

NOM

NO

06521-9

5199

C.A.E.	5199	NO.CONV.	65219
AFFIL.	5	NB.EMPL.	9
EMP.COUV.	8	ET.GEOG.	23380 30
PERS.VIS.	0	NO.ACC.	Q21703002
DATE ENR.	840206		



Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

06521-9

Dépôt N°: 8 3 1 1 4 4 3

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 checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 21703-02
Date	Signature 83-11-23	Reception 83-11-25	Durée	Du 83-06-29	Au 85-06-29	Nombre de salariés régis par la convention collective 9

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Chauffeurs d'autobus scolaires de Beauce Dorchester	<input type="checkbox"/> Déposant Beauce Autobus Inc. Avenue St-François Beauceville Ouest, Qc G0M 1A0

Unité de négociation

Région	03-05	Activité	5199-07	Affiliation	10
--------	-------	----------	---------	-------------	----

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12
 Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes

Remarques

DEPOSANT: X
Centrale des Syndicats Démocratiques
11720, 1^{ère} Avenue, C.P. 1
St-Georges de Beauce, Qc
G5Y 5C4
Att: M. Jean-Louis Labonté

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
<i>Stéphane Damel</i>	83-11-28

Pour renseignements 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

H. C. G. T.
QUÉBEC

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL 83 NOV 25 13:47

INTERVENUE

ENTRE:

BEAUCE AUTOBUS INC.
Corporation légalement constituée,
ayant son siège social à:

Avenue Saint-François,
Beauceville Ouest,
Ct^é Beauce, Qué. G0M 1A0

Ci-après appelé:

"L'EMPLOYEUR"

ET:

SYNDICAT DES CHAUFFEURS D'AUTOBUS
SCOLAIRES DE BEAUCE-DORCHESTER
Association de salariés accrédités,
ayant son siège social à:

11720, 1^{ère} Avenue,
Case postale 1,
St-Georges est,
Ct^é Beauce, Qué. G5Y 5C4

Ci-après appelé:

"LE SYNDICAT"

d'autre part.

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
4	Accréditation et Juridiction - Transport non régi.....	5
8	Activités syndicales.....	8
9	Affichage.....	9
14	Ancienneté.....	15
12	Arbitrage.....	11
22	Assurance collective.....	31
26	Autres conditions.....	35
3	But de la convention.....	5
25	Changements administratifs.....	35
28	Comparution à la Cour.....	38
19	Congé annuel payé.....	25
21	Congés sociaux - Congé maladie.....	30
5	Coopération - Droits de gérance - Grève - Lock-out - Renonciation.....	6
1	Définitions.....	1
10	Délégué syndical.....	10
30	Durée de la convention.....	38
17	Heures régulières de travail.....	22
2	Interprétation - Validité.....	4
20	Jours fériés - Jours fériés payés.....	27
29	Loi sur les Normes du Travail.....	38
23	Mesures de sécurité - Bien-être - Hygiène.....	33
13	Mesures disciplinaires - Non discrimination.....	14
15	Mouvements de main-d'oeuvre.....	18
11	Règlement des griefs.....	10
16	Rémunération - Salaire - Paie.....	20
7	Représentants syndicaux.....	8
6	Sécurité syndicale.....	7
	Signature de la convention.....	39
24	Sous-contrat.....	34
18	Temps supplémentaire.....	24
27	Voyages spéciaux.....	36

Appendice "A" : Accréditation

Appendice "B" : Liste d'ancienneté

Appendice "C" : Salaires hebdomadaires et Taux
de salaire

ARTICLE 1.- DEFINITIONS

1.01 Dans la présente convention collective de travail, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient:

1.02 Ancienneté :

1.- L'ancienneté signifie la durée totale des services accumulés par un salarié dans l'unité de négociation.

2.- Pour les salariés dont l'occupation première (lère) est de conduire un autobus, une année d'ancienneté signifie une année académique.

1.03 Convention :

La présente convention collective de travail.

1.04 Employeur :

Beauce Autobus Inc.

1.05 Grève - Lock-out :

Les termes "grève" et "lock-out" ont le sens qui leur est donné par le Code du Travail de la Province de Québec.

1.06 Heures de travail :

On désigne comme heures de travail à être rémunérées, non seulement les heures ou fractions d'heures où en fait un salarié travaille, mais encore celles où il est à la disposition de son Employeur, ainsi que le temps où, appelé pour une certaine heure, il attend qu'on lui donne du travail.

1.07

Promotion :

Mutation d'un salarié à une fonction comportant un salaire supérieur ou une fonction comportant plus d'heures de travail, telle la fonction d'un salarié régulier par rapport à un salarié régulier à temps partiel.

1.08

Représentant syndical :

Toute personne mandatée par le Syndicat pour le représenter en vue de l'application ou de l'interprétation de la convention.

1.09

Rétrogradation :

Mutation d'un salarié à une fonction comportant un salaire moindre ou une fonction comportant un nombre d'heures inférieur.

1.10

Salarié :

Tout salarié ou tous les salariés visés par l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accréditation.

1.11

Salarié régulier :

Tout salarié qui a complété la période d'essai prévue au paragraphe -14.01-1) de la convention.

1.12

Salarié en probation :

Tout salarié qui n'a pas terminé la période de probation prévue au paragraphe -14.01-2) de la convention.

- 1.13 Salarié occasionnel :
Tout salarié embauché pour remplacer un salarié régulier qui est absent pour maladie, accident, accident de travail, vacances, congé autorisé ou pour toute autre raison.
- 1.14 Salarié régulier à temps partiel :
Tout salarié embauché pour une période indéfinie, mais qui travaille habituellement un nombre d'heures inférieur aux salariés réguliers à temps plein.
- 1.15 Chauffeur :
Tout salarié détenant un permis de chauffeur en vigueur et conforme à la loi et qui subit avec succès tout examen physique pouvant être exigé par les autorités gouvernementales ou par l'Employeur, sujet au droit du salarié d'opposer un examen physique subi par un médecin de son choix ainsi qu'à tout autre droit que lui reconnaît la convention.
- 1.16 Mécanicien-Chauffeur :
Tout salarié préposé spécialement à la mécanique. Ce salarié est aussi affecté à la conduite des autobus y compris de l'essai des autobus réparés, dans le cas de dépannage et dans un cas d'urgence. Ce salarié doit détenir un permis de chauffeur en vigueur et conforme à la loi et avoir subi avec succès tout examen physique pouvant être exigé par les autorités gouvernementales.
- 1.17 Salaire effectif :
Le salaire spécifié à l'appendice "B" de la convention ou le salaire payé et convenu entre le salarié et l'Employeur, si

1.17 (suite) le salaire convenu est supérieur au salaire de la convention.

1.18 Traitement :

Le salaire effectif d'un salarié et les avantages pécuniaires stipulés dans la convention.

1.19 Mise à pied :

Cessation d'emploi à la suite d'une réduction de salariés par manque de travail.

1.20 Syndicat :

Syndicat des Chauffeurs d'Autobus Scolaires de Beauce-Dorchester.

1.21 Sortie :

Une sortie désigne un voyage de transport d'écoliers effectué sur un parcours régulier.

ARTICLE 2.- INTERPRETATION - VALIDITE

2.01 Interprétation :

1.- L'emploi du genre masculin comprend et inclut le féminin en tenant compte du contexte et le singulier comprend le pluriel et vice versa.

2.- Les règles et les dispositions de la convention s'interprètent les unes par les autres et de manière à leur donner tout l'effet requis.

2.02

Validité :

La nullité de l'une ou l'autre des dispositions de la convention, par suite d'une loi applicable ou réglementation d'ordre public, ne peut affecter la validité des autres dispositions de cette convention.

La convention est alors automatiquement amendée de façon à la rendre conforme à la loi ou telle réglementation.

ARTICLE 3.- BUT DE LA CONVENTION

3.01

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

ARTICLE 4.- ACCREDITATION ET JURIDICTION - TRANSPORT NON REGI

4.01

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des salariés, en matière de conditions d'emploi, de salaires, de conditions de travail et autres sujets connexes.

4.02

Juridiction :

La convention s'applique à tous les salariés visés par ladite accréditation syndicale, laquelle apparaît à l'appendice "A" de la convention pour en faire partie intégrante.

4.03

Transport non régi :

Les voyages spéciaux de transport d'handicapés ou de cadets

4.03 (suite) sur une distance moindre que soixante-quatre (64) kilomètres parcourus aller et retour ne sont pas régis par cette convention.

ARTICLE 5.- COOPERATION - DROITS DE GERANCE - GREVE - LOCK-OUT

RENONCIATION

5.01 Coopération :

L'Employeur s'engage à traiter ses salariés avec considération et équité; le Syndicat s'engage à favoriser la discipline au sein de l'entreprise et à encourager les salariés à fournir un travail loyal et honnête.

5.02 Droits de gérance :

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

5.03 Grève - Lock-out :

Le Syndicat et l'Employeur s'engagent, pour la durée de la convention, à ne recourir à aucune grève ou lock-out.

5.04 Renonciation :

Aucune renonciation expresse ou tacite aux dispositions de la convention ne peut être sollicitée du salarié par l'Employeur ou un représentant de l'Employeur. Toute renonciation aux dispositions de la convention est nulle et non avenue et ne constitue pas une justification pour l'Employeur dont le salarié n'a pas bénéficié de telles dispositions.

ARTICLE 6.- SECURITE SYNDICALE6.01 Adhésion syndicale :

Tout salarié à l'emploi de l'Employeur, doit, comme condition d'embauchage et du maintien de son emploi, adhérer et demeurer membre en règle du Syndicat pour toute la durée de la convention et en conséquence, l'Employeur est tenu de ne garder à son emploi que des salariés membres en règle du Syndicat.

6.02 Précompte :

L'Employeur retient sur la paie hebdomadaire de chaque salarié, la cotisation syndicale ou une somme égale à la cotisation syndicale. L'Employeur remet l'argent ainsi perçu dans les quinze (15) jours du mois suivant, par chèque payable au Syndicat et adressé au trésorier, accompagné d'une liste des salariés indiquant le montant perçu de chacun d'eux.

A l'occasion de la première (1ère) retenue de la cotisation syndicale d'un nouveau membre, ou sur avis du Syndicat à l'Employeur de la réinstallation d'un ancien membre, l'Employeur retient le montant du droit d'entrée exigé par le Syndicat.

6.03 Retrait d'adhésion :

Si un salarié cesse son adhésion au Syndicat en aucun temps au cours de la durée de la convention ou s'oppose au paiement de la cotisation syndicale, l'officier autorisé du Syndicat donne avis, par écrit, à l'Employeur et, celui-ci doit, dans les quinze (15) jours suivant cet avis mettre fin à l'emploi de ce salarié.

ARTICLE 7.- REPRESENTANTS SYNDICAUX

7.01 L'Employeur s'engage à recevoir sur rendez-vous, dans ses bureaux, les représentants autorisés du Syndicat, pour discuter et régler toutes mécontentes relatives à l'interprétation et à l'application de la convention.

7.02 L'Employeur reconnaît le droit aux représentants syndicaux de rencontrer individuellement, en tout temps ses salariés sur les lieux du travail mais de façon à ne pas retarder le transport d'écoliers, afin de s'assurer que cette convention est respectée. Le représentant syndical qui s'autorise de cette disposition, doit au préalable aviser l'Employeur.

ARTICLE 8.- ACTIVITES SYNDICALES

8.01 1.- Congrès - Journées d'étude :

L'Employeur accepte d'accorder un congé sans solde à un (1) salarié par occupation à la fois et choisi par le Syndicat, pour participer à des congrès professionnels ou syndicaux et à des journées d'étude des organismes auxquels le Syndicat est affilié ou pour parfaire ses connaissances professionnelles ou culturelles. Le salarié concerné doit aviser l'Employeur au moins une (1) semaine à l'avance sauf dans les cas fortuits.

2.- Négociation :

Un (1) salarié autorisé par le Syndicat, peut après en avoir avisé l'Employeur, s'absenter de son travail, sans réduction de traitement, à l'occasion de la négociation de la convention.

Cependant, un (1) autre salarié peut être libéré sans salaire, si le Syndicat le juge nécessaire et l'Employeur doit en être avisé.

8.01 (suite) 3.- Pour toute matière ayant trait à la convention, lors d'une rencontre avec l'Employeur, le salarié est accompagné s'il le désire d'un représentant autorisé du Syndicat.

8.02

Congé sans solde :

1.- L'Employeur convient d'accorder un congé sans solde à un (1) salarié à la fois pour exercer une fonction syndicale à titre de représentant syndical.

2.- Le salarié concerné doit aviser l'Employeur au moins une (1) semaine à l'avance et la durée du congé sans solde doit être d'au moins un (1) mois et d'au plus douze (12) mois. L'exercice du présent paragraphe doit permettre à l'Employeur de trouver un remplaçant au salarié qui demande ce congé sans solde, capable d'accomplir normalement le travail concerné. A cette fin, l'Employeur peut exiger du salarié un délai d'un (1) mois de son avis à l'Employeur.

3.- Le salarié, en congé sans solde, continue durant cette période d'accumuler son ancienneté et à son retour il reprend son ancienne occupation, à défaut de telle occupation, à toute autre que son ancienneté lui permet.

4.- Lorsqu'une occupation devient vacante à la suite d'un tel congé sans solde, l'Employeur doit indiquer, dès l'affichage, le caractère temporaire de ladite vacance. Avant son départ, le salarié collabore à l'entraînement de son remplaçant, si l'Employeur en voit la nécessité.

ARTICLE 9.- AFFICHAGE

9.01

L'Employeur fournit un tableau d'affichage pour les avis

9.01 (suite) d'activités syndicales. L'Employeur utilise la moitié de ce tableau d'affichage pour communiquer des messages aux salariés.

ARTICLE 10.- DELEGUE SYNDICAL

10.01 1.- L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de désigner parmi ses salariés réguliers, un délégué syndical. Le Syndicat doit aviser l'Employeur, par écrit, du nom de ce délégué syndical.

2.- Le délégué syndical est reconnu par l'Employeur comme le représentant officiel des salariés auprès des représentants de l'Employeur.

3.- Le délégué syndical a pour responsabilité de porter tout (e) grief ou plainte à l'attention de l'Employeur, d'en discuter du bien-fondé avec les représentants patronaux dans le but d'obtenir un règlement, le tout conformément au mode de règlement des griefs.

4.- Le délégué syndical peut s'absenter de son poste de travail, sans réduction de traitement, pour les fins d'application de la convention, après avoir obtenu l'autorisation de s'absenter de son supérieur immédiat. Cette autorisation ne lui est pas indûment refusée. Le délégué syndical doit s'absenter en dehors des heures de transport d'écoliers à moins de force majeure.

ARTICLE 11.- REGLEMENT DES GRIEFS

11.01 Pour la soumission d'un grief, le salarié concerné, seul ou accompagné du délégué syndical ou, le délégué syndical ou, le Syndicat, soumet ledit grief, par écrit, à l'Employeur dans les vingt (20) jours ouvrables de la naissance dudit grief

11.01 (suite) ou de la connaissance des événements qui y ont donné lieu.

11.02 L'Employeur doit rendre sa décision, par écrit, dans les vingt (20) jours ouvrables de la réception du grief.

11.03 Grief collectif :
Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent l'être par un écrit commun et ils peuvent être traités ensemble afin de simplifier la procédure et éviter des répétitions.

11.04 Entente :
Tout règlement à intervenir à la suite de grief doit faire l'objet d'une entente écrite entre le Syndicat et l'Employeur. Il est convenu que cette entente lie les parties en cause.

ARTICLE 12.- ARBITRAGE

12.01 1.- Arbitrage :

A défaut d'entente écrite ou si le Syndicat n'est pas satisfait de la décision rendue par l'Employeur et qu'il désire poursuivre le grief, il doit par un avis écrit, déférer le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours suivant le délai mentionné à -11.02-.

2.- Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre; à défaut d'entente, l'arbitre est nommé selon les dispositions de l'article -100- du Code du Travail.

3.- La partie qui fait la demande d'un arbitre au Ministère du Travail, de la Main-d'Oeuvre et de la Sécurité du

12.01-3- (suite) Revenu, doit informer par écrit et promptement l'autre partie.

12.02

Pouvoirs de l'arbitre :

1.- L'arbitre, sauf disposition contraire dans la convention, est le maître des règles de preuve et de procédure; il entend et apprécie la preuve avec équité et bonne conscience. Il a le pouvoir, soit de confirmer la décision de l'Employeur conforme aux dispositions de la convention, soit de casser la décision de l'Employeur non conforme aux dispositions de la convention. Il peut rendre toute décision nécessaire pour remédier au préjudice subi par une partie ou par tout salarié, à la suite d'une violation de la convention.

2.- Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a le pouvoir de :

a.- Confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

b.- Réinstaller le salarié dans tous ses droits et d'ordonner le remboursement de l'équivalent du salaire et des autres avantages pécuniaires dont l'a privé la mesure disciplinaire. Si le salarié a travaillé ailleurs au cours de la période de la mesure disciplinaire, le salaire ainsi gagné peut être déduit.

c.- L'arbitre n'a pas juridiction pour changer, modifier ou écarter aucune des dispositions de cette convention ou d'y substituer toute nouvelle disposition.

12.03

Renseignements :

Au cours de toute discussion sur un grief ou lors de l'audition devant l'arbitre, l'Employeur et le Syndicat conviennent de fournir tout renseignement pertinent au litige.

12.04

Témoign - Plaignant :

Lorsque la présence d'un plaignant ou d'un témoin est requise à l'audition du grief devant l'arbitre, l'Employeur doit les libérer sans salaire pour la durée de l'audition.

12.05

Sentence arbitrale :

- 1.- La décision de l'arbitre est finale et lie les deux (2) parties à cette convention, de même que tout salarié qui y est assujetti. Cette sentence doit être exécutée dans les quatorze (14) jours de sa signification aux parties.
- 2.- La décision de l'arbitre doit être communiquée par écrit, aux parties, dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent sa nomination.
- 3.- A défaut de la décision de l'arbitre dans les délais prévus à l'alinéa précédent, le grief peut être déféré à un autre arbitre conformément aux dispositions de la convention.

Cependant, les parties peuvent, de consentement écrit remis à l'arbitre, prolonger lesdits délais. De plus, la décision de l'arbitre n'est pas annulée pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai imparti ou prolongé.

12.06 Frais et honoraires d'arbitrage :
L'Employeur d'une part et le Syndicat d'autre part assument leurs propres frais d'arbitrage; cependant, les deux (2) parties défraient à parts égales les honoraires et dépenses de l'arbitre.

12.07 Délais :
Les délais de procédure et la procédure ci-haut mentionnés peuvent être modifiés d'un commun accord.

ARTICLE 13.- MESURES DISCIPLINAIRES - NON DISCRIMINATION

13.01 Le droit :
1.- L'Employeur peut réprimander, suspendre, congédier tout salarié pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.
2.- Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas conformément à la procédure de griefs. Il en est de même de toute mesure discriminatoire contre un salarié dans l'application de la convention notamment son âge.

13.02 Prescription de droit :
Toute mesure disciplinaire ou manquement enregistré (e) au dossier du salarié doit être automatiquement effacé (e) du dossier après six (6) mois de l'imposition de la mesure disciplinaire ou d'un tel manquement. Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée après vingt (20) jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance des faits ayant donné naissance à ce manquement. De plus, toute mesure disciplinaire imposée après ce délai de vingt (20) jours ouvrables ou un tel manquement effacé du dossier d'un salarié

13.02 (suite) ne peut être invoqué (e) contre un salarié dans l'exercice de ses droits ou devant l'arbitre de grief.

13.03 Dossier du salarié - Consultation du dossier :

Tout salarié a le droit, après avoir pris rendez-vous, de consulter son dossier, au maximum deux (2) fois par année, accompagné, s'il le désire, de son représentant syndical.

13.04 Avis de mesure disciplinaire :

Sauf dans le cas d'une offense grave, l'Employeur convient de ne pas appliquer de mesure disciplinaire avant d'avoir préalablement averti le salarié, au moins une (1) fois par écrit, avec copie au Syndicat, en mentionnant la faute commise par le salarié. L'Employeur doit fournir par écrit au salarié, avec copie au Syndicat, dans un délai de dix (10) jours de son imposition, le motif de toute mesure disciplinaire imposée.

13.05 Signature d'un rapport disciplinaire :

Si un salarié signe un document touchant un cas disciplinaire, il le fait seulement pour reconnaître qu'il en est ainsi informé.

ARTICLE 14.- ANCIENNETE

14.01 1.- Acquisition :

Le salarié, qui a effectivement travaillé cinquante (50) jours ouvrables pour l'Employeur, acquiert un droit d'ancienneté au sens du paragraphe -1.02- et ce, rétroactivement à compter de la date de son embauchage.

14.01 (suite) 2.- Salarié en probation :

Pendant qu'il complète sa période de probation de cinquante (50) jours spécifiée au sous-paragraphe -14.01-1-, le salarié ne peut recourir aux dispositions de la procédure de règlement des griefs et des mécontentes et d'arbitrage, s'il est remercié de ses services.

14.02 Accumulation - Conservation :

a.- Pour les fins d'application de la convention,

l'ancienneté n'est pas perdue et continue de s'accumuler pour les absences prévues à la convention dans les cas de maladie ou d'accident prévus au paragraphe -14.04- pour une période n'excédant pas les délais prévus à ce paragraphe ou pour toute autre absence autorisée par l'Employeur.

b.- Déplacement à une fonction non couverte :

Un salarié ayant, en quelque temps que ce soit, été déplacé à une fonction non couverte par l'unité de négociation, a le droit de revenir à l'intérieur de l'unité de négociation, sans perte d'ancienneté. Son ancienneté comprend alors la durée de ses services à cette fonction en plus de l'ancienneté déjà acquise au moment de son déplacement.

14.03 Liste d'ancienneté :

Tous les salariés visés par le certificat d'accréditation doivent apparaître, sur la liste d'ancienneté. Cette liste d'ancienneté indique les nom et prénom des salariés, leur date d'embauchage, leur classe d'emploi.

14.03 (suite) L'appendice "B" de la convention constitue, à la date de la signature de cette dernière, la liste officielle d'ancienneté des salariés au service de l'Employeur à cette même date. Par la suite, la liste d'ancienneté doit être revue, corrigée par l'Employeur et remise au Syndicat au plus tard le premier (1er) octobre de chaque année. Cette liste d'ancienneté doit être affichée sur les tableaux d'affichage de l'Employeur pour une période de trente (30) jours, après quoi l'ancienneté de chaque salarié est présumée conforme jusqu'à nouvel affichage, sujet à la procédure du mécanisme de règlement des griefs et d'arbitrage prévue aux articles -11- et -12-.

14.04

Perte de l'ancienneté :

Un salarié perd son ancienneté :

- a.- S'il quitte volontairement le service de l'Employeur.
- b.- S'il est congédié pour cause juste et suffisante.
- c.- S'il est mis à pied pour manque de travail pour une période de plus de quinze (15) mois consécutifs.
- d.- S'il est absent pour cause de maladie ou accident, autre qu'un accident du travail ou de maladie occupationnelle, pour une période de plus de quinze (15) mois consécutifs.
- e.- S'il est absent pour cause d'accident du travail ou maladie occupationnelle, pour une période de plus de vingt-huit (28) mois consécutifs.
- f.- S'il fait défaut de revenir au travail dans les cinq (5) jours ouvrables de son rappel suite à une mise à pied, sauf dans les cas fortuits et de force majeure dont la

14.04-f.- (suite) la preuve lui incombe. Le rappel au travail peut se faire par téléphone en présence du délégué syndical ou par courrier recommandé adressé à la dernière adresse du salarié connue de l'Employeur.

ARTICLE 15.- MOUVEMENTS DE MAIN-D'OEUVRE

15.01 1.- Principe général :

Dans tous les cas de promotion, de permutation, de rétrogradation, de classe d'emploi vacante ou nouvelle, d'embauchage, la préférence d'emploi ou du maintien d'emploi est accordée au salarié qualifié, ayant accumulé le plus d'ancienneté au service de l'Employeur.

2.- Salarié qualifié :

Aux fins de la convention, un salarié qualifié est un salarié capable d'accomplir normalement le travail de la classe d'emploi concernée, après une période d'entraînement de quinze (15) jours ouvrables, sujet aux paragraphes -1.15- et -1.16-. La preuve que le salarié ne peut accomplir normalement le travail de la classe d'emploi concernée incombe à l'Employeur.

3.- Promotion - Classe d'emploi vacante - Classe d'emploi nouvelle - Affichage :

Dans les cas de promotion, de classe d'emploi vacante ou nouvelle, un avis doit être affiché pendant cinq (5) jours ouvrables et le ou les salarié (s) qui désire (nt) obtenir telle classe d'emploi ou telle promotion doit (vent) postuler par écrit au cours de la période d'affichage, en apposant sa (leur) signature sur l'avis d'affichage.

Après la période d'affichage, une copie de l'avis contenant les noms des postulants doit être remise au

15.01-3- (suite) Syndicat. Il est convenu que pendant cette période d'affichage, ladite classe d'emploi est remplie temporairement, si possible, par le candidat ayant le plus d'ancienneté.

4.- Mise à pied - Avis de mise à pied :

Dans tous les cas de mise à pied, le salarié qui a le moins d'ancienneté, est le premier (1er) à être mis à pied, à condition que les salariés qui restent au travail puissent accomplir normalement le travail de la classe d'emploi concernée.

5.- Rappel au travail :

Dans tous les cas de rappel au travail, l'Employeur rappelle le salarié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui sont mis à pied et capable d'accomplir normalement le travail de la classe d'emploi concernée.

6.- Ancienneté préférentielle :

Dans les cas de mise à pied ou de rappel, le président du Syndicat local et le délégué syndical sont les derniers mis à pied et les premiers rappelés.

7.- Retour après absence :

Lors de son retour à la suite d'une absence autorisée par la convention, ou à cause d'accident ou de maladie, le salarié a le droit de reprendre son ancienne classe d'emploi ou à défaut de telle classe d'emploi, toute autre classe d'emploi que son ancienneté lui permet, à condition qu'il puisse accomplir normalement le travail.

8.- Non exercice de l'ancienneté :

Le fait de demander, le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion ou une permutation n'affecte en rien les droits du salarié.

ARTICLE 16.- REMUNERATION - SALAIRE - PAIE

16.01

Minimum de paie :

1.- Tout chauffeur, appelé au travail pour un voyage spécial, a droit à un minimum de trois (3) heures payées au taux de salaire effectif. Cette disposition ne s'applique pas aux voyages spéciaux d'handicapés ou de cadets sur une distance moindre que soixante-quatre (64) kilomètres parcourus.

2.- Sortie du midi :

Lorsqu'un chauffeur à temps partiel effectue occasionnellement une sortie du midi, il a droit à un minimum de deux (2) heures rémunérées au taux de salaire effectif.

3.- Salaire hebdomadaire :

Pour toute semaine régulière de travail, un salarié régulier ou un chauffeur assigné à plus d'une sortie, a droit à son salaire hebdomadaire.

16.02

Rappel :

Tout salarié, autre que les chauffeurs, rappelé au travail en dehors de ses heures de travail et après avoir quitté les lieux d'exécution de son travail pour ladite journée, a droit à une rémunération minimum de trois (3) heures à son taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50%).

16.03

Affectation temporaire :

1.- Tout salarié assigné temporairement à l'exécution d'un travail, d'une fonction ou classe d'emploi comportant un taux de salaire supérieur à celui de sa propre classe d'emploi reçoit le salaire applicable à la classe d'emploi supérieure.

16.03 (suite) 2.- Tout salarié affecté temporairement à une classe d'emploi ou fonction moins rémunérée reçoit son salaire effectif.

16.04 Salaire minima :

Les salaires minima des salariés régis par la convention avec leur classe d'emploi sont contenus à l'appendice "C" qui fait partie intégrante de cette convention.

16.05 Rémunération d'un salarié régulier à temps partiel :

Les salariés à temps partiel qui n'exécutent qu'une (1) sortie par jour sont rémunérés en fonction des heures de travail accomplies.

16.06 Salaire réduit :

Aucun salaire ne peut être réduit du fait de la mise en vigueur de la convention.

16.07 Paiement des salaires :

Le salaire est payable en argent ou par chèque le jeudi matin de chaque semaine, avant la fin de la journée régulière pour le travail effectué la semaine précédente. La paie est remise au salarié au bureau de l'Employeur.

Si le jeudi est un jour férié, la paie doit être remise le jour ouvrable précédant.

16.08 Bulletin de paie :

Les détails suivants, sur une pièce détachable ou sur enveloppe, doivent être communiqués aux salariés avec leur salaire :

- 16.08 (suite)
- 1.- Nom et prénom du salarié ;
 - 2.- La date et la période de paie ;
 - 3.- Le salaire effectif ;
 - 4.- Le nombre d'heures de travail régulières et supplémentaires ;
 - 5.- Les déductions faites ;
 - 6.- Le montant net.

16.09 Cessation d'emploi :

Il est entendu que tout salarié congédié ou qui laisse son emploi, doit recevoir tout document pertinent au moment de son départ et le salaire auquel il a droit, le jeudi de la semaine suivante.

16.10 Nouvelle classe d'emploi :

Si, pendant la durée de la convention, l'Employeur crée de nouvelles fonctions ou classes d'emploi ou modifie substantiellement la fonction ou classe d'emploi d'un salarié, il avise, par écrit, le Syndicat, du salaire établi, sujet aux droits du salarié concerné et du Syndicat de contester ce salaire en se prévalant des dispositions des articles -11- et -12-.

ARTICLE 17.- HEURES REGULIERES DE TRAVAIL

17.01 1.- Salarié à temps plein :

La semaine régulière de travail des salariés à temps plein est d'au plus quarante (40) heures étalées du lundi au vendredi inclusivement, à raison d'au plus huit (8) heures par jour réparties entre sept heures et trente minutes (7:30) et dix-sept heures et trente minutes (17:30).

17.01 (suite) 2.- Salarié à temps partiel :

La semaine régulière des salariés à temps partiel est :

a.- D'au plus trente (30) heures par semaine du lundi au vendredi inclusivement, à raison de trois (3) sorties et d'au plus six (6) heures par jour.

b.- D'au plus vingt-deux heures et demie (22 1/2) par semaine du lundi au vendredi inclusivement, à raison de deux (2) sorties et d'au plus quatre heures et demie (4 1/2) par jour.

3.- Période du repas :

Les salariés bénéficient d'une période non rémunérée d'une (1) heure et trente (30) minutes pour prendre leur repas.

17.02

Période de repos :

1.- Il est accordé à tous les salariés un repos équivalant à quinze (15) minutes payées le matin et quinze (15) minutes payées l'après-midi.

2.- Ce repos, durant les heures régulières de travail, doit être pris vers le milieu de chaque demi-journée (1/2) de travail.

17.03

Entretien mineur par le chauffeur :

Il est entendu que tout chauffeur d'autobus doit se conformer aux dispositions suivantes relatives à l'entretien de l'autobus qui lui est assigné :

a.- Vérification obligatoire du niveau d'huile de l'autobus chaque matin avant le départ;

- 17.03 (suite) b.- Tout autobus doit être lavé à l'extérieur si besoin en est, au moins une (1) fois par semaine;
- c.- Entretien de l'intérieur de l'autobus tous les jours;
- d.- Obligation de faire le plein d'essence au garage de Beauce Autobus en indiquant le millage ou le kilométrage, le nombre de litres, son numéro et la date sur une carte fournie à cet effet par l'Employeur;
- e.- Toute défectuosité décelée sur un autobus doit être rapportée immédiatement.

ARTICLE 18.- TEMPS SUPPLEMENTAIRE

18.01 Sauf en cas de voyages spéciaux, tout travail exécuté un jour de congé annuel, un jour férié payé, en plus du nombre d'heures quotidiennes ou hebdomadaires ou en dehors des limites horaires régulières, est considéré comme du temps supplémentaire.

18.02 Rémunération :

Tout salarié qui effectue du travail en temps supplémentaire ou est à la disposition de l'Employeur en dehors ou en plus des heures de travail est rémunéré de la façon suivante :

- 1.- Le travail exécuté en dehors ou en plus des heures régulières de travail prévues à l'article -16- est rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50%).
- 2.- Tout travail exécuté le dimanche, est rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cent pour cent (100%).

18.02 (suite) 3.- Tout travail effectué les jours fériés payés, un jour de congé annuel, doit être rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50%) en plus du paiement du jour férié payé ou du jour de congé annuel.

18.03

Répartition :

Le travail à être exécuté en temps supplémentaire est volontaire. Lorsqu'il y a lieu de faire exécuter du travail en temps supplémentaire aux salariés, ce travail est confié d'abord au salarié qui effectue régulièrement ce travail.

Si le nombre de salariés à être affectés à ce travail n'est pas suffisant, l'Employeur fait appel aux autres salariés capables d'exécuter le travail et le travail est alors offert à tour de rôle, en suivant la liste d'ancienneté, en commençant par le salarié ayant le moins d'ancienneté sur la liste.

ARTICLE 19.- CONGE ANNUEL PAYE

19.01 Tout salarié ayant moins d'un (1) an de service à l'emploi de l'Employeur, au premier (1er) décembre de chaque année, a droit à un congé payé continu, dont la durée est déterminée au paragraphe -19.05-, rémunéré au taux de quatre pour cent (4%) des gains gagnés pendant la période s'étalant du premier (1er) décembre de l'année précédente au trente et un (31) novembre de l'année en cours.

19.02 Tout salarié ayant un (1) an et moins de quatre (4) ans de service à l'emploi de l'Employeur, au premier (1er) décembre de chaque année, a droit au congé annuel payé, stipulé au paragraphe -19.05-, rémunéré au taux de cinq pour cent (5%) des gains gagnés du premier (1er) décembre de l'année

- 19.02 (suite) précédente au trente et un (31) novembre de l'année en cours et majoré d'une rémunération équivalente à deux (2) journées de travail au taux de salaire effectif.
- 19.03 Tout salarié ayant quatre (4) ans et moins de huit (8) ans de service à l'emploi de l'Employeur, au premier (1er) décembre de chaque année, a droit au congé annuel payé, stipulé au paragraphe 19.05, rémunéré au taux de six pour cent (6%) des gains gagnés du premier (1er) décembre de l'année précédente au trente et un (31) novembre de l'année en cours et majoré d'une rémunération équivalente à deux (2) journées de travail au taux du salaire effectif.
- 19.04 Tout salarié ayant huit (8) ans et plus de service à l'emploi de l'Employeur, au premier (1er) décembre de chaque année, a droit au congé annuel payé, stipulé au paragraphe 19.05, rémunéré au taux de sept pour cent (7%) des gains gagnés du premier (1er) décembre de l'année précédente au trente et un (31) novembre de l'année en cours et majoré d'une rémunération équivalente à deux (2) journées de travail au taux du salaire effectif.
- 19.05 Prise du congé annuel payé:
La période de prise du congé annuel est celle qui correspond avec la période des vacances scolaires de Noël et du Jour de l'An.
- 19.06 Paiement:
Avant le départ du salarié pour la prise de son congé annuel payé, l'Employeur doit verser au salarié la rémunération à laquelle il a droit pour ce congé annuel payé.

19.06 (suite) La rémunération des congés annuels est répartie sur deux (2) semaines donc payée sur deux (2) chèques.

19.07 Indemnité compensatrice:
Il est interdit à l'Employeur de remplacer par une indemnité compensatrice, les deux (2) premières semaines consécutives de congé annuel payé.

19.08 Cessation d'emploi:
Si un salarié quitte le service de l'Employeur, il a droit à la rémunération du congé annuel payé accumulée jusqu'à date de son départ, conformément au présent article.

19.09 Si un jour férié survient au cours du congé annuel payé d'un salarié, ce dernier a droit à une (1) journée additionnel payée.

ARTICLE 20.- JOURS FERIES - JOURS FERIES PAYES

20.01 Aucun salarié ne peut être requis de travailler le dimanche, les jours fériés et les jours fériés payés.

20.02 Jours fériés payés:

1.- a.- Les salariés sont rémunérés pour tous les congés scolaires sur semaine, tels que déterminés par le Ministère de l'Education et la Commission Scolaire et ils reçoivent leur salaire régulier à l'occasion de la semaine précédant la Fête de Pâques et le Lundi de Pâques, à l'exception des vacances de Noël et du Jour de l'An.

20.02-1- (suite) b.- Il est convenu que les salariés ne sont pas rémunérés lors de la semaine de relâche prévue par la Commission scolaire.

2.- Nonobstant la présente disposition, lorsque le transport d'écoliers doit être maintenu en partie, soit pour l'élémentaire ou soit pour le secondaire, le salarié affecté au circuit concerné doit effectuer ce travail pour lequel travail il ne peut réclamer du temps supplémentaire. Toutefois, ce salarié n'est pas tenu d'être à la disposition de l'Employeur entre les voyages.

De plus, la veille de la rentrée des classes à la suite des vacances de Noël et du Jour de l'An, de Pâques, les salariés doivent se présenter au travail pour recevoir les instructions relatives à leur travail et effectuer les travaux d'entretien mineur au sens du paragraphe -17.03-.

Le salarié ne peut exiger du temps supplémentaire pour ce travail, si ce dernier est exécuté pendant les heures régulières de travail.

3.- La veille de la rentrée des classes au début de l'année scolaire, les chauffeurs doivent se présenter au travail pour exécuter le travail prévu à -19.02-3-. Ce travail est considéré comme devant être exécuté pendant les heures régulières de travail.

20.03

Rémunération :

Pour un jour férié payé, l'Employeur paie l'équivalent d'une (1) journée régulière de travail prévue à l'article -17- de la convention.

20.04

Sujet à la loi, pour avoir droit à un jour férié payé ou à un congé scolaire sur semaine, le salarié doit travailler la journée ouvrable précédant immédiatement et celle suivant immédiatement le jour férié payé ou le congé scolaire sur semaine, à moins d'absence autorisée par l'Employeur ou la convention ou par maladie dont la preuve incombe au salarié ou de mise à pied de pas plus de quinze (15) jours ouvrables précédant ou suivant tel jour férié payé.

Le salarié, absent de son travail la journée ouvrable précédant immédiatement et celle suivant immédiatement les vacances scolaires de Pâques, perd une (1) journée régulière rémunérée au taux de salaire effectif à moins d'absence autorisée par l'Employeur ou la convention ou par maladie dont la preuve incombe au salarié ou de mise à pied de pas plus de quinze (15) jours ouvrables précédant ou suivant tel jour férié payé.

20.05

Cours de perfectionnement ou recyclage :

Lorsque des cours de perfectionnement ou de recyclage en regard avec le travail du salarié, dispensés sur le territoire de la Commission Scolaire Régionale Chaudière en dehors des heures régulières de travail ou, des jours prévus à l'article -18- pour les mécaniciens-chauffeurs, ou aux paragraphes -19.01- et -19.02-, sont prescrits par le gouvernement ou par la Commission Scolaire Régionale Chaudière ou tout organisme la remplaçant, pour les chauffeurs ou les mécaniciens de transport scolaire, ceux-ci doivent suivre de tels cours sans traitement additionnel.

Les frais d'inscription de ces cours, s'il y a lieu, sont défrayés par l'Employeur.

ARTICLE 21.- CONGES SOCIAUX - CONGE MALADIE

21.01

Tout salarié peut, dans les circonstances ci-après énumérées, s'absenter de son travail, sans réduction de traitement, à la condition d'en aviser l'Employeur aussitôt qu'il lui est possible de le faire. Les jours d'absence, dans les cas de mortalité, doivent avoir lieu à partir du jour du décès.

- 1.- A l'occasion du décès de son conjoint, de son enfant: cinq (5) jours ouvrables.
- 2.- A l'occasion du décès de son père, de sa mère: trois (3) jours ouvrables et de son frère, de sa soeur: trois (3) jours si ouvrables.
- 3.- A l'occasion du décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-soeur: deux (2) jours si ouvrables.
- 4.- A l'occasion du décès du grand-père, de la grand-mère du salarié ou de son conjoint: un (1) jour si ouvrable.
- 5.- A l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant: une (1) journée.

21.02

Congé maladie:

1.- Le droit:

Tout salarié a droit à trois (3) jours de congé maladie payés par année.

21.02 (suite) 2.- Jours non utilisés :

Les jours de congé maladie non utilisés sont remboursés et payables lors du paiement du congé annuel rémunéré au salaire effectif en vigueur.

3.- Préavis :

Le salarié qui utilise un jour de congé maladie doit donner à l'Employeur un préavis avant sept heures (7:00) le jour de la prise de ce congé maladie.

4.- Rémunération :

Pour un jour de congé maladie utilisé, le salarié a droit au salaire effectif qu'il aurait gagné, s'il avait travaillé le jour de la prise de ce jour de congé maladie utilisé.

ARTICLE 22.- ASSURANCE COLLECTIVE

22.01 L'Employeur s'engage à contribuer à raison de cinquante pour cent (50%) du coût d'un plan d'assurance collective, assurance-salaire, assurance-maladie et assurance-vie au bénéfice des salariés.

22.02 Contribution :

1.- La contribution de l'Employeur à la prime d'assurance collective est la suivante, sous réserve de l'alinéa c.- du présent sous-paragraphe 1) :

a.- Trois dollars et cinquante cents (\$3.50) par semaine par salarié avec dépendant.

b.- Deux dollars et cinquante cents (\$2.50) par semaine par salarié sans dépendant.

22.02-1- (suite) c.- Dans le cas des chauffeurs, les dispositions du présent sous-paragraphe 1) ne s'appliquent que pour l'année scolaire, au sens de l'alinéa a.- de l'article -11-.1- du règlement -11- sur le transport des écoliers A.C. -1693-74-, huit (8) mai 1974, Rég. -74-243-, dix-huit (18) mai 1974 Loi des Transports (LQ -1972- Ch. -55-).

2.- La contribution du salarié est au moins égale au montant hebdomadaire versé par l'Employeur.

L'Employeur retient de la paie hebdomadaire du salarié la contribution de ce dernier au régime d'assurance collective.

22.03 Assureur et bénéficiaires :

Le choix des bénéficiaires du régime d'assurance collective et de l'assureur appartient au Syndicat. Le Syndicat s'engage à fournir, par écrit, à l'Employeur les détails de ces bénéficiaires actuels ainsi que toute modification future au régime d'assurance collective.

22.04 Tous les salariés qui ont obtenu leur droit d'ancienneté et qui sont visés par la convention à la date de sa signature doivent adhérer au régime d'assurance collective, dans les trente (30) jours de la signature de la convention.

22.05 Tout salarié embauché après la signature de la convention doit adhérer au régime d'assurance collective dans les cinq (5) premiers jours du mois suivant l'obtention de son droit d'ancienneté. L'Employeur convient de faire compléter les formules nécessaires à leur adhésion et de les transmettre au

22.05 (suite) Syndicat. Ces formules sont fournies gratuitement à l'Employeur par le Syndicat.

ARTICLE 23.- MESURES DE SECURITE - BIEN-ETRE - HYGIENE

23.01 Principe général :

- 1.- L'Employeur convient de prendre les mesures prévues par les lois de la Province et les règlements passés en vertu d'icelles, de même que toutes les autres mesures appropriées pour assurer la sécurité, l'hygiène et le bien-être des salariés.
- 2.- Le Syndicat convient de coopérer avec l'Employeur en encourageant et en accordant son appui à l'application de mesures de sécurité au travail.

23.02 Uniformes - Equipements spéciaux :

- 1.- Lorsque requis, l'Employeur fournit gratuitement à ses salariés, les uniformes ou vêtements spéciaux dont ceux-ci ont besoin dans l'exercice de leur fonction. Ces uniformes ou vêtements spéciaux demeurent la propriété de l'Employeur et le salarié doit les lui remettre lors de son départ.
- 2.- Pendant l'exécution de ses fonctions, le salarié doit être vêtu convenablement.

23.03 Travail dangereux :

Sous réserve de la loi -17-, aucun salarié n'est requis d'opérer ou d'utiliser quelque machine, outil ou autre équipement, ou véhicule, qui ne soit pas en état d'être utilisé (e) avec sécurité pour le salarié, jusqu'à ce que cet (te) machine, outil, ou autre équipement, ou véhicule, ne

23.03 (suite) soit remis (e) en état normal d'opération.

23.04 Accessoires de sécurité :

Les véhicules et l'équipement doivent être munis d'appareils et accessoires de sécurité requis par la loi. Les salariés doivent rapporter immédiatement toutes les déficiences des véhicules ou de l'équipement.

23.05 Accident de travail :

Lorsqu'un salarié se blesse sur les lieux de l'Employeur, il est secouru et aidé aussitôt que l'Employeur en est avisé sinon, tout salarié, sans autorisation au préalable d'un contremaître ou de la gérance, peut faire tout le nécessaire pour aider le blessé et même le transporter avec un véhicule de l'Employeur chez un médecin ou à l'hôpital, sans aucune perte de salaire. L'Employeur doit rembourser les frais additionnels de transport. Si l'état du blessé l'exige, ce dernier doit être transporté à l'hôpital le plus proche, dans une ambulance aux frais de l'Employeur.

23.06 Rémunération de l'accidenté :

Pour toute absence pour consultation médicale ou perte de temps à la suite d'un accident au travail, le salarié reçoit l'équivalent de son salaire perdu jusqu'à concurrence d'une (1) journée complète de travail au taux de salaire effectif.

ARTICLE 24.- SOUS-CONTRAT

24.01 L'Employeur peut confier par sous-contrat, l'exécution d'une partie quelconque du travail régi par l'accréditation syndicale en autant que ce sous-contrat n'entraîne pas le non-emploi, la mise à pied ou le congédiement de salariés de

24.01 (suite) l'Employeur ou ne restreint pas la juridiction de l'accréditation syndicale et que ce sous-traitant s'engage à respecter les dispositions de la convention. Cette disposition ne s'applique pas aux voyages spéciaux de transport d'handicapés ou de cadets sur une distance moindre que soixante-quatre (64) kilomètres parcourus.

ARTICLE 25.- CHANGEMENTS ADMINISTRATIFS

25.01 Dans le cas où il y a division, fusion, vente ou changement des structures juridiques de l'entreprise, l'Employeur s'engage à informer tout acquéreur de son entreprise, en totalité ou en partie, de l'existence de la convention.

ARTICLE 26.- AUTRES CONDITIONS

26.01 Tout examen médical requis par l'Employeur pour les salariés, est aux frais de l'Employeur.

26.02 Indemnité :

L'Employeur paie au salarié pour lequel il requiert un examen médical, son salaire au taux de salaire effectif, pendant le temps requis pour le déplacement et l'examen, s'il y a perte de salaire.

26.03 Stationnement :

Les salariés bénéficient gratuitement de l'usage du terrain de stationnement de l'Employeur, situé près de ses établissements. Ces terrains de stationnement sont entretenus par l'Employeur.

26.04

Pannes:

- 1.- Lorsqu'une panne se produit, le salarié avise, dans le plus bref délai possible, l'Employeur ou son représentant et attend les instructions de ce dernier.

- 2.- Lorsqu'un véhicule doit être remis à cause d'une défectuosité et qu'il n'y a aucun autre véhicule disponible, le salarié doit se présenter à son lieu de travail et demeurer à la disposition de l'Employeur pour la période de temps pour laquelle il est payé.

26.05

Suspension du transport:

Sauf dans les cas prévus au paragraphe 20.02, lorsqu'il n'y a pas de classe, pour quelle que raison que ce soit, non imputable au transporteur, les salariés disponibles reçoivent soixante-dix pour cent (70%) pendant les cinq (5) premiers jours de travail cédulés et pendant lesquels il n'y a pas de classe.

ARTICLE 27.- VOYAGES SPECIAUX

27.01

- 1.- Dans le cas de voyages spéciaux, c'est-à-dire autres que les parcours scolaires habituellement assignés au salarié, cesdits voyages (connus à l'avance et non connus à l'avance), sont confiés aux salariés par ancienneté, à tour de rôle, en commençant par le salarié ayant le plus d'ancienneté. Pour fin d'application de la présente disposition: tout refus d'un salarié d'effectuer un voyage spécial est considéré comme une acceptation pour l'application de l'ancienneté à tour de rôle.

27.01

- 2.- Les salariés réguliers à temps partiel ont la préférence comme chauffeurs pour les voyages spéciaux parascolaires dont le départ s'effectue entre huit heures (8:00) et neuf heures (9:00) et l'arrivée s'effectue entre quinze heures (15:00) et seize heures (16:00). L'Employeur offre ces voyages aux salariés réguliers à temps partiel à tour de rôle, en commençant par celui ayant le plus d'ancienneté jusqu'au salarié ayant le moins d'ancienneté pourvu qu'il soit capable d'accomplir normalement le travail concerné. Le salarié peut refuser d'être assigné à ces voyages spéciaux parascolaires.

27.02

Rémunération:

- 1.- Lorsqu'un salarié est assigné à un voyage spécial et qu'il doit effectuer l'aller-retour dans la même journée, il est rémunéré au taux de salaire effectif pour le temps poinçonné en soustrayant une (1) heure pour chaque repas rémunéré par l'Employeur s'il y a lieu.
- 2.- Lorsqu'un salarié est assigné à un voyage spécial et que le retour n'a lieu que le ou les jour(s) suivant ce voyage spécial, le temps d'attente à être rémunéré est d'au plus huit (8) heures par jour d'attente.

27.03

Frais de déplacement:

A l'occasion d'un voyage spécial, le salarié reçoit sept dollars (\$7.00) pour chaque repas et l'Employeur défraie, sur présentation de la facture acquittée, le coût de chaque coucher, jusqu'à concurrence de vingt-cinq dollars (\$25.00).

ARTICLE 28.- COMPARUTION DEVANT LA COUR

28.01 Tout salarié qui pendant ses heures régulières de travail, est appelé à comparaître en cour ou à une enquête dans une cause où l'Employeur est concerné, à l'exclusion des griefs, reçoit son plein salaire moins l'allocation accordée par la cour.

ARTICLE 29.- LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

29.01 Les dispositions de la Loi sur les normes du travail s'appliquent à moins de disposition plus avantageuse dans la convention.

ARTICLE 30.- DUREE DE LA CONVENTION

30.01 La convention est en vigueur à partir du vingt-neuf (29) juin 1983 pour se terminer le vingt-neuf (29) juin 1985.

30.02 A partir de l'expiration de la convention jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective, les dispositions de la convention demeurent en vigueur et sont appliquées sans préjudice à toute stipulation contraire de la future convention collective, sous réserve de l'exercice des droits à la grève et au lock-out.

30.02 (suite) EN FOI DE QUOI, les parties contractantes ont apposé leur signature ci-dessous, sous leur nom corporatif par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés à signer.

Beauceville, ce...23...ième jour du mois de...novembre...
1983.

BEAUCE AUTOBUS INC

SYNDICAT DES CHAUFFEURS
D'AUTOBUS SCOLAIRES DE
BEAUCE-DORCHESTER

Victor Bolduc

Denis Guinon

Patrick Guinon

Témoïn

Témoïn

Monique Toulouse

Jean Louis Lemire

APPENDICE "A"

Gouvernement du Québec
Bureau du Commissaire Général
du Travail

DOSSIER : Q-21703-02
AFFAIRE : QR-26-04-80

ACCREDITATION

Beauce Autobus Inc.
à son établissement situé à
Avenue St-François,
Beauceville Ouest
P.Q. -
COM 1A0

EMPLOYEUR

-ET-

Syndicat des Chauffeurs d'Autobus
Scolaires de Beauce-Dorchester

ASSOCIATION REQUERANTE

Vu la requête en accréditation déposée par l'Association ci-dessus au Bureau du Commissaire Général du Travail le dix-sept (17) avril 1980, pour représenter le groupe de salariés suivant :

"Tous les salariés, à l'exception des employés
de bureau".

CONSIDERANT que l'Employeur et l'Association sont d'accord sur l'unité de négociation décrite ci-après et sur les personnes qu'elle vise ;

CONSIDERANT que l'Association représentait plus de cinquante pour cent (50%) des salariés à la date du dépôt de sa requête ;

CONSIDERANT que toutes les autres dispositions du chapitre II ont été respectées ;

Pour ces motifs et en vertu des pouvoirs qui me sont conférés par le Code du Travail, j'accrédite l'Association requérante pour représenter le groupe de salariés suivant :

"Tous les salariés, à l'exception des employés de bureau".

Maurice Chiquette
Agent d'accréditation

Fait et signé à Québec, le 5ième jour de juin 1980.

COPIE CONFORME

APPENDICE "B"

LISTE D'ANCIENNETE

QUIRION, Jean-David	Régulier à temps partiel	01-01-1970
BERNARD, Roland	Régulier à temps partiel	00-09-1970
QUIRION, Denis	Régulier à temps plein	00-09-1972
GILBERT, Benoît	Régulier à temps partiel	00-07-1974
LANDRY, Laurence	Régulier à temps plein	00-08-1974
POULIN, Raymond	Régulier à temps partiel	00-09-1974
FORTIN, Eugène	Régulier à temps plein	00-07-1976
QUIRION, Patrick	Régulier à temps partiel	00-04-1977
BOLDUC, Jean-Yves	Mécanicien	00-09-1980

APPENDICE "C"

SALAIRES HEBDOMADAIRES ET TAUX DE SALAIRE

<u>Classe d'emploi (Occupation)</u>	<u>29-06-1983</u>
A) <u>Salarié à temps plein:</u>	
- Mécanicien	\$358.90
- Chauffeur-mécanicien	353.62
- Chauffeur	316.71
B) <u>Salarié à temps partiel:</u>	
- Chauffeur trois (3) sorties	282.45
- Chauffeur deux (2) sorties	199.39
C) <u>Voyages spéciaux:</u>	
- Taux de salaire horaire effectif	7.34
D) Pour les salariés suivants, les salaires effectifs, pour la durée de la convention sont:	
	<u>29-06-1983</u>
Raymond Poulin	\$216.58
Patrick Quirion	216.58
Benoît Gilbert	216.58

A compter du 29-06-1984, les taux de salaire ci-haut prévus sont majorés de six pourcent (6%) ou de soixante-et-dix pourcent (70%) du taux d'indexation pour le contrat de transport scolaire de l'année académique 1984-1985, soit le pourcentage le plus rémunérateur des deux (2) pourcentages.