

NO

19172-01

NOM

Société pour Enfants Infirmes  
du



CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA SOCIETE POUR LES ENFANTS INFIRMES DU QUEBEC

ET

LE SYNDICAT DES CHAUFFEURS DE LA SOCIETE DES  
ENFANTS INFIRMES DU QUEBEC (CSN)



ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

1.01 Le but de la présente convention est d'assurer les meilleures conditions de travail possibles aux salariés ainsi que leur santé et leur bien-être et de faciliter un règlement équitable des problèmes qui peuvent survenir entre l'Employeur et les salariés régis par les présentes. La présente convention a aussi pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre l'Employeur et les salariés représentés par le Syndicat.

ARTICLE 2 - INTERPRETATION ET VALIDITE

2.01 Les dispositions de cette convention doivent être lues et interprétées dans leur ensemble.

2.02 Néanmoins, la nullité de n'importe quelle clause de la convention ou de partie d'icelle, en tant qu'elle soit contraire aux dispositions de toute Ordonnance, Décret et Loi d'ordre public, n'entraînera pas la nullité de cette convention mais uniquement celle de cette clause et de partie d'icelle qui doit alors être considérée comme nulle et non avenue.

ARTICLE 3 - DISPOSITIONS GENERALES

3.01 L'Employeur traite ses salariés avec justice et le Syndicat les encourage à fournir un travail adéquat.

3.02

3.02 L'Employeur prend les mesures nécessaires et le Syndicat coopère, pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et promouvoir la santé des salariés.

3.03 Ni l'Employeur, ni ses représentants, ni le Syndicat, ni ses représentants, ni les salariés ne doivent faire de discrimination ou d'intimidation à l'égard de quelque salarié que ce soit, en raison de sa race, sa couleur, son sexe, son orientation sexuelle, son état civil, son origine ethnique ou nationale, ses opinions politiques, de son adhésion ou de ses activités syndicales.

3.04 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention collective entre un salarié et l'Employeur n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.

3.05 Lorsque l'Employeur prête un ou plusieurs véhicules à des bénévoles ou à une association quelconque, il est entendu que la responsabilité de tout ce qui affecte l'état du ou des véhicule(s) durant la période où le ou les véhicule(s) est ou sont effectivement prêtés, ne pourra être imputée à aucun salarié couvert par la présente convention collective.

3.06 Advenant le cas où l'Employeur procède à la réorganisation complète des routes de deux (2) chauffeurs ou plus, celui-ci convient d'aviser au préalable les chauffeurs ainsi affectés et de discuter avec eux de l'étendue desdits changements.

#### ARTICLE 4 - DEFINITIONS

4.01 Un salarié régulier permanent est un salarié qui est embauché comme tel et qui occupe un emploi à l'année.

4.02

- 4.02 Un salarié occasionnel est un salarié qui est embauché comme tel et qui peut être appelé au travail par l'Employeur, soit lors d'un surcroît temporaire de travail, soit lors d'une absence prolongée d'un salarié régulier permanent ou en toute autre circonstance pouvant justifier l'appel d'un tel salarié.
- 4.03 Un salarié en probation signifie tout salarié n'ayant pas terminé sa période de probation qui est de soixante (60) jours de calendrier au service de l'Employeur. Dans le cas du salarié occasionnel, cette période de probation sera de quarante-cinq (45) jours ouvrables au service de l'Employeur.
- 4.04 Temps supplémentaire: désigne tout travail effectué en plus de la journée normale de travail et/ou des heures de la semaine normale de travail.
- 4.05 Jour ouvrable: signifie le jour de travail du salarié.
- 4.06 Service continu: désigne la période continue ou un salarié est au service de l'Employeur, y compris les absences prévues à cette convention collective ou autrement autorisées par l'Employeur durant lesquelles le salarié conserve et accumule son ancienneté.

ARTICLE 5 - RECONNAISSANCE SYNDICALE ET CHAMP  
D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

5.01 L'Employeur reconnaît par les présentes le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur afin de négocier et de conclure une convention collective de travail, au nom et pour tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis le 14 mars 1978, à savoir:

"Tous les chauffeurs salariés au sens du Code du travail".

5.02

5.02 La présente convention collective s'applique à tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat.

ARTICLE 6 - DROITS DE LA DIRECTION

6.01 Sous réserve des restrictions contenues dans cette convention, le Syndicat reconnaît que c'est la fonction exclusive de l'Employeur d'administrer et de gérer ses affaires et sans limiter la généralité de ce qui précède:

- a) d'embaucher, de diriger, mettre à pied les salariés; et
- b) cédule et distribuer le travail à être accompli par les salariés; et
- c) de planifier, diriger et contrôler les opérations et décider de leur maintien ou de leur abolition; et
- d) de choisir les véhicules à être utilisés par les salariés et de décider des exigences pour leur usage, manipulation ou opération; et
- e) maintenir l'ordre et la discipline, suspendre, congédier ou autrement discipliner pour cause juste et suffisante, les salariés.

ARTICLE 7 - REGIME SYNDICAL

7.01 Tout salarié, membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la présente convention et tous ceux qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au Syndicat, pour la durée de la convention, comme condition du maintien de leur emploi.

7.02

7.02 Tout nouveau salarié doit devenir membre du Syndicat dans les dix (10) jours de calendrier à compter de son premier jour de travail, comme condition du maintien de son emploi. A l'embauche, l'Employeur informe le salarié de cette disposition.

7.03 Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le Syndicat l'aurait exclu de ses cadres.

7.04 Le jour de l'embauchage d'un nouveau salarié, l'Employeur informe ce dernier de vive voix et en lui remettant de main à main la lettre ci-dessous (ou ci-annexée) qu'il doit rencontrer le même jour le représentant du Syndicat sur les heures de travail et ce, sans perte de salaire, afin que le Syndicat puisse lui remettre une copie de la convention collective et lui faire signer sa carte d'adhésion.

Lettre à remettre à chacun des nouveaux salariés sous la signature de l'Employeur;

Monsieur,

En vertu de la clause 7.01 de la convention collective, vous devez, comme condition d'emploi, adhérer au syndicat \_\_\_\_\_ (nom du syndicat).

Veillez donc vous présenter aujourd'hui même au local du syndicat pour rencontrer son représentant M. \_\_\_\_\_ (nom du représentant du syndicat) qui vous remettra copie de la convention collective et la carte d'adhésion au syndicat.

Cette rencontre doit avoir lieu sur les heures de travail et ce, sans perte de salaire.

(Signature de l'employeur)

7.05

7.05 Dans les trente (30) jours de la signature des présentes, l'Employeur fournira au Syndicat la liste complète des salariés actuels, en indiquant les noms, prénoms, adresse domiciliaire, numéro de téléphone, la date d'embauchage et le statut accordé à l'employé (régulier permanent, occasionnel, en probation).

ARTICLE 8 - RETENUES SYNDICALES

8.01 L'Employeur retiendra sur la paie de chaque salarié un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le Syndicat et en fera remise au trésorier du Syndicat le dernier jour de chaque mois ou le premier jour ouvrable suivant, si ce dernier tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié tel que défini à l'article 19 de la présente convention collective. Avec chaque remise au trésorier du Syndicat, l'Employeur remettra également une liste des noms de chaque salarié ainsi que le montant perçu de chacun.

8.02 Il est convenu que le Syndicat met l'Employeur à couvert contre toute réclamation qu'un ou des salarié(s) peut (peuvent) faire contre lui relativement aux sommes déduites de son (leur) salaire tel que prévu dans le présent article.

8.03 Les formules T-4 et TP-4 qui seront remises par l'Employeur aux salariés devront indiquer le montant des cotisations syndicales qui ont été remises au Syndicat durant l'année applicable.

ARTICLE 9 - AFFAIRES SYNDICALES

9.01 Dans les trente (30) jours de calendrier de la signature de la présente convention, le Syndicat fournira à l'Employeur la liste de ses officiers.

9.02

9.02 a) Sous réserve des dispositions du paragraphe b) ci-après, l'Employeur convient d'accorder des congés sans paie et sans perte d'ancienneté aux salariés choisis par le Syndicat pour participer à des congrès ou stages d'étude à l'extérieur de l'établissement de l'Employeur;

b) L'Employeur ne sera en aucun temps obligé d'accorder de tels congés à plus d'un salarié en même temps. Cette absence sera d'un maximum de dix (10) jours ouvrables par année de calendrier pour l'ensemble des salariés. Toutefois, un maximum de trois (3) jours sur dix (10) seront avec solde;

c) Dans tous les cas, les salariés devront donner un avis écrit de sept (7) jours de calendrier avant leur départ.

9.03 a) Les salariés seront représentés par le président du Syndicat et un autre membre de l'exécutif désigné comme agent de griefs;

b) Le Syndicat doit informer par écrit, dans les trente (30) jours de calendrier de la signature de la présente convention collective, du nom de l'officier du Syndicat qui agira à titre d'agent de griefs;

c) L'heure et le lieu des réunions entre l'Employeur, le président du Syndicat et l'agent de griefs dans le but de discuter et de régler les griefs, seront fixés par entente mutuelle entre les parties.

d)

d) A ces réunions, tout aviseur et/ou représentant du Syndicat pourra y assister et y participer.

e) Si par entente mutuelle entre les parties une telle réunion a lieu durant les heures de travail, le président et l'agent de griefs ne perdront pas de salaire pour le temps consacré à cette réunion.

9.04 a) L'Employeur s'engage à rencontrer, sur rendez-vous, le représentant extérieur du Syndicat pour discuter tout problème relatif à l'application de la présente convention collective. Il est entendu qu'un officier du Syndicat pourra également assister à cette réunion.

b) L'Employeur pourra également rencontrer, sur rendez-vous, le président du Syndicat qui pourra également être accompagné d'un autre officier du Syndicat, pour discuter tout problème relatif à l'application de la présente convention collective.

9.05 L'Employeur reconnaît un comité de négociation composé de trois (3) membres désignés par le Syndicat pour négocier la convention collective. Toutefois, si le nombre de salariés réguliers permanents à l'emploi de l'Employeur devait être réduit de deux (2) salariés ou plus, l'Employeur pourra exiger que le comité de négociation soit réduit à deux (2) membres désignés par le Syndicat. Les membres du comité de négociation seront libérés avec solde pour toutes les séances de négociation entre les parties.

9.06 Lorsqu'un salarié est convoqué par l'Employeur, il pourra être accompagné de l'agent de griefs ou par un officier du Syndicat.

9.07

9.07 Les officiers du Syndicat et l'agent de griefs ne devront nullement être importunés ou subir des torts dans l'exécution de leurs fonctions.

9.08 Le Syndicat pourra afficher sur un tableau fourni par l'Employeur et fermant à clefs ses avis de convocation ou tout autre document relatif aux activités syndicales. Ce tableau sera situé dans la salle des chauffeurs.

ARTICLE 10 - PAS DE GREVE OU LOCK-OUT

10.01 L'Employeur convient que pour la durée de la présente convention collective, il ne fera pas de lock-out.

10.02 Le Syndicat convient que pour la durée de la présente convention collective, il ne fera ni n'encouragera aucune grève ou ralentissement de travail destiné à limiter les opérations.

ARTICLE 11 - TRAVAIL PAR DES PERSONNES EN DEHORS DE L'UNITE DE NEGOCIATION

11.01 a) Sauf par entente mutuelle, les fonctions ou devoirs relevant des salariés couverts par cette convention collective pendant la durée de cette convention collective ne seront pas accomplis par une ou des personnes exclues de l'unité de négociation, sauf dans les cas suivants:

1.

ARTICLE 11 1. entraînement ou formation des salariés;

2. lorsqu'il y a absence im- prévue d'un salarié;

3. en cas d'urgence;

4. lorsqu'un salarié couvert par la présente conven- tion collective ne peut pour quelque raison remplir lesdites fonctions.

b) Les dispositions du paragraphe précédent ne devront avoir pour effet d'empêcher le chef-chauffeur de continuer d'accomplir les fonctions ou devoirs des salariés couverts par la présente conven- tion collective.

11.02 L'Employeur pourra également maintenir en vi- gueur la pratique selon laquelle des bénévoles, de temps à autre, rendent service à l'Employeur en uti- lisant les véhicules de celui-ci afin de transporter, le vendredi soir, le samedi et le dimanche, soit de la marchandise ou d'autres bénévoles qui offrent leurs ser- vices à l'Employeur.

11.03 Dans l'éventualité ou par loi ou règlement gouvernemental ou municipal, le transport des bénéficiaires actuellement assuré par l'Employeur était transféré à un autre transporteur, l'Employeur con- vient d'essayer de faciliter le transfert des chauffeurs alors à son emploi avec leurs droits et privilèges. De plus, un comité formé de représentants de l'Employeur et du Syndicat sera créé dès l'annonce officielle du transfert afin d'entreprendre des démarches auprès du nouveau transporteur et des organismes gouvernemental ou municipal impliqués pour essayer de faciliter le transfert de tous les chauffeurs avec le maintien de leurs droits.

ARTICLE 12

ARTICLE 12 - ANCIENNETE

12.01 L'ancienneté est déterminée par la durée de service d'un salarié pour l'Employeur, conformément aux dispositions de la présente convention collective.

12.02 L'ancienneté du salarié régulier permanent ne commencera à courir que lorsque celui-ci aura été au service de l'Employeur pendant soixante (60) jours de calendrier. A l'expiration de cette période de probation, le nom de ce salarié sera inscrit sur la liste d'ancienneté et l'ancienneté dudit salarié rétroagira alors à la date de son entrée au service de l'Employeur.

12.03 L'ancienneté du salarié occasionnel ne commencera à courir que lorsque celui-ci aura été au service de l'Employeur pendant quarante-cinq (45) jours ouvrables. A la fin de cette période de probation, le nom de ce salarié sera inscrit sur la liste d'ancienneté à titre de salarié occasionnel et l'ancienneté dudit salarié rétroagira à la date de son dernier embauchage.

12.04 L'ancienneté du salarié occasionnel sera toujours compilée selon les jours qu'il aura effectivement travaillés.

12.05 Le salarié en probation sera assujetti à toutes les dispositions de la convention collective. Cependant, il n'aura pas droit à la procédure de griefs et d'arbitrage au cas de renvoi.

12.06 Un salarié régulier permanent perd son ancienneté accumulée et son emploi est terminé pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

a) s'il quitte volontairement l'emploi de l'Employeur;

b)

- b) s'il est congédié pour juste cause;
- c) s'il s'absente pour plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans raison valable;
- d) s'il ne retourne pas au travail à la fin d'une absence autorisée par l'Employeur, à moins d'une raison acceptée par ce dernier;
- e) s'il est mis à pied et ne se rapporte pas au travail dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de la date d'oblitération par le service des postes de l'avis de rappel au travail envoyé sous pli recommandé, à la dernière adresse inscrite dudit salarié;
- f) s'il est mis à pied pour une période de douze (12) mois;
- g) s'il est absent pour cause de maladie ou d'accident pour une période de douze (12) mois consécutifs;
- h) s'il est absent pour maladie occupationnelle ou accident industriel pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs.

- 12.07 Une liste complète des salariés et de leur ancienneté en date de la signature de la présente convention collective est jointe aux présentes en Annexe "A".
- 12.08 L'Employeur affichera, une fois par année de calendrier, à savoir le 1er avril de chaque année, la liste d'ancienneté des salariés couverts par la présente convention collective. Une copie de cette liste sera envoyée au secrétaire du Syndicat.
- 12.09 Dans les cas de mise à pied, les salariés en probation seront les premiers à être mis à pied et par la suite, les salariés ayant le moins d'ancienneté parmi les salariés réguliers permanents seront mis à pied.
- 12.10 Dans les cas de rappel, les salariés ayant le plus d'ancienneté parmi les salariés réguliers permanents seront les premiers à être rappelés.
- 12.11 L'Employeur convient de ne pas appeler au travail un salarié occasionnel alors qu'il y a un ou plusieurs salariés réguliers permanents mis à pied. Avant d'appeler au travail un salarié occasionnel, l'Employeur convient d'utiliser comme salariés occasionnels les salariés réguliers permanents mis à pied, selon leur ordre d'ancienneté.
- 12.12 L'Employeur avisera au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance par écrit tout salarié affecté par une mise à pied.

ARTICLE 13

ARTICLE 13 - PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

13.01 Un grief est toute mécontente relative à l'interprétation ou l'application de la présente convention collective. L'Employeur et le Syndicat conviennent que tout grief doit être réglé de la façon suivante:

a) Première étape: Tout salarié couvert par la présente convention collective ayant un grief à formuler doit le soumettre par écrit au chef-chauffeur, soit seul ou accompagné de l'agent de griefs, dans un délai de quinze (15) jours de calendrier de l'événement ou la connaissance de l'événement qui a donné naissance au grief. A cette première étape, le grief doit contenir un énoncé de la nature du grief et la réclamation s'il y a lieu, et doit être signé par le salarié intéressé. Le chef-chauffeur doit rendre sa décision par écrit dans les sept (7) jours de calendrier suivant la soumission du grief.

b) Deuxième étape: Si la décision rendue par le chef-chauffeur n'est pas jugée satisfaisante par le salarié ou si elle n'est pas rendue dans le délai prescrit, le Syndicat devra, dans les vingt (20) jours de calendrier qui suivent, soumettre ce grief à l'arbitrage en avisant par écrit l'un des arbitres nommés dans l'article suivant et en faisant parvenir une copie de cet avis à l'Employeur dans le même délai.

13.02 En application de l'article ci-avant, le Syndicat doit aviser l'un des arbitres suivants, par rotation:

- a) Me Marc Gravel
- b) Me André Rousseau

Si aucun des deux (2) arbitres mentionnés ci-avant ne peut commencer l'audition au cours des quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier qui suivent la date à laquelle le grief lui est référé, les parties tenteront de s'entendre pour désigner un autre arbitre et, à défaut d'accord, le Syndicat demandera au Ministère du travail et de la main-d'oeuvre de nommer un tel arbitre.

13.03 Lorsque plus de deux (2) salariés ont un grief de même nature à formuler, l'agent de griefs seul doit soumettre par écrit le grief au chef-chauffeur dans les quinze (15) jours de calendrier qui suivent l'événement ou la connaissance de l'événement qui a donné naissance au grief. Dans ce cas, le grief devra être signé par l'agent de griefs et il contiendra un énoncé de la nature du grief ainsi que le nom des salariés concernés. Une fois soumis, ce grief devra suivre l'autre étape postérieure applicable, tel que prévu à l'article 13.01.

13.04 Les délais mentionnés dans le présent article de même que la procédure y prévue sont de rigueur et le défaut de s'y conformer annule le grief. Cependant, les parties peuvent préalablement convenir par entente mutuelle écrite dans chaque cas particulier de prolonger ces délais.

13.05

13.05 a) Il n'est pas permis à l'arbitre d'amender, de modifier, d'altérer ou de rendre une décision contraire aux dispositions de la présente convention collective ou d'y ajouter quoi que ce soit.

b) Dans les cas de mesure disciplinaire, l'arbitre pourra:

1. réintégrer le salarié avec pleine compensation;
2. maintenir la mesure disciplinaire;
3. rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation et des dommages auxquels un salarié injustement traité pourrait avoir droit.

13.06 La décision de l'arbitre doit être rendue dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la fin de l'audition.

13.07 La décision de l'arbitre est finale et lie l'Employeur, le Syndicat et le ou les salarié(s) concerné(s). Il est convenu que les honoraires et les frais de l'arbitre seront payés par les deux (2) parties et à parts égales.

13.08 Si à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de griefs les parties en viennent à une entente, le règlement devra être constaté par écrit. Tel règlement écrit et signé par les parties est final et lie l'Employeur, le Syndicat et le ou les salarié(s) concerné(s), s'il y a lieu.

13.09

13.09 Dans la computation de tout délai fixé dans la présente procédure de griefs et d'arbitrage, le jour qui marque le point de départ n'est pas compté, mais celui de l'échéance l'est.

13.10 L'arbitre aura juridiction pour déterminer la date où le salarié a pris connaissance de l'événement qui a donné naissance au grief. Il aura également juridiction pour déterminer la date où l'Employeur aura pris connaissance de l'infraction menant à l'imposition d'une mesure disciplinaire.

13.11 Toute plainte ou demande relative aux conditions de travail non prévues par la présente convention collective pourra être soumise aux représentants de l'Employeur et les parties s'efforceront alors de les régler selon les principes d'équité. Il est toutefois convenu que dans un tel cas, le Syndicat ou le ou les salarié(s) concerné(s) ne pourront recourir à la procédure de griefs et d'arbitrage prévue dans le présent article 13.

13.12 Un salarié qui présente un grief ne doit en aucune façon être pénalisé, importuné ou inquiété à ce sujet par un représentant de l'Employeur.

13.13 L'arbitre possède tous les pouvoirs qu'accorde le Code du travail aux tribunaux d'arbitrage.

#### ARTICLE 14 - MESURES DISCIPLINAIRES

14.01 L'Employeur avisera par écrit le salarié intéressé de la nature de la mesure disciplinaire qui lui est imposée au plus tard douze (12) jours ouvrables après avoir pris connaissance de l'infraction.

14.02

14.02 Copie de chaque avis disciplinaire donné à un salarié couvert par la présente convention collective doit être transmise au secrétaire du Syndicat et ce, dans les délais impartis au paragraphe précédent.

14.03 Tout avis disciplinaire versé au dossier d'un salarié sera considéré comme inexistant après une durée de douze (12) mois de ce dépôt, sauf lorsque, suite à sa propre négligence, un salarié est impliqué dans un accident ayant causé des dommages matériels et/ou des blessures corporelles. Dans un tel cas, la mesure disciplinaire demeurera au dossier du salarié pendant trois (3) ans de son dépôt.

14.04 Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire pourra soumettre son cas à la procédure de griefs et d'arbitrage.

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

14.06 Sous réserve des dispositions de l'article 12.06 f), un salarié dont le permis de conduire est suspendu temporairement, réintégrera ses fonctions normales dès que son permis sera remis en vigueur.

#### ARTICLE 15 - POSTE VACANT OU NOUVEAU

15.01 Lorsque le poste d'un salarié régulier permanent devient vacant et que l'Employeur décide de le combler ou lorsqu'un nouveau poste est créé, le poste en question sera alors offert au salarié occasionnel. Si celui-ci n'accepte pas de remplir le poste ainsi devenu vacant ou nouvellement créé, l'Employeur pourra alors l'octroyer à la personne de son choix.

#### ARTICLE 16

ARTICLE 16 - LA PAIE

16.01 La paie est remise le jeudi pour les deux (2) semaines se terminant le vendredi suivant la remise de ladite paie. Le talon du chèque de paie doit contenir les informations suivantes:

1. Le nom et le prénom du salarié;
2. La fin de la période de paie;
3. Le nombre d'heures supplémentaires, s'il y a lieu;
4. Le montant net payé;
5. Les déductions effectuées.

16.02 Toute erreur de plus de cinq dollars (\$5.00) sur la paie d'un salarié sera remboursé sans délai au salarié par l'Employeur en autant que le salarié aura averti l'Employeur de cette erreur.

16.03 L'Employeur remettra au salarié, le jour où il quitte son emploi, un état signé des montants dus en salaire et bénéfices marginaux à la condition que le salarié l'avise de son départ au moins deux (2) semaines à l'avance. L'Employeur remettra ou expédiera au salarié la période de paie suivant son départ, le chèque de paie du salarié, y incluant ses bénéfices marginaux.

16.04

16.04 L'Employeur remettra au salarié le jour même où il quitte son emploi, une attestation écrite de l'ancienneté acquise par le salarié au service de l'Employeur à titre de chauffeur.

ARTICLE 17 - HEURES DE TRAVAIL

17.01 La semaine normale de travail est d'une moyenne de quarante (40) heures réparties sur cinq (5) jours, soit du lundi au vendredi inclusivement. Cette semaine normale de travail ne comprend pas la période de repas, non rémunérée, prévue à l'article 17.02. Toutefois, elle inclut les périodes d'attente quotidiennes durant lesquelles les salariés doivent toujours demeurer en disponibilité.

17.02 Chaque salarié a droit, à chaque journée normale de travail, à une période de repas non rémunérée, dont la durée ne dépassera pas soixante (60) minutes. Cette période de repas se situera entre 10 h 30 et 13 h 00 et, à l'intérieur de cette période, elle sera prise à un moment approuvé par l'Employeur.

17.03 Chaque salarié a droit, au cours de chaque demi-journée de travail, à une période de repos rémunérée de quinze (15) minutes, laquelle devra être prise durant la période d'attente, à l'établissement de l'Employeur.

ARTICLE 18 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

18.01 Le temps supplémentaire sera volontaire et sera offert aux salariés à tour de rôle, par ordre d'ancienneté, de façon à le répartir équitablement entre les salariés. S'il n'y a pas de volontaires, l'Employeur pourra obliger le salarié ayant le moins d'ancienneté à effectuer ledit temps supplémentaire.

18.02

18.02 Tout travail effectué par le salarié après 16 h 00 et à la demande expresse de l'Employeur sera rémunéré au taux de une fois et demie (1 1/2) son taux horaire régulier de salaire.

18.03 Tout travail effectué par un salarié à la demande expresse de l'Employeur le samedi ou le dimanche sera rémunéré au taux de une fois et demie (1 1/2) son taux horaire régulier de salaire.

18.04 Pour transformer le salaire hebdomadaire en tarif horaire, il faut diviser le taux de salaire hebdomadaire par le nombre d'heures normales compris dans la semaine normale de travail du salarié.

18.05 Il est entendu que l'Employeur paiera du temps supplémentaire à tout salarié lors de bris de véhicules ou en tout autre circonstance exceptionnelle pouvant être convenue entre les parties alors que les bénéficiaires seront reconduits à leur domicile respectif plus tard qu'à l'heure normale.

ARTICLE 19 - CONGES FERIES PAYES

19.01 Les jours suivants sont des jours de congés fériés payés et seront observés par les parties aux dates suivantes:

<u>1982</u>	<u>Date et jour d'observance</u>
24 juin	24 juin - jeudi
1er juillet	1er juillet - jeudi
Fête du Travail	6 septembre - lundi
Action de Grâces	11 octobre - lundi
24 décembre	24 décembre - vendredi
Jour de Noël	27 décembre - lundi
26 décembre	28 décembre - mardi
31 décembre	31 décembre - vendredi

1983

<u>1983</u>	<u>Date et jour d'observance</u>
Jour de l'An	3 janvier - lundi
2 janvier	4 janvier - mardi
Vendredi saint	1er avril - vendredi
Pâques	4 avril - lundi
Fête de la Reine	23 mai - lundi
24 juin	24 juin - vendredi
1er juillet	1er juillet - vendredi
Fête du Travail	8 septembre - lundi
Action de Grâces	10 octobre - lundi
24 décembre	23 décembre - vendredi
25 décembre	26 décembre - lundi
26 décembre	27 décembre - mardi
31 décembre	30 décembre - vendredi

ARTICLE 20 - VACANCES ANNUELLES

<u>1984</u>	<u>Date et jour d'observance</u>
Jour de l'An	2 janvier - lundi
2 janvier	3 janvier - mardi
Vendredi saint	20 avril - vendredi
Pâques	23 avril - lundi
Fête de la Reine	21 mai - lundi
24 juin	25 juin - lundi
1er juillet	2 juillet - lundi
Fête du Travail	3 septembre - lundi

19.02 Pour avoir droit à la paie des jours de congés fériés payés, laquelle représente un cinquième (1/5) de la paie hebdomadaire de chaque salarié, tout salarié doit avoir travaillé le jour ouvrable précédant et suivant immédiatement le jour où tel jour de congé payé est observé, à moins d'absence autorisée par l'Employeur.

19.03

19.03 Un salarié qui travaille lors d'un jour où un congé férié payé est observé sera payé, en plus de la paie de jour férié payé, s'il y a droit, au taux de une fois et demie (1 1/2) son taux horaire régulier de salaire pour toutes les heures travaillées lors d'un tel jour de congé férié payé.

19.04 Lorsqu'un des congés fériés payés énumérés à l'article 19.01 coïncide avec un jour de la période de vacances annuelles d'un salarié, celui-ci a droit à une journée additionnelle de vacances à une date à être convenue avec l'Employeur.

#### ARTICLE 20 - VACANCES ANNUELLES

20.01 L'année de vacances signifie la période comprise entre le 1er avril et le 31 mars de l'année suivante. Pour les fins de cet article, la date de référence sera le 1er avril de chaque année.

20.02 Tout salarié qui, au 1er avril de chaque année, n'a pas complété un an au service de l'Employeur, a droit à 4% de ses gains bruts et ce, selon l'Ordonnance No. 3.

20.03 Tout salarié qui, au 1er avril de chaque année, a complété un (1) an mais moins de trois (3) ans au service de l'Employeur, aura droit à deux (2) semaines de vacances.

20.04 Tout salarié qui, au 1er avril de chaque année, a complété trois (3) ans mais moins de huit (8) ans au service de l'Employeur, aura droit à trois (3) semaines de vacances.

20.05

- 20.05 Tout salarié qui, au 1er avril de chaque année, a complété huit (8) ans mais moins de vingt (20) ans au service de l'Employeur, aura droit à quatre (4) semaines de vacances.
- 20.06 Tout salarié qui, au 1er avril de chaque année, a complété vingt (20) ans et plus au service de l'Employeur, aura droit à cinq (5) semaines de vacances.
- 20.07 Tous les salariés devront prendre deux (2) semaines de vacances et ce, lors de la cessation des activités de l'Employeur, à la fin du mois de juillet de chaque année. Les autres semaines, lorsque le salarié y a droit, seront prises à une date à être convenue avec l'Employeur.
- 20.08 a) L'Employeur affichera, au plus tard le 1er mai, une liste des salariés avec leur ancienneté et le quantum de vacances annuelles auxquelles ils ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription.
- b) Les salariés devront inscrire leur préférence au plus tard le 22 mai de l'année en cours.
- c) Le programme des congés annuels sera affiché dans la salle de repos des chauffeurs au plus tard le 10 juin de l'année en cours.
- 20.09 La préférence pour le choix des vacances sera accordée aux employés selon leur ancienneté.

20.10

20.10 Lors des vacances annuelles, les salariés recevront une rémunération équivalente à celle qu'ils auraient reçue s'ils étaient demeurés au travail.

20.11 La paie de vacances annuelles sera remise au salarié la journée de paie précédant immédiatement son départ pour vacances.

20.12 Si un salarié quitte l'Employeur, il aura droit au paiement des vacances qu'il pourra ne pas avoir prises pour l'année précédente, plus le paiement proportionnel des jours de vacances accumulés depuis le 1er avril de l'année courante, selon le mode de paiement établi précédemment.

#### ARTICLE 21 - CONGES SOCIAUX

21.01 Tout salarié couvert par la présente convention collective ayant complété sa période de probation bénéficiera des congés de deuil payés suivants:

- a) Lors du décès du père, de la mère, du frère, de la soeur, de l'épouse (époux), d'un enfant, du beau-père, de la belle-mère, de la bru et du gendre: trois (3) jours de calendrier.
- b) Lors du décès de la belle-soeur, du beau-frère et de ses grands-parents: un (1) jour de calendrier.

c)

- c) Lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant: un (1) jour de calendrier.

Pour fins de calcul, les congés mentionnés aux alinéas a) et b) ci-avant ont comme point de départ la date du décès.

21.02 Ces congés sociaux ne sont pas accordés et payés s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances prévus dans la présente convention collective ou si le salarié concerné ne travaille pas à ce moment-là pour l'Employeur.

21.03 Pour bénéficier de la paie mentionnée à l'article 21.01 ci-avant, le salarié concerné doit dans tous les cas prévenir son supérieur immédiat de son absence et produire, sur sa demande, la preuve ou l'attestation de ces faits à son retour au travail.

21.04 Lors d'un décès mentionné à l'article 21.01, le salarié aura droit à une journée additionnelle pour fins de transport, si le lieu des funérailles se situe à deux cent cinquante (250) kilomètres et plus du lieu de résidence du salarié concerné.

#### ARTICLE 22 - CONGES SPECIAUX

22.01 a) Le salarié qui doit s'absenter pendant ses heures régulières de travail pour agir comme juré reçoit de l'Employeur, pour la période durant laquelle son absence est nécessaire à cette fin, la différence entre l'indemnité reçue pour avoir agi comme juré et le salaire qu'il aurait autrement gagné s'il avait travaillé les heures régulières de travail.

b)

b) Pour avoir droit aux bénéfices prévus au paragraphe ci-avant, le salarié doit remplir les conditions suivantes:

1. avoir complété sa période de probation;
2. avertir le chef-chauffeur aussitôt qu'il reçoit sa convocation;
3. fournir des preuves du montant d'argent qu'il reçoit en tant que juré;
4. retourner au travail dès qu'il est libéré de ses devoirs.

22.02 Le salarié a droit de s'absenter de son travail la journée qui précède le jour de son mariage si la cérémonie a lieu le samedi ou la journée de son mariage si la cérémonie a lieu un jour ouvrable. Le salarié ainsi absent recevra le salaire quotidien qu'il aurait normalement gagné s'il avait travaillé la journée en question.

22.03 a) Tout salarié appelé à témoigner devant les tribunaux dans une cause impliquant l'Employeur ne perdra pas de salaire pour le temps ainsi passé durant sa journée normale de travail, en autant qu'il aurait été au travail la journée en question.

b) Le paragraphe ci-haut mentionné ne s'applique pas dans les relations de travail entre l'Employeur et le Syndicat et à l'intérieur de la procédure de griefs et d'arbitrage.

22.04

22.04 L'Employeur peut accorder, à sa discrétion, tout autre permis d'absence sans paie à tout salarié qui en fait la demande. Telle autorisation sera consignée par écrit avec copie au Syndicat.

ARTICLE 23 - UNIFORMES

23.01 L'Employeur fournira aux salariés à tous les deux ans de calendrier les vêtements suivants:

- un veston
- un képi
- un paletot court d'hiver
- deux pantalons d'hiver
- deux pantalons d'été

23.02 L'Employeur fournira les vêtements suivants à chaque année de calendrier:

- une cravate
- trois chemises d'été
- trois chemises d'hiver

23.03 L'Employeur défraiera le coût d'entretien des vêtements ci-haut énumérés, mais uniquement lorsqu'ils auront été endommagés par un bénéficiaire.

ARTICLE 24

ARTICLE 24 - FRAIS DE DEPLACEMENT ET AUTRES

24.01 Tout salarié qui fait du temps supplémentaire, selon les dispositions de l'article 18, et qui arrive à son domicile après 18:30 heures, aura droit à une allocation de souper de \$4.50 sans pièce justificative et de \$6.00 avec pièce justificative.

24.02 Si dans l'exercice de ses fonctions, un salarié est appelé à coucher à l'extérieur, l'Employeur lui accordera pour chaque telle occasion:

a) Pour la chambre: une allocation maximum de \$23.00 par nuit pour un salarié;

b) Pour les repas:

1. un déjeuner: \$3.00

2. un dîner: \$6.00

3. un souper: \$7.00

24.03 Le remboursement des déboursés effectués en vertu de l'article 24.02 ci-avant se fera sur présentation de pièces justificatives.

24.04 Lorsque le salarié, dans l'exercice de ses fonctions, est victime d'un accident attribuable à un bénéficiaire, l'Employeur pourvoira au remboursement ou à la réparation de tout article personnel détérioré ou détruit. Toutefois, le salarié doit porter sa réclamation à l'attention de l'Employeur au plus tard dans les cinq (5) jours qui suivent l'accident.

24.05

24.05 Sauf en cas de faute lourde, l'Employeur s'engage à protéger par une police d'assurance responsabilité, le salarié dont la responsabilité civile pourra être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions.

ARTICLE 25 - HYGIENE ET SECURITE

25.01 a) Si un salarié est incapable de travailler à la suite d'un accident de travail, l'Employeur convient d'avancer au salarié des bénéfices hebdomadaires approximativement égaux à ceux qu'il doit recevoir de la Commission de la santé et de la sécurité du travail jusqu'à ce que le salarié reçoive son premier chèque de compensation. Pour avoir droit à de telles avances, le salarié doit signer la formule de la Commission de la santé et de la sécurité du travail et s'engager à rembourser à l'Employeur toutes les sommes ainsi avancées.

b) L'Employeur pourra payer au salarié qui en fait la demande la différence entre son salaire régulier et le montant avancé au salarié, selon les dispositions du paragraphe ci-avant en puisant à même les journées de maladie non prises par le salarié concerné.

25.02 L'Employeur prendra tous les moyens pour assurer la sécurité et la santé des salariés en tout temps sur les lieux de travail.

25.03 Tout nouveau salarié recevra une période d'entraînement théorique et pratique tant et aussi longtemps qu'il ne pourra conduire le véhicule dans des conditions sécuritaires sans perte de bénéfices et de salaire.

25.04

25.04 Il est de la responsabilité de l'Employeur de maintenir tous ses 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 rapporter.

25.05 a) Tout salarié peut refuser de conduire un véhicule lorsqu'il constate une défec-  
tuosité ou défaut mettant en danger sa sécurité ou sa santé ainsi que celles des passagers.

b) Advenant l'exercice de ce droit, l'Em-  
ployeur doit voir à la réparation du véhicule jusqu'à élimination du danger avant que le travail ne reprenne sur le véhicule en question.

ARTICLE 26 - CONGES DE MALADIE

26.01 Les salariés qui sont malades auront droit à douze (12) jours de maladie payés par année de calendrier et ces jours de maladie sont cumulatifs d'année en année. Il est entendu, toutefois, que les jours de congés de maladie qui n'auront pas été pris par un salarié à la fin de l'année de calendrier ne seront pas remboursés par l'Employeur.

ARTICLE 27 - DISPOSITIONS APPLICABLES AUX SALARIES OCCASIONNELS

27.01 Le salarié occasionnel aura droit à un (1) jour de maladie payé pour vingt-deux (22) jours effectivement travaillés.

27.02

27.02 Lorsque l'un des jours de congé fériés payés mentionnés à l'article 19 tombe une semaine où le salarié occasionnel aura travaillé au moins trois (3) jours, celui-ci pourra bénéficier de la paie de ce jour de congé payé.

ARTICLE 28 - DUREE

28.01 Les dispositions de la présente convention collective entrent en vigueur à compter de la date de sa signature et elles demeureront en pleine force et effet jusqu'au 1er octobre 1984. Les parties conviennent cependant que les salaires hebdomadaires apparaissant à l'Annexe "A" des présentes pourront être renégociés pour la deuxième année de la présente convention collective, c'est-à-dire pour entrer en vigueur à compter du 1er octobre 1983; la partie intéressée pourra donner à l'autre partie avis de son intention d'ainsi renégocier ces salaires hebdomadaires entre le 2 juillet et le 30 septembre 1983.

28.02 Les conditions de travail prévues dans cette convention collective demeureront en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective ou jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties ait exercé le droit de grève ou de lock-out selon celui de ces événements qui se produira le premier.

29.03 Les annexes font partie intégrante de la convention collective.

ARTICLE 30

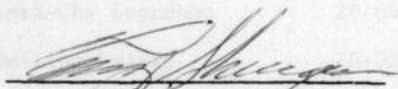
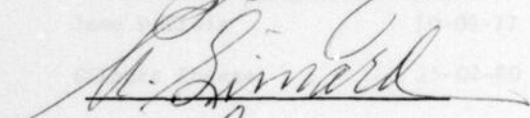
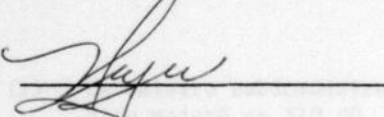
ARTICLE 30 - RETROACTIVITE

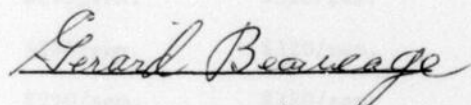
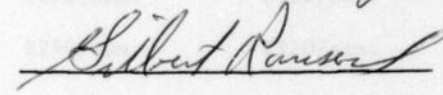
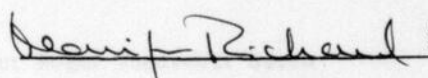
30.01 L'Employeur paiera aux salariés, rétroactivement au 1er octobre 1981, la différence entre les salaires hebdomadaires apparaissant à l'Annexe "A" et le salaire effectivement perçu par lesdits salariés entre le 1er octobre 1981 et la date de signature de la présente convention collective. L'Employeur s'engage à verser aux salariés lesdits montants de rétroactivité dans un délai de trente (30) jours de la signature de la présente convention collective.

SIGNE A MONTREAL, ce 18ième jour de mai 1982.

LA SOCIETE POUR LES  
ENFANTS INFIRMES DU  
QUEBEC

LE SYNDICAT DES CHAUFFEURS  
DE LA SOCIETE DES ENFANTS  
INFIRMES DU QUEBEC (CSN)

  
  
 FE SP.CSN

A N N E X E "A"

SALAIRES HEBDOMADAIRES

	<u>DATE D'EMBAUCHE</u>	<u>SALAIRE A LA DATE DE SIGNA- TURE (RETROAC- TIF AU 1er OCTOBRE 1981</u>	<u>SALAIRES AU 1er OCTOBRE 1982</u>
(1) Roger Vaudreuil	09-05-60	\$290/sem.	\$320/sem.
(2) Jean-Claude Champagne	19-05-70	\$290/sem.	\$320/sem.
Gérard Beaucage	11-09-66	\$290/sem.	\$320/sem.
Marcel Boisvert	01-03-73	\$290/sem.	\$320/sem.
Henri Desrochers	27-08-73	\$290/sem.	\$320/sem.
Gilles Lacasse	07-01-74	\$290/sem.	\$320/sem.
Jean-Chs Leprohon	29-04-74	\$290/sem.	\$320/sem.
Emilien Landry	26-02-75	\$290/sem.	\$320/sem.
Jean DeBlois	10-09-77	\$290/sem.	\$320/sem.
Gilbert Roussel	15-02-80	\$290/sem.	\$320/sem.

- (1) Le salaire hebdomadaire de monsieur Roger Vaudreuil devra être majoré de \$10.00, et à la date de signature, et au 1er octobre 1982, compte tenu du fait que celui-ci agit comme remplaçant du chef-chauffeur.
- (2) Le salaire hebdomadaire de monsieur Jean-Claude Champagne devra être majoré de \$5.00, et à la date de signature, et au 1er octobre 1982, compte tenu du fait que celui-ci s'occupe de la campagne du "Tag-Day".