaque poste

- a) Le ou vers le 1er octobre de chaque année, l'Employeur affiche, pendant cinq (5) jours ouvrables, à l'intention des employés de chaque port d'attache et du quartier général, les principales affectations de travail connues à cette date que contient chaque poste; A cet effet l'Employeur affiche le port d'attache et le sous-groupe auquel est affecté un chauffeur, le numéro de poste et, le cas échéant, le ou les numéros de circuits sans toutefois affecter d'aucune façon les dispositions prévues en 14.08 c) des présentes.
- b) En demeurant affectés à leur port d'attache respectif, les employés peuvent, pendant ladite période d'affichage, par ordre d'ancienneté, exprimer leur choix de poste; au plus tard le 3ième lundi du mois d'octobre, l'Employeur attribue les postes en tenant compte des dispositions prévues au présent article.
- c) Compte tenu des besoins et exigences du service de transport ainsi que des pièces de travail pas nécessairement toujours connues à la date d'affichage, il est entendu entre les parties que les dispositions qui précèdent en a) et b) ne doivent pas limiter ou empêcher toute modification ou ajout, s'il y a lieu, au contenu du poste de travail après que l'employé a exercé son choix. Cependant l'application de ce paragraphe ne doit pas avoir pour effet de changer le nombre d'heures prévues à l'article 13.03 et à l'Annexe "C".
- 

ARTICLE 15      DISTRIBUTION DU TRAVAIL APPLICABLE AUX "VOYAGES" A  
ETRE EFFECTUES ET MODE DE REMUNERATION

- 15.01      Pour les fins d'application des présentes, le mot "voyage(s)" signifie l'un ou l'autre des voyages suivants: Voyage para-scolaire c'est-à-dire voyage pour le transport d'élèves lors d'activités para-scolaires et voyage spécial c'est-à-dire voyage effectué dans le cadre d'activités récréatives ou culturelles.
- 15.02      a) Les "voyages" sont distribués d'abord aux chauffeurs affectés comme "surnuméraires" ensuite aux chauffeurs d'autobus scolaire en tenant compte des besoins et exigences des services de transport de la Compagnie.
- b) Après la journée normale et la semaine normale de travail des chauffeurs, les "voyages" sont distribués par rotation parmi les chauffeurs qui ont manifesté l'intention d'en accomplir en commençant par le plus ancien mais en tenant compte toutefois des qualifications desdits employés en regard des exigences des voyages à exécuter.

A cet effet, une liste doit être affichée pendant cinq (5) jours ouvrables sur le tableau fourni par la Compagnie (Article 6.04) dans les quinze (15) jours de la signature de la présente convention et à tous les deux (2) mois par la suite. Les employés manifestant le désir d'accomplir des "voyages" devront poser leur signature sur ladite liste.

- c) Si pour une raison ou pour une autre, l'employé éligible refuse d'accomplir le voyage coïncidant avec son rang de rotation, la Compagnie offre le voyage à l'employé éligible suivant et ainsi de suite jusqu'à la fin de la liste. Toutefois, si les dispositions du présent article ne peuvent répondre aux voyages à effectuer, il y a obligation pour les employés d'accomplir les voyages par ordre inverse d'ancienneté, d'abord parmi les employés qui avaient manifesté l'intention d'en faire, et par la suite, si nécessaire, parmi les autres employés.



ARTICLE 15    (SUITE)

15.03

Mode de rémunération

- a) Les heures effectuées lors d'un "voyage" coïncidant ou étant comprises dans les heures normales quotidiennes auxquelles le chauffeur est affecté selon son assignation régulière, ne sont pas comptabilisées pour fins de rémunération du voyage et font partie de la semaine normale de l'employé.
- b) Toutefois, les heures accomplies lors d'un "voyage" en excédant des heures normales quotidiennes auxquelles le chauffeur est affecté selon son assignation régulière, sont rémunérées au taux horaire prévu à l'Annexe "C" pour le type de voyage exécuté.



ARTICLE 16      CONGES STATUTAIRES DES CHAUFFEURS D'AUTOBUS16.01      Chauffeurs d'autobus scolaire

Les congés statutaires des chauffeurs d'autobus scolaire sont compris ou correspondent aux congés prévus dans la semaine garantie de travail (selon les termes de l'article 13.05).

16.02      Pour avoir droit à un tel congé prévu en 16.01, l'employé devra avoir travaillé le jour ouvrable précédent immédiatement le congé et le jour ouvrable suivant immédiatement ledit congé, à moins qu'un tel jour coïncide avec un congé ou un jour obtenu conformément aux dispositions prévues aux articles 6.02, 6.03, 17.01 et 17.02.

16.03      Le chauffeur d'autobus scolaire qui est rappelé à travailler durant l'un ou l'autre des congés statutaires précités en 16.01 et à l'intérieur desquels il y a une interruption totale du service de transport scolaire pour ledit chauffeur concerné, est rémunéré au taux régulier majoré de cinquante pourcent (50%), sauf s'il s'agit de travail effectué pour un voyage tel que défini à l'article 15.01, où le taux de rémunération est le même que celui prévu à l'Annexe "C" pour de tels voyages.

16.04      Employés affectés comme "Surnuméraires"

Les jours de fêtes suivants sont des jours de congés statutaires pour les chauffeurs surnuméraires:

- Jour de l'An
- Le lendemain du Jour de l'An
- Le Vendredi Saint
- Le 1er Mai ( à la condition qu'il n'y ait pas de transport scolaire)
- Fête de la Reine( " " " " " " " " )
- La St-Jean-Baptiste
- La Confédération
- La Fête du Travail
- L'Action de Grâce
- La veille de Noël
- Noël
- Le lendemain de Noël
- La veille du Jour de L'An

ARTICLE 16 (SUITE)

16.05

- a) Si l'un ou l'autre des jours de fêtes ci-haut mentionnés coïncident avec un jour de travail de l'employé surnuméraire, les dispositions suivantes s'appliquent: la Compagnie lui accorde un congé chômé et payé la journée même ou dans les dix (10) jours qui précèdent ou dans les dix (10) jours qui suivent le jour férié; sinon, lui paye, en plus du salaire qu'il a effectivement gagné, l'équivalent du salaire régulier de sa journée normale de travail.
- b) Si l'un ou l'autre des jours de fêtes énumérés en 16.04 coïncident avec un jour de congé hebdomadaire de l'employé surnuméraire, la Compagnie lui accorde un congé chômé et payé dans les dix (10) jours qui précèdent ou dans les dix (10) jours qui suivent le jour férié sinon, lui verse l'équivalent du salaire régulier de sa journée normale de travail.
- c) Pour avoir droit à un tel congé prévu en 16.04, l'employé surnuméraire doit travailler le jour ouvrable précédant immédiatement le jour de congé et le jour ouvrable suivant immédiatement ledit congé, à moins qu'un tel jour coïncide avec un congé ou un jour obtenu conformément aux dispositions prévues aux articles 6.02, 6.03, 17.01 et 17.02.



ARTICLE 17      CONGES SOCIAUX

17.01

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

- a) Lors du décès du conjoint ou d'un enfant de l'employé: quatre (4) jours consécutifs. Ces jours sont comptés à rebours à partir de la date des funérailles. Les jours ouvrables seulement sont payés.
- b) Lors du décès du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur de l'employé: trois (3) jours consécutifs. Ces jours sont comptés à rebours à partir de la date des funérailles. Les jours ouvrables seulement sont payés.
- c) Lors du décès du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère, de la belle-soeur de l'employé: une (1) journée, le jour des funérailles, si c'est un jour ouvrable.
- d) Lors de la naissance d'un enfant de l'employé: une (1) journée.

17.02

Tout employé qui, durant ses heures régulières de travail, doit comparaître en cour ou à une enquête, dans une cause de responsabilité civile où la Compagnie poursuit ou est poursuivie par une tierce partie, est remboursé de toute perte de salaire et les dépenses occasionnées par sa comparution sont à la charge de la Compagnie. 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 appelé durant une journée de congé.

Congé de Maternité

17.03

- a) La salariée enceinte a droit à un congé sans solde de maternité de la façon suivante:

Durée du congé

1. Une période continue n'excédant pas dix-huit (18) semaines. Une prolongation de quatre (4) semaines est possible si la santé de la mère ou de l'enfant l'exige. Cet état doit être cependant attesté par un certiffical médical.

ARTICLE 17 (SUITE)17.03  
(suite)

2. Dans le cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines.
3. Dans le cas d'accouchement d'un enfant mort-né, le congé de maternité se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.

Préavis

1. La salariée doit aviser par écrit l'Employeur au moins quinze (15) jours avant la date de son départ pour la prise de son congé maternité, à moins d'une attestation médicale contraire à cet effet.
2. La salariée avise par écrit l'Employeur au moins quinze (15) jours avant la date où elle doit reprendre son travail.

b) Congés spéciaux sans solde accordés à la salariée enceinte

1. Lorsque les conditions de travail de la salariée constituent des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître, celle-ci a droit à un congé de maternité spécial, sans solde, se prolongeant jusqu'au début de la 8e semaine précédant la date prévue de la naissance. Dans ce cas, le congé de maternité sans solde prévu en 17.03 a) 1. suit immédiatement ce congé.
2. Lorsqu'il y a un danger de fausse-couche lequel exige un arrêt de travail, la durée du congé de maternité sans solde est celui qui est prescrit et attesté dans un certificat médical.

c) Retour au travail

1. La salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité, ou qui est absente pour une raison autre que celle prévue à la convention collective ou autorisée par l'Employeur, est présumée avoir démissionné.
2. Pendant le congé de maternité prévu au présent article, la salariée continue d'accumuler son ancienneté et elle est considérée au travail pour le maintien des bénéficiaires de congés maladie. Lorsque la salariée retourne au travail, elle est réinstallée à son poste habituel.



ARTICLE 18      CONDITIONS PARTICULIERES DES EMPLOYES DE GARAGE

- 18.01      a) Le département des employés de garage comprend les catégories suivantes:
- 1 - Mécanique
  - 2 - Débosselage
  - 3 - Service
- b) Durant la période estivale, la Compagnie pourra procéder à l'embauchage de personnel étudiant pour ladite période, sans que ce personnel soit régi par les présentes et à la condition expresse que l'embauchage de ce personnel n'ait pour effet d'amener une mise à pied parmi les employés visés au présent article.
- 18.02      Les conditions de travail des employés de garage sont celles prévues à la présente convention collective, sauf stipulations contraires prévues aux présentes.
- 18.03      Heures de travail des employés de garage
- a) La semaine normale de travail est de quarante-quatre (44) heures, réparties sur cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement. La journée normale de travail est d'un maximum de neuf (9) heures de travail.
- b) La Compagnie, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de son département, garantit quarante-quatre (44) heures de travail par semaine aux employés de garage à la condition cependant que tout employé exécute tout travail qui lui est assigné par la Compagnie tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de son département.
- D'autre part, si pour une raison ou pour une autre un salarié s'absente du travail, il perd la garantie et est rémunéré pour les heures ou fractions d'heures qu'il a effectivement travaillées durant la semaine.
- c) L'employé a droit à deux (2) périodes rémunérées de repos de quinze (15) minutes, prises l'une vers le milieu de l'avant-midi et l'autre vers le milieu de l'après-midi.
- d) Les heures de travail, exécutées en plus ou en dehors de la semaine normale ou de la journée normale de travail, constituent du temps supplémentaire et sont rémunérées au taux horaire prévu majoré de cinquante (50%) pourcent.



ARTICLE 18(SUITE)

18.04

CONGES STATUTAIRES

- a) les jours de fêtes suivants sont des jours de congés payés pour tout employé visé au présent article:
- Jour de l'An
  - Le lendemain du Jour de l'An
  - Le Vendredi Saint
  - Le 1er Mai (à la condition qu'il n'y ait pas de transport scolaire)
  - Fête de la Reine ( " " " " " " " " )
  - La St-Jean-Baptiste
  - La Confédération
  - La Fête du Travail
  - L'Action de Grâce
  - La veille de Noel
  - Noel
  - Le lendemain de Noel
  - La veille du Jour de l'An
- b) Pour avoir droit à un tel congé prévu en 18.04 a), l'employé devra avoir travaillé les jours ouvrables précédant et suivant immédiatement ledit congé, à moins qu'un tel jour coïncide avec un congé ou un jour obtenu conformément aux dispositions prévues aux articles 6.02, 6.03, 17.01 et 17.02.
- c) Tout travail effectué par un employé l'un ou l'autre des jours de fête prévus à 18.04 a) sera rémunéré au taux horaire du salaire régulier majoré de cent pourcent (100%), pour chaque heure effectivement travaillée.

18.05

La Compagnie fournit à chaque employé de garage une vareuse et une salopette. De plus, la Compagnie convient de mettre en disponibilité, pour l'ensemble des employés de garage, un maximum de deux (2) imperméables.

ARTICLE 19 ASSURANCES INDEMNITE-SALAIRE ET ASSURANCE-VIE -  
CONGES MALADIE

19.01

Les parties conviennent de maintenir le régime d'assurance collective conférant les bénéfices prévus aux présentes tel que décrit aux numéros 1<sup>o</sup>, 2<sup>o</sup>, 3<sup>o</sup> et 4<sup>o</sup>.

1<sup>o</sup> Assurance-vie

- Salarié: \$10,000 avec double indemnité et mutilation, clause d'exonération de la prime en cas d'invalidité totale et aussi privilège de conversion.
- Conjoint: \$1,000
- Enfant : \$ 500

N.B. Limite d'âge assurable: 65 ans

2<sup>o</sup> Assurance-salaire

66 2/3 du salaire hebdomadaire régulier du salarié sous réserve du maximum payable par la Commission d'Assurance-Chômage, sujet toutefois à un maximum de cent soixante dollars (\$160) par semaine, sur la base de 1/8/15 (1 journée accident, 8 jours maladie, 15 semaines intégrées).

3<sup>o</sup> Assurance-maladie - hospitalisation

- Chambre semi-privée
- Durée illimitée

4<sup>o</sup> Frais médicaux

Coût des médicaments remboursé dans la proportion de 80% avec un déductible de \$15.00 (par année).

Les frais occasionnés par le traitement appliqué par un chiropracteur, un ostéopate, un chirurgien pédicure et ce jusqu'à concurrence de \$5 par traitement et maximum de vingt (20) traitements pour toute période de douze (12) mois consécutifs.

ARTICLE 19

(SUITE)

- 19.02
- a) Ce plan est offert sur une base volontaire à tous les employés ayant complété leur période d'essai et le coût des primes est réparti comme suit:
    - cinquante pourcent (50%) par la Compagnie
    - cinquante pourcent (50%) par l'employé
  - b) Durant les périodes de mise à pied, l'employé désirant maintenir ses bénéfices peut le faire en défrayant le coût total de la prime qui en résulte.
  - c) Toutefois, lors de mise à pied estivale due à la suspension temporaire du transport (fin juin, juillet et août) le coût des primes est payé à part égale, c'est-à-dire 50% par la Compagnie et 50% par l'employé.
- 19.03
- La Compagnie administre le plan d'assurance et est détenteur de la police d'assurance. A la demande du Syndicat, la Compagnie fournit une copie de ladite police.
- 19.04
- Congés maladie
- a) A compter de janvier 1982 tout employé régulier affecté comme chauffeur, a droit à un maximum de dix (10) jours de congés maladie non-cumulatifs portés à son crédit pour la période annuelle, c'est-à-dire du 1er janvier au 31 décembre, soit un maximum de une (1) journée par mois de travail.
  - b) A compter de janvier 1982 tout employé régulier affecté comme employé de garage a droit à un maximum de douze (12) jours de congés maladie non-cumulatifs portés à son crédit pour la période annuelle, c'est-à-dire du 1er janvier au 31 décembre, soit un maximum de une (1) journée par mois de travail.
  - c) L'employé régulier peut, à compter de la troisième (3ième) journée consécutive d'absence due à la maladie et en autant qu'il s'agit de journées ouvrables, puiser dans son crédit de congés maladie jusqu'à concurrence des jours ou fraction de jours apparaissant à son crédit.



ARTICLE 10 (SUITE)


- d) Dans la première semaine du mois de janvier suivant la période de référence prévue en 19.04 a) et b), la Compagnie paie à chaque employé régulier à son emploi, les jours ou fraction de jours auxquels il a droit et qu'il n'a pas puisé dans son crédit de ladite année écoulée.
- e) Un employé embauché en cours d'année ou qui n'a pas son statut d'employé régulier en janvier 1982 ou subséquemment a droit, après sa période d'essai, à un crédit calculé conformément aux dispositions prévues à 19.04 a) ou b) (1 journée par mois de travail) en regard des mois de travail à écouler jusqu'à la fin de l'année de référence (fin du mois de décembre).
- f) Dans tous les cas de départ, un employé en ayant puisé ou utilisé davantage que ce à quoi il avait droit (1 journée par mois de travail) est tenu de rembourser l'excédent.



ARTICLE 20      ACCIDENTS DE TRAVAIL

- 20.01      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 les Accidents du Travail.
- 20.02      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 (C.S.S.T.) les prestations et autres compensations pour une telle incapacité.
- 20.03      La Compagnie peut faire examiner, à ses frais, l'employé par un médecin de son choix. L'employé a droit également au service de son propre médecin. Si son médecin et celui de la Compagnie diffère d'opinion ou dans le cas de doute, à savoir s'il s'agit d'accident subit ou de maladie contractée à l'occasion ou par le fait du travail de l'employé, la C.S.S.T. aura juridiction pour trancher le question.
- 20.04      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 C.S.S.T. l'indemniserà, sur demande écrite de l'employé concerné, la Compagnie versera audit employé l'équivalent des bénéfices hebdomadaires qu'il recevrait de la C.S.S.T. pour une période n'excédant pas huit (8) semaines.
- b) Dans un tel cas, l'employé s'engage à signer les formules de cession de créances usuelles et s'engage à rembourser la totalité des argents qui lui ont été ainsi avancés par la Compagnie dès qu'il recevra l'indemnité de la C.S.S.T.
- 20.05      En autant que la chose soit physiquement possible, l'accidenté doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiat avant de quitter le travail.
- 20.06      L'employé blessé dans l'exercice de ses fonctions a droit en tout temps au service d'un médecin. A défaut ou dans le cas de retard, l'employé blessé est transporté immédiatement à l'hôpital, aux frais de la Compagnie, et ce, sans perte de salaire pour le jour où il est transporté à l'hôpital.

ARTICLE 21    VACANCES ANNUELLES

- 21.01            Tout employé a droit à des vacances annuelles payées comme suit:
- a) Moins d'un (1) an de service: quatre pourcent (4%) du total des gains au cours de la période de référence;
  - b) Un (1) an mais moins de quatre (4) ans de service: quatre pourcent (4%) du total des gains au cours de l'année de référence;
  - c) Quatre (4) ans mais moins de dix (10) ans de service: six pourcent (6%) du total des gains au cours de l'année de référence;
  - d) Dix (10) ans de service ou plus: huit pourcent (8%) du total des gains au cours de l'année de référence.
- 21.02            Pour fin de calcul de la paie de vacances de l'employé, la période ou l'année de référence va du 1er juillet de l'année précédente au 30 Juin de l'année courante. Le 30 Juin de l'année courante est la date retenue pour la détermination du nombre d'année de service de l'employé auprès de la Compagnie.
- 21.03            Au cas de départ, 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.
- 21.04            Les absences autorisées par la Convention ou par la Compagnie ne constituent en aucun temps une interruption de service quant à la compilation de la période de vacances.
- 21.05            La paie de vacances est remise à l'employé avant son départ pour vacances.
- 21.06            Les périodes de prise de vacances sont établies entre le ou vers le 24 Juin et le ou vers la fête du Travail.
- 

ARTICLE 22    UNIFORMES

22.01        Si, comme condition d'emploi, la Compagnie exige d'un employé qu'il porte un uniforme, la Compagnie consent à lui fournir:

- a) par période de vingt-quatre (24) mois, en tenant compte de la dernière distribution: une tunique, trois (3) pantalons dont un (1) 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) et deux (2) cravates.

22.02        Les uniformes fournis par la Compagnie demeureront la propriété de la Compagnie. Cependant, les employés ne seront pas responsables des dommages non intentionnels ou de l'usure normale.



ARTICLE 23    DROITS ACQUIS

23.01

- a) 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.
- b) Toutefois, l'utilisation des véhicules de la Compagnie par les employés à leur fin personnelle ou pour se déplacer du lieu de travail à leur domicile demeure à la discrétion de la Compagnie.
- c) Tout chauffeur affecté à un port d'attache autre que le Quartier général, appelé à garder l'autobus à son domicile, reçoit une indemnité annuelle de quatre-vingt-dix dollars (\$90.00) pour tous les frais occasionnés par le stationnement, le déneigement et l'électricité du chauffe-moteur.

L'indemnité annuelle est payable en deux (2) versements de quarante-cinq dollars (\$45.00) à chaque chauffeur concerné à l'emploi de la Compagnie, soit dans la dernière semaine de Transport scolaire du mois de décembre et celle du mois de mars.



ARTICLE 24ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

24.01

Les annexes "A" à "D" et toute lettre d'entente intervenues entre les parties à la date de la signature de la présente convention ou après l'entrée en vigueur de celle-ci, font partie intégrante de la présente convention.

A handwritten signature in dark ink, consisting of several stylized, overlapping loops and curves, located in the bottom left corner of the page.

ARTICLE 25    RECLEMENTATION

25.01

La Compagnie 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.

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized initials and a surname, located in the bottom left corner of the page. The signature appears to be 'L. B.' followed by a surname.

ARTICLE 26VALIDITE

26.01

Tout article des présentes qui est ou deviendrait en contradiction avec les législations 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.



ARTICLE 27RETROACTIVITE

27.01

A l'exclusion des taux de salaires des chauffeurs d'autobus "occasionnels", les salaires prévues "à compter de la date de la signature de la convention" à l'Annexe "C" sont applicables à partir du 1er septembre 1982.

Le montant de rétroactivité auquel chaque employé concerné a droit (i.e. la différence entre ce qu'il a effectivement gagné et ce qu'il aurait dû gagner en fonction des nouveaux taux de salaires) lui sera remis dans les quinze (15) jours suivants la date de la signature de la présente convention.

Signature

Titulaire

Le présent document est en possession d'un mois de confidentialité syndicale.



ANNEXE "A"

FORMULE D'ADHESION

NOM \_\_\_\_\_

ADRESSE \_\_\_\_\_

TELEPHONE \_\_\_\_\_ NUMERO POINCON \_\_\_\_\_

DEPARTEMENT \_\_\_\_\_

Je, soussigné(e) donne librement mon adhésion au

Je m'engage à en observer les statuts, règlements et décisions ainsi qu'à payer la cotisation fixée par le syndicat. J'ai payé une cotisation syndicale de \$2.00 et j'ai signé

le \_\_\_\_\_ 19 \_\_\_\_\_

X \_\_\_\_\_

Signature

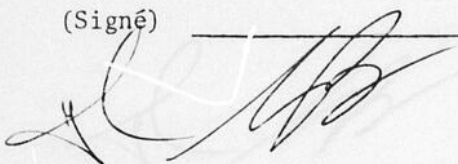
\_\_\_\_\_

Témoin

RECU DE \_\_\_\_\_  
la somme de \$2.00 en paiement d'un mois de contisation syndicale.

Date \_\_\_\_\_

(Signé) \_\_\_\_\_



ANNEXE "B"

FORMULE DE GRIEF

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES AUTOBUS GIL-BER (C.S.N.)

\_\_\_\_\_  
(nom de l'employé)

\_\_\_\_\_  
(Fonction)

\_\_\_\_\_  
(département)

Nature du grief: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Réclamation : \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Date: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(signature de l'employé)

Grief ou copie du grief remis à: \_\_\_\_\_  
(Signature du représentant patronal à  
qui le grief a été transmis)

le: \_\_\_\_\_  
Date



ANNEXE "C"SALAIRES

	<u>A compter de la date de la signature de la convention</u>	<u>A compter du 1er septembre 1983</u>
1. Les employés affectés comme "surnuméraires" tel que défini à l'article 4.06 a) des présentes effectuant environ quarante-quatre (44) heures normales de travail par semaine recevront le salaire suivant .....	\$325.50	\$341.78
2. Les employés affectés comme chauffeurs d'autobus scolaire tel que défini à l'article 4.06 b) des présentes effectuant environ trente-cinq (35) heures normales de travail par semaine selon les besoins et exigences des services de transport scolaire opéré par la Compagnie, recevront le salaire suivant .....	\$288.75	\$303.19
3. Les employés affectés comme chauffeurs d'autobus scolaire tel que défini à l'article 4.06 b) des présentes effectuant environ vingt-cinq (25) heures normales de travail par semaine selon les besoins et exigences du service de transport scolaire opéré par la Compagnie, recevront le salaire suivant .....	\$228.90	\$240.35
4. Le taux horaire applicable conformément aux dispositions de l'article 15 des présentes lors d'exécution de "voyage" est le suivant .....	\$6.56	\$6.89
5. Les chauffeurs d'autobus "occasionnels" tel que défini à l'article 4.06 d) des présentes recevront à compter de la date de la signature des présentes \$13.00 par sortie et à compter de septembre 1983: \$13.65 par sortie.		
6. Employés de garage: Taux horaire		
Débrosseur.....	\$8.93	\$9.38
Mécanicien.....	\$7.88	\$8.27
Aide mécanicien.....	\$6.56	\$6.89
Homme de service.....	\$5.51	\$5.79

ANNEXE "D"

Liste d'ancienneté des chauffeurs d'autobus scolaires et des surnuméraires:

DUMONT, Roger	04-09-62
THUOT, Raymond	08-09-67
PRUD'HOMME, Gabriel	13-09-68
ANCTIL, Adolphe	27-09-71
HENRI, Maurice	26-01-73
CHARRON, René	01-03-74
DUPUIS, Réjean	01-03-74
GUILBEAULT, Jocelyn	06-04-74
BOISVERT, Alfred	04-09-74
TAILLEFER, Fernand	04-09-74
PATRY, Philippe	07-09-74
PERREAULT, Lucien	07-09-74
VILLENEUVE, Yves	05-10-74
BOUCHARD, Manon	09-12-74
GAGNON, Claude	24-04-75
HAMEL, Guy	08-09-75
SIMARD, Fernand	09-09-75
LECLERC, André	25-09-75
GRENIER, Gaétan	20-01-76
BEAUCHAMP, Gilles	19-04-76
MONETTÉ, Pauline	08-09-76
GERVAIS, René	31-01-77
KOLODENCHUCK, Raynald	14-02-77
LORTIE, Roger	14-02-77
PERREAULT, Antoine	27-04-77
ASSELIN, Diane	06-09-77
DANIEL, Gérald	06-09-77
GALARNEAU, Hermann	06-09-77
ROY, Claude	03-10-77
PERREAULT, Réjean	09-01-78
MORIN, Pierre	29-01-79
MORIN, André	04-09-79
DESORMEAUX, Edouard	10-10-79
PERREAULT, Paul	07-01-80
GAGNON Marcel	25-11-80
HEBERT Hercule	25-11-80

ANNEXE "D"

## Liste d'ancienneté des employés de garage:

-	VENNE, Roland	04-09-62
-	THIBODEAU, Henri	19-05-75
-	THIBODEAU, Serge	16-05-75
-	THIBODEAU, Jocelyn	23-11-81



GIL-BER INC.

LISTE DES EMPLOYES (SURNUMERAIRES ET CHAUFFEURS D'AUTOBUS SCOLAIRES) ET POSTES  
AUXQUELS ILS SONT AFFECTES CONFORMEMENT AUX DISPOSITIONS DE L'ARTICLE 14.01 DE  
LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

QUARTIER GENERAL:     Ville des Laurentides

<u>NOM DES EMPLOYES</u>		<u>SOMME DES HEURES NORMALES DE TRAVAIL</u>
BEAUCHAMP	Gilles	35
ASSELIN	Diane	35
PRUD'HOMME	Gabriel	25
BOUCHARD	Manon	25
DUMONT	Roger	25
HENRI	Maurice	25
GRENIER	Gaëtan	25
LORTIE	Roger	25
GERVAIS	René	25
PATRY	Philippe	44 (Surnuméraire)
THUOT	Raymond	35

PORT D'ATTACHE:     St-Calixte

KOLODENCHUCK	Raynald	35
BOISVERT	Alfred	35
DESORMEAUX	Edouard	25
MORIN	Pierre	25
DANIEL	Gérald	25
HEBERT	Hercule	25

PORT D'ATTACHE:     St-Emile - Notre-Dame-de-la-Merci

MONETTE	Pauline	25
PERREAULT	Lucien	25
HAMEL	Guy	35



GIL-BER INC.

(suite)

NOM DES EMPLOYES

SOMME DES HEURES NORMALES DE TRAVAIL

PORT D'ATTACHE:      Chertsey

ROY	Claude	25
GALARNEAU	Hermann	35
CHARRON	René	25
PERREAULT	Paul	35
PERREAULT	Réjean	35

PORT D'ATTACHE:      Rawdon

GAGNON	Marcel	25
SIMARD	Fernand	25
GUILBEAULT	Jocelyn	25

PORT D'ATTACHE:      Ste-Julienne

LECLERC	André	25
TAILLEFER	Fernand	25
PERREAULT	Antoine	25
ANCTIL	Adolphe	44 (Surnuméraire)
VILLENEUVE	Yves	25
GAGNON	Claude	25
DUPUIS	Réjean	44 (Surnuméraire)
MORIN	André	25

