

07419-5

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-19322-03
Date	Signature	Exception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	82-09-01	82-09-09		82-09-01	85-06-30	20

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Synd. des chauffeurs d'autobus de Les Autobus Coronet Ltée CSN 1601 rue Delorimier Montréal, Qué H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Les Autobus Coronet Ltée 212 rue Galipeau Thurso, Qué J0L 2L0

Unité de négociation

E.V.: 481 St-Paul, St-Rémi Napierville, Qué

Tous les salariés au sens du Code du Travail, c'est-à-dire les chauffeurs, à l'exception des mécaniciens et des employés de bureau

Région	06-06	Activité	5199 (7)	Affiliation	1
--------	-------	----------	----------	-------------	---

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voire au verso pour les codes

Remarques

Fédération des employés de Services Publics Inc - CSN
Att.: M. Normand Dionne
1601 rue Delorimier
Montréal, Qué
H2K 4M5

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Rosette David</i>	Date 82-09-20

Pour renseignements

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

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

303 (011) RECHERCHE

DUREE: Du 1er septembre 1982 au 30 juin 1985.

Copie conforme à l'original

19322-03

'82 SEP -9 11 26

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LES AUTOBUS CORONET LIMITEE

ci-après appelée "la Compagnie" ou "l'Employeur"

ET

LE SYNDICAT DES CHAUFFEURS D'AUTOBUS
DE LES AUTOBUS CORONET LIMITEE (CSN)

ci-après appelé "le Syndicat"

DUREE: Du 1er septembre 1982 au 30 juin 1985.

Copie conforme
à l'original

I N D E X

Article 1	But de la convention	Page 1
Article 2	Reconnaissance	Page 2
Article 3	Définition des termes	Page 3
Article 4	Régime syndical	Page 6
Article 5	Affaires syndicales	Page 7
Article 6	Information et documentation	Page 10
Article 7	Mesures disciplinaires	Page 12
Article 8	Procédure de règlement des griefs et d'arbitrage	Page 15
Article 9	Hygiène et sécurité	Page 18
Article 10	Droits acquis et contrat à forfait	Page 20
Article 11	Sécurité d'emploi	Page 21
Article 12	Salaire et versements périodiques	Page 22
Article 13	Ancienneté	Page 24
Article 14	Heures et semaine de travail	Page 28
Article 15	Affichage de postes	Page 30
Article 16	Distribution du travail applicable aux "voyages" à être effectués et mode de rémunération	Page 33
Article 17	Congés sociaux	Page 35
Article 18	Droits parentaux	Page 37
Article 19	Vacances annuelles	Page 39
Article 20	Assurance-vie-salaire-médicaments	Page 41
Article 21	Particularités	Page 42
Article 22	Annexes et lettres d'entente	Page 44
Article 23	Validité	Page 45
Article 24	Durée	Page 46
Annexe "A"	Salaires	Page 47
Annexe "B"	Liste d'ancienneté	Page 48
Annexe "C"	Retenues syndicales et certificat d'accréditation	Page 50

INDEX ALPHABETIQUE
DES ARTICLES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

	<u>ARTICLES</u>	<u>PAGES</u>
Affaires syndicales	5	7
Affichage des postes	15	30
Ancienneté	13	24
Annexes et lettres d'entente	22	44
Assurance-vie-salaire-médicaments	20	41
But de la convention	1	1
Congés sociaux	17	35
Définition des termes	3	3
Distribution du travail applicable aux "voyages" à être effectués et mode de rémunération	16	33
Droits acquis et contrat à forfait	10	20
Droits parentaux	18	37
Durée	24	46
Heures et semaine de travail	14	28
Hygiène et sécurité	9	18
Information et documentation	6	10
Mesures disciplinaires	7	12
Particularités	21	42
Procédures de règlement des griefs et d'arbitrage	8	15
Reconnaissance	2	2
Régime syndical	4	6
Salaire et versements périodiques	12	22
Sécurité d'emploi	11	21
Vacances annuelles	19	39
Validité	23	45

ARTICLE 1

BUT DE LA CONVENTION

1.01

Le but de la présente convention est de maintenir et de promouvoir les bonnes relations qui existent entre 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.

ARTICLE 2RECONNAISSANCE

- 2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat des chauffeurs d'autobus de Les Autobus Coronet Ltée (CSN), comme étant le seul agent négociateur et mandataire des employés assujettis à l'accréditation syndicale émise le 4 mai 1981 par le Commissaire général du travail du Québec.
- 2.02 Aucune entente particulière entre un salarié et l'Employeur n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation verbale ou écrite des représentants du Syndicat.
- 2.03 La présente convention collective s'applique à tous les employés à l'emploi de Les Autobus Coronet Ltée et couverts par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat des chauffeurs d'autobus de Les Autobus Coronet Ltée (CSN) le 4 mai 1981 et qui se lit comme suit:

"tous les salariés au sens du code du travail, c'est-à-dire les chauffeurs, à l'exception des mécaniciens et des employés de bureau."

ARTICLE 3DEFINITION DES TERMES

3.01

Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les expressions "employés", "les employés", "tout employé" signifient et comprennent les chauffeurs qui appartiennent à l'une ou l'autre des catégories suivantes:

- a) "employés régulier" désigne tout employé qui compte soixante (60) jours de travail et plus à l'emploi de l'Employeur et ce, depuis sa dernière date d'entrée au service de l'Employeur;
- b) "employé à l'essai" désigne tout employé qui ne compte pas soixante (60) jours de travail à l'emploi de l'Employeur, et ce depuis sa dernière date d'entrée au service de l'Employeur;

3.02

Afin de faciliter l'application des dispositions du présent article, l'Employeur convient d'aviser le nouvel employé de la nature du statut qui lui est accordé, à la demande de l'employé concerné.

ARTICLE 3DEFINITION DES TERMES (suite)

- 3.03 "chauffeur occasionnel" désigne celui qui est affecté comme chauffeur à une ou plusieurs sorties par jour, mais de façon intermittente ou temporaire. Il est embauché pour remplacer un employé absent, pour combler de façon temporaire un poste devenu vacant. Le chauffeur occasionnel est assujéti à toutes les dispositions de la présente convention collective, sauf aux ~~ARTICLES~~ ARTICLES 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 et Annexe "B" ou toute autre disposition autrement spécifiée dans la convention.
- 3.04 Le mot "Syndicat" lorsque mentionné aux présentes désigne le Syndicat des chauffeurs d'autobus de Les Autobus Coronet Ltée (CSN).
- 3.05 Le mot "Employeur" lorsque mentionné aux présentes désigne Les Autobus Coronet Ltée.
- 3.06 "Port d'attache" signifie des endroits auxquels les employés sont affectés pour le commencement et la fin de leur assignation par la Compagnie (Laprairie, St-Mathieu, St-Rémi, etc.).

ARTICLE 3 DEFINITION DES TERMES (suite)

- 3.07 "Heures normales" désignent les heures pendant lesquelles un employé est affecté ou a la responsabilité de l'autobus ou exécute tout autre travail conformément aux dispositions de la présente convention.
- 3.08 "Employé" désigne chauffeur d'autobus.
- 3.09 A moins que le contexte ne s'y oppose, le masculin désigne le féminin. *ET LE SINGULIER*
DÉSIGNE LE PLURIEL
- 3.10 "Poste" désigne la somme totale de travail qu'un employé effectue durant la semaine normale de travail.
- 3.11 "Affectation" désigne le travail qu'un employé doit exécuter en fonction des dispositions de la présente convention.
- 3.12 "Sortie" désigne la rentrée ou la sortie des élèves de l'école selon les devis préparés par la Commission Scolaire et effectués par la Compagnie. Les sorties sont généralement réparties de la façon suivante:
1. La rentrée des élèves dans la période du matin;
 2. La rentrée des maternelles avant le dîner;
 3. La sortie des élèves avant le dîner, la rentrée des élèves après le dîner, soit l'un ou l'autre ou les deux; le tout équivalant à une sortie;
 4. La sortie des élèves dans la période de l'après-midi.

ARTICLE 4REGIME SYNDICAL

- 4.01 Tout employé doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la convention.
- 4.02 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 demeurer membre pour toute la durée de la présente convention.
- 4.03 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.
- De plus, l'Employeur remet, en même temps que le montant des cotisations syndicales perçues, une liste des employés cotisés avec le salaire gagné durant le période et le montant perçu pour chacun d'eux.
- 4.04 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.

ARTICLE 5AFFAIRES SYNDICALES

5.01

Deux (2) représentants du Syndicat peuvent participer à la procédure de grief et d'arbitrage à tous les stages sans perte de traitement.

Un (1) représentant désigné du Syndicat peut faire l'enquête nécessaire concernant les conditions de travail pouvant conduire à la formulation d'un grief ou d'une mésentente.

Si cette enquête doit se faire durant les heures normales de travail du représentant syndical, ce dernier doit obtenir préalablement l'autorisation de son supérieur immédiat de s'absenter. Toutefois, cette autorisation ne peut être refusée indûment.

5.02

L'Employeur accorde un total de douze (12) jours pour la durée de la convention collective pour les libérations syndicales nécessaires aux activités extérieures reliées aux instances de la Fédération ou de la Confédération.

5.03 Pour bénéficier des libérations prévues à la clause 5.02 le Syndicat doit aviser l'Employeur, par écrit, dix (10) jours avant le début de l'absence en indiquant le nom des personnes visées, le lieu et la nature de l'activité et la durée de l'absence.

Les deux (2) parties peuvent se rencontrer afin de résoudre toute difficulté qui peut survenir à l'occasion de ces libérations.

5.04 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un tableau fermé servant exclusivement à des fins syndicales. Tout document ou avis doit être signé par un représentant syndical.

5.05 Le Syndicat peut s'adjoindre des représentants extérieurs pour participer à toutes les réunions entre les représentants du Syndicat et les représentants de l'Employeur.

5.06 Trois (3) employés membres du Syndicat sont libérés sans perte de traitement pour assister aux séances de négociation et de conciliation pour le renouvellement de la convention collective.

ARTICLE 5

AFFAIRES SYNDICALES (suite)

5.07

Tout employé convoqué par l'Employeur peut être accompagné d'un représentant syndical.

ARTICLE 6INFORMATION ET DOCUMENTATION

- 6.01 Dans les trente (30) jours après la signature des présentes, l'Employeur fournira au Syndicat la liste complète des employés actuels, en indiquant les nom et prénom, 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 occasionnel).
- 6.02 En plus de la liste d'ancienneté prévue à l'article 14, l'Employeur fournit au Syndicat, au plus tard le 1er septembre de chaque année, la liste complète des ports d'attache où travaillent les employés.
- 6.03 L'Employeur fournit mensuellement les renseignements suivants:
- a) le nom des nouveaux employés, leur date d'embauchage;
 - b) le nom des personnes qui quittent l'emploi et la date de leur départ;
 - c) les changements d'adresse et numéro de téléphone portés à sa connaissance.

ARTICLE 6

INFORMATION ET DOCUMENTATION (suite)

6.04

Le Syndicat transmet à l'Employeur dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, le nom de ses représentants à l'exécutif syndical.

Il communique également toutes modifications à cette liste dans les dix (10) jours suivants.

6.05

L'Employeur transmet au Syndicat dans les cinq (5) jours de la demande faite par ce dernier, toute information relative aux conditions de travail et à l'application de la convention collective.

ARTICLE 7MESURES DISCIPLINAIRES

- 7.01 Toute mesure disciplinaire, autre que l'avis verbal, est adressée par écrit à l'employé et contient l'exposé des motifs. Un avis de cette mesure disciplinaire est envoyé au Syndicat.
- 7.02 Sur demande au bureau du personnel ou représentant de l'Employeur, un employé peut consulter son dossier et ce, en présence d'un représentant syndical, s'il le désire.
- 7.03 Tout employé qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière de grief et d'arbitrage.
- 7.04 Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un employé devient nul et de nul effet à la date d'anniversaire de son émission, s'il n'y a pas eu d'offense similaire depuis ce temps.
- 7.05 Une suspension n'interrompt pas le service continu d'un employé.
- 7.06 Lorsque l'Employeur décide de convoquer un employé pour lui imposer une mesure disciplinaire, il doit donner à cet employé et au syndicat un avis de convocation suffisant pour se rendre à l'endroit où la rencontre est prévue. Cette convocation ne peut cependant être fixée durant un jour de congé de l'employé.

ARTICLE 7 MESURES DISCIPLINAIRES (suite)

7.06 (suite) L'employé, dans ce cas, doit être accompagné d'un représentant du syndicat.

7.07 Aucun employé ne subira de perte de salaire pour sa présence à toute convocation de l'Employeur.

7.08 Tout employé qui subit une suspension de son permis de conduire pour une infraction ou une offense commise en dehors de son travail régulier conserve son ancienneté pour une période de six (6) mois.

Pendant cette période de six (6) mois, compte tenu de la nature et de la gravité de l'infraction ou de l'offense et de l'ensemble du dossier de l'employé, la compagnie peut accepter ou refuser de le reprendre à son emploi.

Si la compagnie refuse, l'employé peut recourir à la procédure de grief et d'arbitrage.

7.09 Lorsqu'un grief concernant une mesure disciplinaire est porté à l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

ARTICLE 7

MESURES DISCIPLINAIRES (suite)

7.10

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.

ARTICLE 8

PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

8.01 C'est le ferme désir de la Compagnie et du Syndicat de régler équitablement et dans les plus brefs délais possibles tout grief, désaccord, litige, mesure disciplinaire ou mésentente relatif au salaire et aux conditions de travail.

8.02 Tout employé qui se croit lésé ou le Syndicat en son nom peut soumettre son grief selon les dispositions suivantes:

1^e étape

Tout grief doit être soumis à l'Employeur dans les trente (30) jours ouvrables suivant la connaissance des faits qui ont donné naissance au grief, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de ces faits.

2^e étape

L'Employeur communique sa décision au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de réception du grief.

3^e 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 le Syndicat, par un avis écrit à l'Employeur.

ARTICLE 8

PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE
(suite)

8.03 Les parties procèdent à l'arbitrage devant un arbitre unique sur lequel elles tentent de s'entendre.

A défaut d'entente, un arbitre unique est nommé par le ministre du travail, conformément aux dispositions du Code du travail.

8.04 Si plusieurs salariés pris collectivement ou le Syndicat se croit lésé comme tel, le Syndicat peut présenter la cause par écrit en suivant la procédure ci-haut décrite.

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

8.06 Les honoraires, frais de déplacement et de séjour de l'arbitre sont à la charge de l'Employeur et du Syndicat à part égale.

8.07 La décision rendue par le tribunal d'arbitrage est exécutoire et lie les parties.

ARTICLE 8

PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE
(suite)

- 8.08 Dans les cas de mesures disciplinaires, l'arbitre peut:
- a) réintégrer l'employé avec pleine compensation;
 - b) maintenir la mesure disciplinaire;
 - c) rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation à laquelle un employé injustement traité pourrait avoir droit.
- 8.09 En aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier, d'ajouter ou de substituer quoi que ce soit au texte de la présente convention collective.
- 8.10 L'arbitre possède tous les pouvoirs qu'accorde le Code du travail aux tribunaux d'arbitrage.
- 8.11 Tout salarié appelé à l'audition d'un grief référé à l'arbitrage peut s'absenter de son travail à la Compagnie sans perte de salaire pour le temps requis pour cette audition.

ARTICLE 9HYGIENE ET SECURITE

- 9.01 L'Employeur prendra les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des employés pendant les heures de travail et tout employé devra aviser l'Employeur de toute situation qu'il juge dangereuse pour sa santé et sa sécurité.
- 9.02 Il est de la responsabilité et de l'obligation de l'Employeur de maintenir tous les véhicules en bonne condition d'opération, en conformité avec les normes et règlements du Ministère du transport et du Code de la route et de toute autre disposition législative pouvant s'y appliquer et l'employé s'engage à collaborer à cet effet avec l'Employeur dans les mesures de ses responsabilités.
- 9.03 Aucun chauffeur d'autobus ne peut être tenu de conduire un véhicule dont les réparations essentielles à sa bonne condition d'opération n'ont pas été effectuées.

ARTICLE 9 HYGIENE ET SECURITE (suite)

- 9.04 L'Employeur informe, par écrit, le Syndicat et chaque employé concerné concernant l'utilisation sur les véhicules de nouvelles installations.
9. 05 L'employé subit sans frais, tout examen médical exigé par l'Employeur.
- 9.06 La Compagnie et le Syndicat reconnaissent que les accidents et maladies industrielles sont régis par la C.S.S.T.
- 9.07 En autant que la chose est physiquement possible, l'Employeur est tenu de faire le jour même de l'accident une déclaration à cet effet.
- 9.08 L'Employeur assure aux employés l'accès raisonnable à un service de premiers soins durant les heures de travail.

ARTICLE 10DROITS ACQUIS ET CONTRAT A FORFAITA. DROITS ACQUIS

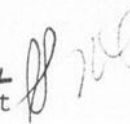
Les employés à l'emploi de la Compagnie au moment de la signature de la convention collective conservent les avantages et privilèges d'ordre monétaire supérieurs aux stipulations de la présente convention, s'ils n'ont pas été abolis ou modifiés par une disposition des présentes.

B. CONTRAT A FORFAIT

La Compagnie s'engage à n'accorder aucun contrat à forfait qui a pour effet de provoquer la mise à pied d'un chauffeur actuel sans avoir au préalable offert le contrat à cet employé à des conditions semblables sauf pour les voyages prévus à l'article 16.01.

ARTICLE 11SECURITE D'EMPLOI

11.01

Sauf dans le cas d'un employé ~~temporaire~~ ^{OCCASIONNEL} et  et
sauf en cas de force majeure, comme l'incen-
die, les grèves légales et illégales, l'annu-
lation imprévue de contrats, un employé qui
justifie au moins trois (3) mois de service
continu à la Compagnie, ne peut être mis à
pied pour une période de plus de quatorze (14)
jours sans recevoir un préavis écrit.

Ce préavis est d'une (1) semaine si l'employé
justifie de moins d'un (1) an de service con-
tinu, de deux (2) semaines s'il justifie d'un
(1) an à cinq (5) ans de service continu, de
quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5)
à dix (10) ans de service continu et de huit
(8) semaines s'il justifie de dix (10) ans de
service continu ou plus.

11.02

L'Employeur n'est cependant pas tenue de donner
un avis au chauffeur d'autobus pour la mise à
pied résultant de la période de vacances scolai-
res annuelles.

11.07

Lors d'une réduction partielle du personnel sur
une base permanente, les employés sont mis à
pied par ordre inverse d'ancienneté et sont rap-
pelés au travail, s'il y a lieu, selon l'ordre
d'ancienneté.

11.04

Pour déplacer, un employé doit répondre aux exi-
gences normales du poste.

ARTICLE 12SALAIRE ET VERSEMENTS PERIODIQUES

- 12.01 L'Employeur convient de payer les taux de salaire prévus à l'annexe "A" et remet les paies chaque semaine par chèque distribué le jeudi.
- 12.02 Si un jeudi coïncide avec un jour de fête rémunéré, le salaire est versé le jour ouvrable précédent sinon, il est versé le jour suivant immédiatement la fête.
- 12.03 Sur le chèque de salaire, la Compagnie inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paie, les heures travaillées, le temps supplémentaire, les primes, la classification, les déductions et le montant net du salaire.
- 12.04 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et TP-4, le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.
- 12.05 Advenant une erreur sur la paie de l'employé (montant versé en moins), l'Employeur s'engage à le rembourser au plus tard sur le chèque de paie suivant.

ARTICLE 12SALAIRE ET VERSEMENTS PERIODIQUES

12.06

Advenant une erreur sur la paie d'un employé impliquant un montant versé en trop, il est convenu que la récupération se fera par entente écrite entre l'Employeur, le Syndicat et l'employé. S'il n'y a pas d'entente, le remboursement exigé ne devra pas excéder 15% du salaire brut de l'employé.

ARTICLE 13

ANCIENNETE

13.01

Pour les fins d'application des dispositions de la convention collective, l'ancienneté se définit comme suit:

a) Ancienneté générale

L'ancienneté générale signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours de service à la Compagnie de tout employé.

b) Ancienneté de port d'attache

L'ancienneté de port d'attache signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours de service dans un port d'attache.

Nonobstant ce qui précède, l'ancienneté de port d'attache d'origine correspond toujours à l'ancienneté générale.

13.02

L'ancienneté s'acquiert dès qu'un employé a terminé sa période d'essai de soixante (60) jours de travail effectif à l'emploi de Les Autobus Coronet Ltée, et elle est calculée à compter de la date du premier jour de son embauchage.

Il est de plus entendu que l'ancienneté générale et l'ancienneté de port d'attache de chaque employé est celle accumulée dans chaque compagnie acquise par la compagnie Les Autobus Coronet Ltée.

ARTICLE 13ANCIENNETE (suite)

- 13.03 Les noms apparaissant à la liste d'ancienneté générale et à la liste d'ancienneté de port d'attache des employés au moment de la signature de la présente convention collective sont annexés à la présente convention collective comme annexe "B". A l'avenir, ils accumuleront leur ancienneté générale et leur ancienneté de port d'attache selon les règles prévues dans le présent article et l'ancienneté ainsi accumulée s'ajoutera à l'ancienneté reconnue dans la liste.
- 13.04 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les droits d'ancienneté s'appliquent de la façon suivante:
- a) Pour les fins de distribution de travail (affectation, voyage charte-partie, temps supplémentaire, etc.), les droits d'ancienneté de port d'attache s'appliquent.
 - b) Pour les fins de mise à pied et rappel au travail, les droits d'ancienneté générale s'appliquent.
- 13.05 Une liste d'ancienneté générale et une liste d'ancienneté de port d'attache indiquant dans l'un et l'autre cas, le rang de chaque employé, sont affichées aux endroits de travail des employés concernés au plus tard le trentième (30e) jour suivant la date de signature de la présente convention.

ARTICLE 13 ANCIENNETE (suite)

- 13.05 (suite) Un tirage au sort sera effectué dès que possible après l'embauchage de plusieurs employés ayant la même date d'embauchage afin de déterminer la priorité de l'application et l'ancienneté lorsque ceux-ci auront acquis leur statut d'employés réguliers.
- 13.06 Durant les trente (30) jours qui suivent l'affichage, tout employé peut demander la correction de sa date et à défaut d'entente, il peut soumettre son cas selon la procédure de grief prévue à la présente convention.
- 13.07 L'employé régulier conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivantes:
1. mise à pied pendant vingt-quatre (24) mois;
 2. absence pour accident ou maladie autres qu'accident de travail ou maladie occupationnelle (ci-après mentionnée) pendant trente-six (36) mois;
 3. absence pour accident de travail ou maladie occupationnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi des Accidents du Travail;
 4. absence autorisée sauf dispositions contraires prévues à la présente convention;

ARTICLE 13 ANCIENNETE (suite)

- 13.07 (suite) 5. congé de maternité prévu à la présente convention;
6. congé sans solde n'excédant pas un (1) mois.

13.08 L'employé perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

1. abandon volontaire de son emploi;
2. renvoi pour cause juste et suffisante;
3. refus ou négligence de l'employé mis à pied d'accepter de reprendre le travail à la suite d'un rappel, dans les sept (7) jours de calendrier du rappel, sans excuse valable.

L'employé doit se présenter au travail dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent sa réponse à la Compagnie. Le rappel se fait par lettre recommandée expédiée à la dernière adresse connue.

4. mise à pied excédant vingt-quatre (24) mois;
5. absence pour maladie ou accident autres qu'accident de travail ou maladie occupationnelle (ci-haut mentionnée) après le trente-sixième (36e) mois d'absence

ARTICLE 14HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL (suite)

- 14.04 L'employé qui travaille effectivement dans un poste au début de l'année scolaire jusqu'à la fin (en principe, du 1er septembre au 30 juin) et qui remplit les tâches prévues dans un circuit accordé par une commission scolaire à l'Employeur selon un plan et devis, reçoit une rémunération minimale de deux cents (200) jours durant cette période.
- 14.05 S'il y a une suspension de transport pour une cause non imputable à l'Employeur tel que et sans limiter ces cas: tempête de neige, grève, fermeture d'école, élection, etc., l'Employeur assurera au chauffeur sa rémunération uniquement pour les dix (10) premiers jours cumulatifs de la suspension du transport pour ces causes.
- 14.06 Les journées pédagogiques et jours fériés selon le calendrier scolaire sont compris dans les deux cents (200) jours de rémunération.

ARTICLE 15AFFICHAGE DE POSTES

15.01

Lorsqu'un poste devient vacant ou qu'un nouveau poste est créé, les dispositions suivantes s'appliquent:

- a) le poste vacant ou nouvellement créé est affiché dans le port d'attache où ce poste est devenu vacant ou est créé pour une période de cinq (5) jours ouvrables;
- b) le poste est alors attribué à l'employé qui a le plus d'ancienneté du port d'attache parmi ceux qui ont posé leur candidature;
- c) si aucun candidat du port d'attache n'a postulé durant la période prévue au paragraphe a), le poste est alors affiché dans chacun des ports d'attache ~~et au quartier général~~ pour cinq (5) jours ouvrables pour l'ensemble des employés: le poste est alors attribué à l'employé le plus ancien parmi ceux qui ont posé leur candidature; *Drill*
- d) le poste devenu vacant par suite de l'application des paragraphes précédents est comblé selon la même procédure, et ainsi de suite;
- e) si aucun employé actuellement à l'emploi de Les Autobus Coronet Limitée ne porte sa candidature en vertu de l'application des paragraphes précédents, l'Employeur comble alors le poste par un nouvel employé;

ARTICLE 15 AFFICHAGE DE POSTES (suite)

- 15.01 (suite) f) l'Employeur transmet copie des affichages au Syndicat en même temps que les postes sont affichés, soit en vertu de 16.03 a) ou c). De plus, l'Employeur avise par écrit le Syndicat de la nomination au poste vacant ou nouvellement créé et ce, dès la fin de l'affichage.
- 15.02 Durant la période d'affichage, s'il y a lieu, ou pendant la période où les postes sont laissés vacants temporairement, les postes sont comblés par des employés occasionnels jusqu'à la nomination ou le retour de l'employé régulier.
- 15.03 Au début de septembre de chaque année, les employés sont rappelés par ordre d'ancienneté.
- 15.04 Les employés ainsi rappelés par ordre d'ancienneté effectuent les choix de leur circuit et sont affectés à leur poste respectif en fonction de ce choix d'abord dans leur port d'attache respectif.
- 15.05 Dès que les circuits établis selon les devis fournis et préparés par la commission scolaire sont fixés et stabilisés pour l'année, une révision des choix exprimés s'effectue par ordre d'ancienneté.

ARTICLE 15 AFFICHAGE DE POSTES (suite)

- 15.05 (suite) L'employé dont le circuit choisi originalement a été modifié de plus que deux (2) heures par semaine a le droit d'effectuer un nouveau choix en fonction de son ancienneté et de déplacer ainsi un employé moins ancien.
- 15.06 Compte tenu des besoins et exigences du service de transport, il est entendu que les dispositions qui précèdent ne doivent pas limiter ou empêcher toute modification ou ~~ajout~~^{ajout} s'il y a lieu, au contenu du poste de travail, après que l'employé ait exprimé son choix.
- 15.07 Les employés sont avisés, si possible au moins douze (12) heures à l'avance, d'un changement apporté à un circuit.

ARTICLE 16DISTRIBUTION DU TRAVAIL APPLICABLE AUX "VOYAGES"
A ETRE EFFECTUES ET MODE DE REMUNERATION

16.01 Pour les fins d'application des présentes, le mot "voyage" signifie l'un ou l'autre des voyages suivants: voyages para-scolaires et les voyages à charte-partie tels que définis dans l'ordonnance générale no 17 (1969) émise par la Commission de Transport de la province de Québec.

16.02 a) Les "voyages" sont distribués aux chauffeurs réguliers par ordre d'ancienneté parmi ceux qui en ont exprimé le désir, dans leur port d'attache d'origine et sont offerts par la suite, par ordre d'ancienneté dans le port d'attache le plus près.

b) Les "voyages" sont distribués par rotation parmi les chauffeurs qui ont manifesté l'intention d'en accomplir en commençant par le plus ancien.

A cet effet, une liste doit être affichée pendant cinq (5) jours ouvrables sur le tableau fourni par l'Employeur 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 une autre, l'employé éligible refuse d'accomplir le voyage coïncidant avec son rang d'ancienneté, l'Employeur 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

ARTICLE 16DISTRIBUTION DU TRAVAIL APPLICABLE AUX "VOYAGES
A ETRES EFFECTUES ET MODE DE REMUNERATION (suite)

16.02 (suite) répondre aux voyages à effectuer, il y a obligation pour les employés d'accomplir les voyages par ordre inverse d'ancienneté, parmi les employés qui avaient manifesté l'intention d'en faire. Les parties peuvent se rencontrer pour modifier les modalités du présent article et convenir d'une mise en application différente du présent système.

16.03 La rémunération accordée au chauffeur pour effectuer un voyage s'établit à 25% de la facture chargée par l'Employeur au client.

16.04 Les dépenses de logement et de repas nécessitées pour ces voyages sont remboursées par l'Employeur selon les barèmes suivants:

\$ 3.00	déjeuner
6.50	dîner
7.00	souper
26.00	coucher

16.05 La tâche principale et première du chauffeur d'autobus est l'accomplissement de son circuit conformément aux plans et devis et aux directives de l'Employeur.

Le chauffeur est disponible pour effectuer des voyages spéciaux et des voyages para-scolaires à l'intérieur de ses heures payées dans le cadre des catégories déterminées à la présente convention sans cependant l'empêcher d'effectuer son circuit régulier.

ARTICLE 17CONGES SOCIAUX

17.01

L'employé a droit à:

1. a) cinq (5) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille:

- conjoint ou enfant.

b) trois (3) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille:

- père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, bru et gendre.

2. Un (1) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès de sa belle-soeur, de son beau-frère et de ses grands-parents.

3. Un (1) jour de calendrier de congé à l'occasion de la naissance ou du baptême de son enfant, au choix de l'employé.

4. Un (1) jour de calendrier de congé à l'occasion de l'adoption d'un enfant.

5. Lors de décès mentionné aux alinéas précédents, l'employé a droit à une (1) journée supplémentaire pour fins de transport si le lieu des funérailles se situe à deux cent quarante (240) kilomètres et plus du lieu de résidence.

ARTICLE 17CONGES SOCIAUX

- 17.02 Pour fins de calcul, les congés mentionnés aux paragraphes 17.01 (1) et 17.01 (2) ont comme point de départ la date du décès.
- 17.03 Pour les jours de calendrier de congé dont il est fait mention au paragraphe 17.01, l'employé reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail, sauf s'ils coïncident avec tout autre congé prévu dans la présente convention.
- 17.04 Dans tous les cas, l'employé prévient son supérieur immédiat ou le responsable du personnel et produit, à la demande de ce dernier, la preuve ou l'attestation de ces faits.
- 17.05 L'employé appelé à agir comme juré ou qui doit comparaître comme témoin dans une cause où la Compagnie est impliquée et dont il n'est pas l'une des parties intéressées, ne subit pas, de ce fait, de diminution de son salaire régulier.

ARTICLE 18DROITS PARENTAUX

- 18.01 L'employée enceinte a droit à un congé de maternité sans solde d'une durée n'excédant pas dix-huit (18) semaines consécutives.
- Pour obtenir le congé de maternité, l'employée doit donner un préavis à cet effet à l'Employeur au moins une (1) semaine avant la date du départ.
- 18.02 La répartition de la période de dix-huit (18) semaines du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'employée concernée et comprend le jour de l'accouchement.
- 18.03 L'employée qui ne peut reprendre son travail à l'expiration de son congé de maternité à cause de maladie a droit, sur présentation d'un certificat médical, aux bénéfices d'assurance-salaire prévus au régime collectif d'assurance.
- 18.04 L'employée peut obtenir, sur demande à l'Employeur, une prolongation de son congé de maternité sans solde pour une période additionnelle n'excédant pas vingt-six (26) semaines en avisant l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant l'expiration du congé prévu à la clause 18.02.

ARTICLE 18DROITS PARENTAUX (suite)

- 18.05 L'employée doit aviser l'Employeur de son retour au travail au moins quatre (4) semaines avant l'expiration du congé de maternité ou de toute prolongation de celui-ci. A défaut d'avis, l'Employeur n'est pas tenu de reprendre l'employée avant quatre (4) semaines de la date où elle se présente au travail.
- 18.06 Au retour du congé de maternité ou de toute prolongation de celui-ci, l'employée reprend son poste. Si son poste a été aboli, elle a droit aux avantages prévus à l'article 11 (sécurité d'emploi) comme si elle avait été alors au travail.
- 18.07 L'Employeur accorde à l'employée, ayant un (1) an de service au moment de l'accouchement et dont la grossesse s'est rendue à terme, une prestation de maternité d'un montant égal à celui qu'elle recevrait de l'assurance-chômage et ce, pour une période de deux (2) semaines de façon à couvrir les délais de carence de deux (2) semaines au sens du régime d'assurance-chômage.
- Ce bénéfice disparaît à la cessation d'emploi.

ARTICLE 19VACANCES ANNUELLES

19.01

Tout employé régi par la présente convention a droit, si à partir de sa dernière date d'embauchage:

a) Il a moins d'un (1) an de service au 31 mai, a un (1) jour de congé pour chaque mois de service, jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables, payé à 4% du salaire régulier gagné pendant l'année précédente.

L'employé ayant moins de cinq (5) jours de congé payé peut cependant compléter une (1) semaine (sept (7) jours de calendrier) à ses frais.

b) Il a au moins un (1) an de service au 31 mai, a deux (2) semaines de congé, payées à 4% du salaire régulier gagné pendant l'année précédente.

c) Il a au moins quatre (4) ans de service au 31 mai, a trois (3) semaines de congé, payées à 6% du salaire régulier gagné pendant l'année précédente.

d) Il a au moins huit (8) ans de service au 31 mai, a quatre (4) semaines de congé, payées à 8% du salaire gagné pendant l'année précédente.

ARTICLE 19

VACANCES ANNUELLES (suite)

- 19.02 A) Les vacances des chauffeurs d'autobus sont payées sur un chèque distinct en juillet de chaque année à moins que le chauffeur ne demande que le paiement de ce montant soit retardé jusqu'à la période des fêtes.
- Pour tous les autres employés, les vacances sont payées avant le départ pour vacances.
- B) Les déductions faites sur la paie des vacances sont réparties selon le nombre de semaines payées.
- 19.03 Pour fins de calcul, l'employé embauché entre le 1er et le 15e jour du mois inclusivement est considéré comme ayant un (1) mois complet de service.
- 19.04 La période de service donnant droit au congé annuel payé s'établit du 1er juin d'une année au 31 mai de l'année subséquence .
- 19.05 Lorsqu'un employé quitte le service de l'Employeur, il a droit aux crédits de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ, dans les proportions déterminées au présent article.

ARTICLE 20

ASSURANCE-VIE-SALAIRE-MEDICAMENTS

- 20.01 Dès la signature de la convention collective, les parties conviennent de négocier un régime d'assurances collectives couvrant la vie, le salaire et les médicaments.
- 20.02 L'Employeur contribue à un plan d'assurance-groupe obligatoire jusqu'à un maximum de \$1.80 par semaine, par année, par employé avec personne à charge et de \$0.90 par semaine, par année, par employé sans personne à charge.

ARTICLE 21PARTICULARITES

21.01

Sans limiter ou restreindre quelques dispositions du Code de la Route et des normes d'utilisation d'autobus scolaires sur le transport des écoliers dans la Province de Québec et conformément aux politiques établies de l'Employeur, le chauffeur de l'Employeur doit:

1. effectuer le démarrage. S'assurer du bon fonctionnement des véhicules qui lui sont confiés par une inspection visuelle complète, en particulier du système de signalisation;
2. effectuer le plein d'essence selon les directives de l'Employeur;
3. procéder à une inspection sérieuse des véhicules qui lui sont confiés avant d'entreprendre un trajet qui lui a été attribué;
4. être attentif à toutes les anomalies et déficiences qu'il peut déceler dans la conduite des véhicules qui lui sont confiés et en faire rapport avec diligence à la personne désignée par l'Employeur;
5. fournir les renseignements requis et compléter les feuilles de route et les remettre à l'Employeur dans les délais exigés;

ARTICLE 21PARTICULARITES (suite)

- 21.01 (suite)
6. assurer la propreté intérieure de son véhicule en procédant lui-même à un nettoyage journalier ou quand le besoin se fait sentir;
 7. sur demande:
 - a) conduire le véhicule qui lui a été confié ou tout autre véhicule scolaire ou public au garage de l'Employeur ou à tout autre endroit désigné pour fins de réparation ou d'entretien, pour sa région;
 - b) dépanner ou remplacer un autre chauffeur et/ou son véhicule;
 - c) effectuer toute course et/ou commission au bénéfice de l'Employeur;

Si les tâches prévues à b) et c) s'effectuent en plus de son circuit régulier, le chauffeur reçoit la rémunération prévue à l'Annexe "A".

Le chauffeur doit maintenir en tout temps un comportement et une conduite professionnelle dans l'exercice de ses fonctions.

ARTICLE 22

ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

Les annexes et toutes lettres d'entente annexées
aux présentes font partie intégrante de la pré-
sente convention collective.

ARTICLE 23VALIDITE

Tout article des présentes qui est ou deviendrait en contradiction avec les législations du pays ou de la province est nul et non avenue sans toutefois affecter la validité des autres dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 24

DUREE

La présente convention entre en vigueur le 1er septembre 1982 et se termine le 30 juin 1985.

Elle demeure en vigueur jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention collective.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A ST-REMI, ce 1^{er} ième jour de juin 1982.

LES AUTOBUS CORONET LIMITEE

LE SYNDICAT DES CHAUFFEURS
D'AUTOBUS DE LES AUTOBUS
CORONET LIMITEE (CSN)

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

A N N E X E " A "

SALAIRES

Taux horaire du chauffeur pour l'année 1982-1983: \$ 9.45
(incluant le chauffeur occasionnel)

Le nombre d'heures minimum payées à un chauffeur pour un circuit scolaire est de vingt (20) heures par semaine.

Taux horaire pour les années 1983-1984 et 1984-1985:

Le taux horaire prévu pour 1982-1983 sera indexé, au 1er septembre de chaque année, du taux d'augmentation consenti à la Compagnie pour l'ensemble des circuits scolaires par la Commission scolaire concernée.

LISTE D'ANCIENNETE

REVISEE LE 7 JUIN 1982.

CHAUFFEURS:	Robert, Marcel	27/10/66
	Potvin, Réal	29/04/67
	Boyer, Ernest	07/11/68
	Lefrançois, Florent	05/09/69
	Raymond, Raymond	05/09/69
	Fortin, Philiza	05/09/73
	Bourdeau, Roger	06/09/74
	Pinsonneault, Rosaire	08/11/74
	Robert, Vincent	01/04/79
	Raymond, Pierre	10/05/79
	Brunet, Serge	01/09/79
	Foucreault, Robert	01/09/79
	Tourangeau, Lionel	01/09/79
	Boyer, Réal	04/09/79
	Robert, Yvonne	14/04/80
	Fortin, Roger	15/04/80
	Blanchet, Denis	02/09/80
	Brunet, Jocelyne	03/11/80
	Boucher, Denis	14/04/81
	Tremblay, Ghislain	11/05/81
	Desgroseilliers, Céline	10/09/81
SPARES:	Robert, Réal	04/09/79
	Couvrette, André	06/10/80
	Frappier, Pierre	19/12/80
	Riffon, Michel	11/05/81
	Desgroseilliers, Roger	14/10/81
	Coupal, Alain	15/02/82
MECANICIEN:	Soucy, Jean-Pierre	05/04/82

LAPRAIRIE

	Brunet, Serge	01/09/79
	Foucreault, Robert	01/09/79
	Tourangeau, Lionel	01/09/79
	Fortin, Roger	15/04/80
	Blanchet, Denis	02/09/80
	Brunet, Jocelyne	03/11/80
	Tremblay, Ghislain	11/05/81
SPARES:	Riffon, Michel	11/05/81
	Coupal, Alain	15/02/82

ST-MATHIEU

	Robert, Vincent	01/04/79
	Boucher, Denis	14/04/81
	Desgroseilliers, Céline	10/09/81

ST-REMI

	Robert, Marcel	27/10/66
	Potvin, Réal	29/04/67
	Boyer, Ernest	07/11/68
	Lefrançois, Florent	05/09/69
	Raymond, Raymond	05/09/69
	Fortin, Philiza	05/09/73
	Bourdeau, Roger	06/09/74
	Pinsonneault, Rosaire	08/11/74
	Raymond, Pierre	10/05/79
	Boyer, Réal	04/09/79
	Robert, Yvonne	14/04/80
SPARES:	Robert, Réal	04/09/79
	Couvrette, André	06/10/80
	Frappier, Pierre	19/12/80
	Desgroseilliers, Roger	14/10/81

A N N E X E " C "RETENUES SYNDICALESDEDUCTIONS SYNDICALESENDROIT: LES AUTOBUS CORONET LTEE

MOIS CONCERNE: _____ 1981/1982.

SALAIRE	NOM		PERIODES					TOTAL
			1 ^{ère}	2 ^{ème}	3 ^{ème}	4 ^{ème}	5 ^{ème}	
176.00	Robert, Marcel	2						
176.00	Lefrançois, Florent	3						
201.00	Fortin, Philiza	4						
176.00	Boyer, Ernest	5						
187.00	Bourdeau, Roger	6						
192.00	Pinsonneault, Rosaire	7						
190.00	Potvin, Réal	9						
209.00	Raymond, Raymond	12						
187.00	Robert, Vincent	15						
209.00	Raymond, Pierre	17						
209.00	Boyer, Réal	19						
209.00	Brunet, Serge	22						
209.00	Foucreault, Robert	25						
250.00	Tourangeau, Lionel	28						

A N N E X E " C "
CERTIFICAT D'ACCREDITATION

GOUVERNEMENT DU QUEBEC

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

DOSSIER: M-19322-03

AFFAIRE: MR-062-11-80

MONTREAL, le 4 mai 1981

P R E S E N T:

LE COMMISSAIRE DU TRAVAIL

Michel A. GALIPEAU

SYNDICAT DES CHAUFFEURS D'AUTOBUS
DE LES AUTOBUS CORONET LTEE (CSN),
1601, rue Delorimier
MONTREAL, (Québec)
H2K 4M5

REQUERANT

-et-

LES AUTOBUS CORONET LTEE
212 rue Galipeau
TURSO (Québec)
J0X 3B0

INTIME

D E C I S I O N

Le 13 novembre 1980 le requérant présente au commissaire général du travail une requête en accréditation visant:

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

DE: LES AUTOBUS CORONET LTEE
481, rue St-Paul
St-Rémi Napierville.

Copie de cette requête est transmise à l'intimé le 21 novembre 1980.

L'audition de cette affaire a lieu le 29 avril 1981 aux bureaux du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre à Montréal.

La présente requête en accréditation était lors de son dépôt en conflit avec la requête d'une autre union laquelle s'est désistée et qui a donné lieu à une décision du soussigné le 3 mars 1981 donnant acte dudit désistement.

L'enquête révèle que l'intimée a son bureau chef à Turso Québec et a un établissement à St-Rémi de Napierville lequel inclus les terrains de stationnement à Laprairie et à St-Mathieu.

Le requérant déclare que sa requête en accréditation vise:

"Tous les salariés de l'établissement de St-Rémi Napierville et ses terrains de stationnements."

Le requérant propose la description suivante de l'unité de négociation sur laquelle l'intimé est d'accord:

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, c'est-à-dire les chauffeurs, à l'exception des mécaniciens et des employés de bureau."

CONSIDERANT

que la présente requête est déposée en conformité avec les stipulations de l'article 22 paragraphe a) du Code du Travail;

CONSIDERANT

que l'association requérante jouissait, lors du dépôt de sa requête en accréditation, du caractère représentatif requis par l'article 32 dudit Code;

CONSIDERANT

que l'association requérante a satisfait aux exigences de la loi pour obtenir l'accréditation;



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

A.N^o (19322-03)

DÉPÔT

7A19-5

Dépôt N^o:

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-26967-05
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-11-07	84-11-13				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Chauffeurs d'Autobus de "Autobus Transco Inc" 1601 rue Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant Autobus Transco Inc 212 rue Galipeau Thurso, QC. J0L 2L0
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération des Employés de Services Publics Inc (CSN) Att: M. Jacques Morand 1601 ave Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	E.V. 481 rue St-Paul, st-Rémi Napierville Région <u>06-02</u> Activité <u>5199 (7)</u> Affiliation <u>1</u>

CERTIFICAT CORRIGÉ

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques	
- Entente: Annexe "D" dispositions particulières pour les chauffeurs occasionnels. " Modification de la clause 3.03 de la convention collective qui se termine le 30 juin 1984. - Certificat corrigé pour date de terminaison de la convention. Devra se lire 30 juin 1985 au lieu de 1984. - Article 39 déposé pour changement de nom du syndicat.	
Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Fierrette David/ag	84-11-28

Pour renseignements

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

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